

**Entwicklungsdynamiken der Weltanschauung von
Beschäftigten deutscher und französischer
Unternehmen durch internationale Mobilität während
des Studiums und des Berufslebens**

Inaugural-Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades
der Geschichts- und Gesellschaftswissenschaftlichen
Fakultät der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt

vorgelegt von

Katharina Leuthner

Eichstätt

2015

Referent: Prof. Dr. Rainer Greca, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt

Korreferent: Prof. Dr. Jan Spurk, Université Paris Descartes

Tag der Disputation: 20.10.2016

Zusammenfassung:

Diese Arbeit untersucht Wandlungsdynamiken der *Weltanschauung* von Mitarbeitern deutscher und französischer Unternehmen durch Auslandsaufenthalte während des Studiums und des Berufslebens. Im Zentrum der Analyse stehen die Selbstwahrnehmung der Personen in Bezug auf den eigenen professionellen und privaten Werdegang sowie auf persönliche Kompetenzen und Eigenschaften, die Selbstverortung in der fremden Gesellschaft und im Arbeitskontext, die Wahrnehmung der lokalen Bevölkerung (die *Anderen*) sowie die prägende Wirkung von Auslandserfahrungen und die Handlungsmotivationen (*raisons d'agir*) der Personen.

Der vorliegenden Arbeit liegt ein qualitatives Forschungsdesign in Form persönlicher Interviews zugrunde, das die Untersuchung von subjektiven Wahrnehmungen und Einstellungen ermöglicht. Ein solches stand bisher kaum im Fokus der Forschung zur internationalen Mobilität. Die Wandlungsdynamiken der *Weltanschauung* ließen sich vor dem Hintergrund verschiedener Ansätze der Managementsoziologie und der Karriereforschung, der Soziologie des *Fremden* sowie Integrations- und Motivationstheorien rekonstruieren.

Die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen unter anderem, dass sowohl akademisch als auch professionell mobile Personen in der Gesellschaft des Gastlandes durch ein Leben in *abgeschlossenen Welten* sowie einen besonderen Status in der Gesellschaft und im Berufs- und Universitätskontext die Position des *Fremden* einnehmen. Durch die Untersuchung der Verortung der international mobilen Personen anhand unterschiedlicher Konzepte des *Fremden* in der Literatur konnten neue Erkenntnisse zum Status und zur Position dieser mobilen Personengruppen im Ausland generiert werden. Der mobile Student und der durch das Unternehmen entsandte Arbeitnehmer fügen sich im Ausland auf passive Weise in *praktisch-inerte Strukturen* (Sartre 1960) ein. Es konnte gezeigt werden, dass sich die beiden Mobilitätsarten teilweise jedoch in diesen Strukturen unterscheiden. Im Gegensatz zu einer relativ hohen Selbstbestimmtheit und geforderten Aktivität des mobilen Studierenden übernimmt das Unternehmen bei beruflichen Entsendungen die Rolle des *Koordinators* und *Lenkers* der Mobilität, der die Position des international Mobilen als *Fremder* in seinem Sinne *seriell* (Sartre 1960) produziert und reproduziert.

Die Erkenntnisse zur Verortung der Person im Ausland als *Fremder* widersprechen in einigen Aspekten dem in der Literatur präsenten Typus des global mobilen, anpassungsfähigen und überall heimischen Arbeitnehmers, indem sie zeigen, dass diesen keine *globale Identität* auszeichnet, sondern dass er vielmehr *Fremder* und seiner Herkunft verbunden bleibt.

Titre: « Dynamiques du développement de la *vision du monde* par des séjours à l'étranger pendant les études et pendant la vie active à l'exemple des employés des entreprises françaises et allemandes »

Résumé:

La présente recherche a comme objectif d'analyser des dynamiques du développement de la *vision du monde* des employés de grandes entreprises françaises et allemandes par l'expérience de séjours à l'étranger pendant les études ou pendant la vie active. Au centre de l'analyse se trouvent la perception de soi des personnes enquêtées à l'égard de leurs trajectoires professionnelles et personnelles et de leurs compétences et caractéristiques, la position que la personne se donne au sein de la société d'accueil et dans le contexte professionnel, la perception des locaux (les *Autres*), l'influence de l'expérience sur des futurs projets et les *raisons d'agir*.

Cette recherche a été réalisée à l'aide d'une approche qualitative sous forme d'entretiens personnels rendant possible une enquête sur des visions subjectives. Une telle approche n'a été que rarement utilisée jusqu'à présent pour des recherches sur la mobilité internationale. Les dynamiques du développement des *visions du monde* ont été reconstruites sur fond de plusieurs approches émanant de la sociologie du management, de la recherche des carrières, de la sociologie de l'*Etranger* ainsi que des théories de motivation et d'intégration culturelle.

Les résultats montrent entre autres que les personnes mobiles pendant les études et dans la vie active prennent la position de l'*Etranger* dans la société et dans l'environnement professionnel. Ce positionnement est renforcé par une vie dans des *cercles cloisonnés* ainsi que par un statut spécifique dans la société. En analysant la position des personnes enquêtées à l'aide de différentes théories de l'*Etranger*, de nouvelles connaissances sur le statut de ces groupes mobiles sont produites. A l'étranger, l'expatrié et l'étudiant se rendent dans des structures qui rappellent des *structures pratico-inertes* (Sartre 1960). Cependant, la recherche montre que le positionnement des personnes lors des séjours académiques et lors des séjours professionnels diffère en partie par ces structures qui les entourent. Contrairement aux séjours académiques qui sont marqués par une liberté et par une autodétermination de la personne, l'entreprise prend le rôle d'un *guide* ou d'un *coordinateur* de la mobilité professionnelle qui produit et reproduit la position de l'expatrié en tant qu'*Etranger* de façon *sérielle* (Sartre 1960). Les résultats sur le positionnement de la personne mobile contredisent en partie des courants dans la littérature qui soulignent l'existence d'un employé globalement mobile et adaptable qui est « chez soi » dans le monde entier. Cette recherche montre que l'employé n'est pas caractérisé par une *identité globale*, mais reste plutôt *étranger* et lié à ses origines.

Title: “Development in the *world view* of employees in German and French companies through academic and professional international mobility”

Abstract:

This study examines developments in the *world views* of employees in large German and French companies through temporary stays abroad during their academic studies or professional life. The study focuses on the individuals’ sense of self in relation to their professional and personal development, as well as skills and personal characteristics, their own position within the foreign society and business environment, the perception of local people (the *others*), the impact of this international experience on future mobility projects, and the interviewees’ motivations (*raisons d’agir*) for going abroad.

The study uses a qualitative method. It draws on knowledge obtained through personal interviews, an approach that allows the investigation of subjective perceptions and attitudes. This method has not yet been in the focus of research regarding international mobility. Aspects of *world view* transformation have been identified using different approaches deriving from management sociology, career studies, the sociology of the *Stranger* and theories on motivation and cultural integration.

The findings of this study show, for instance, that internationally mobile students and professionals, in possessing a special status within the foreign society as well as within the business environment and living in *international communities*, occupy the position of the *Stranger*. New insights concerning the position and the status of the individual could be obtained in comparing it to social types of the *Stranger* in literature. The study demonstrates that expatriates and international students in the foreign country in a passive way become part of *practico-inert structures* (Sartre 1960). Nevertheless, the two forms of mobility differ in these structures in which they are taking place. In contrast to a high level of autonomy while studying abroad, the international mobility of professionals is “steered” and “regulated” by the company that produces and reproduces the mobile persons’ position in a *serial* way (Sartre 1960).

These findings on the position of the mobile person in the foreign country partially contradict existing theories developing the idea of a globally mobile and adaptable employee who is “at home” everywhere in the world. This study shows that the employee is not characterised by a *global identity*, but takes the position of the *Stranger* in the foreign country and retains a strong connection to where he is from.

Stichworte: Akademische Mobilität, Anpassung, Auslandseinsatz, Deutschland, Entsendung, Expat, Expatriation, Frankreich, internationale Mobilität, Karriereforschung, kulturelle Integration, Managementsoziologie, Migration, Motivationsforschung, professionelle Mobilität, professioneller Werdegang, Soziologie, Soziologie des Fremden, subjektive Wahrnehmung, Unternehmen, Weltanschauung

Mots clés: Adaptation culturelle, Allemagne, délégation, entreprise, expatriation, expatrié, France, intégration, migration, mission à l'étranger, mobilité académique, mobilité internationale, mobilité professionnelle, motivation, perception subjective, raisons d'agir, recherche des carrières, sociologie, sociologie de l'Etranger, sociologie du management, trajectoire professionnelle, vision du monde

Keywords: Academic mobility, career research, company, cultural integration, cultural adjustment, expatriate, expatriation, foreign assignment, foreign deployment, France, Germany, international mobility, migration, motivation research, perception, professional career, professional mobility, sociology, sociology of management, sociology of the stranger, subjective perception, world-view

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen Menschen bedanken, die mir die Anfertigung meiner Dissertation ermöglicht haben und mir in dieser Zeit eine große Hilfe waren.

Mein Dank gilt zunächst den Interviewten dieser Arbeit, die sich die Zeit genommen haben, mit mir über ihre Auslandsaufenthalte zu sprechen. Vor allem möchte ich mich für die Offenheit und Begeisterung bedanken, mit der die Mitarbeiter der drei Unternehmen über persönliche Gedanken, Wahrnehmungen und Erlebnisse berichtet haben.

Zudem bin ich meiner Familie und Freunden, die mir zu jeder Zeit die größtmögliche Unterstützung entgegenbrachten, zu großem Dank verpflichtet. Besonders danke ich Manuela Leuthner, Julia Leuthner und Andreas Hermann für ihre wertvolle Anwesenheit in dieser Zeit. Nicht minder zu Dank verpflichtet bin ich Sebastian Schmiedel und Sonja Jocher für ihre Unterstützung. Ganz herzlich danke ich auch Dr. Simone Bloem, die mir jederzeit mit wertvollen Hinweisen, Ideen und Ermutigungen zur Seite stand.

Besonderer Dank gilt den Betreuern dieser Arbeit, Prof. Dr. Rainer Greca und Prof. Dr. Jan Spurk, die stets für konstruktive Gespräche zur Verfügung standen und mich durch ihr Wissen, wertvolle Vorschläge und Kritik bei der Anfertigung dieser Arbeit unterstützt und in ihrer Weiterentwicklung bestärkt haben.

Ohne sie würde diese Arbeit heute nicht vorliegen.

München, September 2015

Katharina Leuthner

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Problematik und Erkenntnisinteresse	6
2.1 Wandlungsdynamiken der <i>Weltanschauung</i> von international mobilen Arbeitnehmern als Gegenstand der Untersuchung	6
2.2 Vorgehen und Fragestellungen	10
2.3 Stand der Forschung und Schließung von Forschungslücken	14
3. Theoretischer Bezugsrahmen	17
3.1 Internationale Mobilität in Studium und Berufsleben	17
3.1.1 Temporäre Auslandsaufenthalte in Studium und Berufsleben: ein Fall für die Migrationsforschung?	19
3.1.2 Auslandsaufenthalte während des Studiums	23
3.1.3 Auslandsaufenthalte während des Berufslebens und das Karrierekonzept.....	29
3.1.3.1 Temporäre professionelle Mobilität im Unternehmenskontext.....	29
3.1.3.2 <i>Professioneller Werdegang, Karriere</i> und der Wahrnehmungswandel von <i>Karriereerfolg</i>	33
3.1.3.3 <i>Global Manager</i> und <i>grenzenlose Karrieren</i> : die Auswirkungen der Globalisierung auf Karriereverläufe.....	39
3.1.4 Bisherige Studien zu den Auswirkungen akademischer und professioneller Auslandsaufenthalte.....	45
3.1.4.1 Studien zu beruflichen Erträgen von internationaler Mobilität während des Studiums und des Berufslebens.....	45
3.1.4.2 Studien zu Auswirkungen von Auslandsaufenthalten auf die Persönlichkeit.....	54
3.1.4.3 Studien zur Verortung und Integration im Ausland.....	59
3.2 Die <i>Weltanschauung (vision du monde)</i>	62
3.2.1 Zum Verständnis von <i>Weltanschauung</i>	62
3.2.1.1 Die <i>Weltanschauung</i> als subjektiver Blick auf die Welt.....	64
3.2.1.2 Die <i>Weltanschauung</i> als Verbindung zwischen dem <i>Ich</i> und dem <i>Anderen</i>	67

3.2.1.3 Die <i>Sinnsuche</i> als Teil der <i>Weltanschauung</i>	68
3.2.1.4 <i>Weltanschauung</i> vs. <i>Weltbild</i>	70
3.2.1.5 <i>Weltanschauung</i> und <i>Theorie</i>	73
3.2.1.6 Wandel der <i>Weltanschauung</i>	74
3.2.2 <i>Raisons d'agir</i> und <i>subjektiv gemeinter Sinn</i> als Teil der <i>Weltanschauung</i>	76
3.3 Der <i>Fremde</i> und die <i>Anderen</i>: Die Position des international Mobilen und seine Wahrnehmung der <i>Anderen</i>	83
3.3.1 Was ist <i>Fremdheit</i> , was ist <i>Andersheit</i> ? Ein Versuch der Klärung abstrakter Begriffe	83
3.3.1.1 Der Unterschied zwischen <i>Fremdheit</i> und <i>Andersheit</i>	84
3.3.1.2 Das <i>Ich</i> und die <i>Anderen</i>	85
3.3.1.3 Dimensionen von <i>Fremdheit</i>	88
3.3.2 Die Wahrnehmung der <i>Anderen</i> als Kollektiv	90
3.3.3 Der <i>Fremde</i> als sozialer Typus: Typisierungen des <i>Fremden</i> in der Literatur	94
3.3.3.1 Der <i>Fremde</i> zwischen <i>Distanz</i> und <i>Nähe</i> und zwischen <i>Zugehörigkeit</i> und <i>Nichtzugehörigkeit</i>	99
3.3.3.2 Der <i>Fremde</i> „auf der Grenze zweier Kulturen und zweier Gesellschaften“	101
3.3.3.3 Der <i>Fremde</i> außerhalb der Gesellschaft.....	103
3.3.3.4 <i>L'Etranger moderne</i>	108
3.3.4 Möglichkeiten der Verortung im Ausland: Bildung von Kollektiven und Phasen der Anpassung	111
3.3.4.1 Die Anpassung des <i>Fremden</i> und die Bildung von Zusammenschlüssen.....	111
3.3.4.2 Die Phasen der kulturellen Anpassung.....	113
4. Methode.....	118
4.1 Das <i>qualitative Interview</i> als Methode zur Erfassung der subjektiven Wahrnehmung.....	118
4.2 Triangulation: <i>Leitfadeninterview</i>, (<i>berufs-)</i><i>biographisches Interview</i> mit Elementen des <i>episodischen Interviews</i> und <i>Experteninterview</i>	122

4.3 Kontext und Vorgehen der Feldforschung	125
4.3.1 Der Feldzugang und die Charakteristika der befragten Personen	125
4.3.2 Der Ablauf und der Kontext der Interviews.....	139
4.3.3 Die Themenkomplexe der Interviews	142
4.3.4 Die Aufzeichnung und die Niederschrift der Interviews	144
4.3.5 Die Analyse des Materials	146
4.4 Besonderheiten und Herausforderungen der Untersuchung	148
4.4.1 Die Objektivität des Forschers	148
4.4.2 Der Blickwinkel der Studie: die Retrospektive.....	151
4.4.3 Die Repräsentativität der Untersuchung	152
5. Ergebnisse der Analyse: Entwicklungsdynamiken der <i>Weltanschauung</i> durch internationale Mobilität	154
5.1 Die Befragten: Beweggründe für den Auslandsaufenthalt und zukünftige Projekte	154
5.1.1 Die <i>raisons d'agir</i> für internationale Mobilität.....	154
5.1.2 Die prägende Wirkung von Auslandsaufenthalten.....	164
5.2 Der Wandel der Anschauung des eigenen beruflichen und privaten Werdegangs	170
5.2.1 Die wahrgenommenen Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang und den Karriereverlauf.....	171
5.2.1.1 Die Auswirkungen akademischer Auslandsaufenthalte auf die Karriere.....	171
5.2.1.2 Die Auswirkungen professioneller Aufenthalte auf die Karriere.....	179
5.2.1.3 Die Rückkehr in das Stammhaus als <i>Achillesferse</i> der Entsendung und die Bedeutung von <i>sozialen Netzwerken</i>	191
5.2.1.4 Der Erwerb von beruflich nützlichen Eigenschaften durch internationale Mobilität.....	200
5.2.2 Die Kehrseite der Medaille: die Auswirkungen auf das Privatleben	212
5.3 Der international Mobile als <i>Fremder</i> und die Wahrnehmung der Anderen	219
5.3.1 Die Verortung der international mobilen Person in der Gesellschaft und im Arbeitskontext.....	219
5.3.1.1 Auslandsaufenthalte in Studium und Berufsleben: ein Leben außerhalb der Gesellschaft	219

5.3.1.2 Der soziale Status des Entsandten in der Aufnahmegesellschaft.....	233
5.3.1.3 Die Stellung des Entsandten in der ausländischen Niederlassung.....	236
5.3.1.4 Einflussfaktoren auf die Verortung im Ausland und die Annäherung an die fremde Kultur.....	242
5.3.2 Die unterschiedliche Verortung während des Studiums und des Berufslebens und das Leben in „praktisch-inerten“ Strukturen	247
5.3.2.1 Die unterschiedliche Lebensphase der beiden Mobilitätsarten.....	248
5.3.2.2 Das Leben des international Mobilen in „praktisch-inerten“ Strukturen und die Rolle des Unternehmens.....	251
5.3.3 Wandlungsdynamiken der Wahrnehmung der <i>Anderen</i>	260
6. Schlussbetrachtung	268
ANNEX.....	284
ANNEX 1: DATUM UND ORT DER GEFÜHRTEN INTERVIEWS	284
ANNEX 2: THEMENKOMPLEXE DER INTERVIEWS.....	286
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS.....	290
LITERATURVERZEICHNIS.....	292

1. Einleitung

Von reisenden Händlern und Schaustellern im Mittelalter über den wandernden Handwerker bis zum Gastarbeiter des vorigen Jahrhunderts – Mobilität und Erwerbsarbeit waren schon immer eng miteinander verknüpft. Bereits in der Antike absolvierten Gelehrte und Künstler Auslandsaufenthalte und vom 15. bis zum 19. Jahrhundert reisten europäische Intellektuelle zu Studienzwecken an ausländische Universitäten. Internationale Mobilität wurde also schon immer vor dem Hintergrund professioneller Beweggründe genutzt. Der reisende Händler erhoffte sich den Absatz seiner Produkte in Gebieten, in denen diese nicht vorhanden waren, und der Gastarbeiter verließ seine Heimat, um in einem anderen Land Geld zu verdienen, von dem er bei seiner Rückkehr profitieren würde. Studienaufenthalte in anderen Ländern wurden angestrebt, um sich Wissen anzueignen, das nur in der Ferne verfügbar war.

In früheren Zeiten war internationale Mobilität jedoch ein schwieriges und aufwändiges Unterfangen, das nicht selten mehrere Jahre in Anspruch nehmen und den Mobilen lange Zeit von seinem Heimatland fernhalten konnte. Zudem war es nicht jedem ohne weiteres möglich, sich diese Erfahrung, die Geld und Zeit erforderte, zu leisten. Heutzutage ist internationale Mobilität keine Besonderheit mehr. Außerdem bedeutet diese nicht mehr zwangsläufig, die Heimat für mehrere Jahre oder gar für immer zu verlassen. Gerade temporäre, also zeitlich begrenzte Mobilität, wird einerseits durch das Vorhandensein günstiger, aufwandsloser Fortbewegungsmittel wie Zugfahrten oder Flüge sowie eine zunehmend ausgebaute, sich in nahezu alle Bereiche der Welt erstreckende Infrastruktur möglich. Auch im politischen Kontext wurde Mobilität beispielsweise durch die europäische Einigung und die Öffnung von Grenzen einfacher.

Viele Menschen sind regelmäßig mobil - sei es, um Urlaubsreisen zu unternehmen, den Wohnort zu wechseln oder um eine Ausbildung in einem anderen räumlichen Kontext zu absolvieren. Im Zuge der Globalisierung¹ vieler Lebensbereiche sowohl im Beruflichen als auch im Privaten und der zunehmenden weltweiten Ausrichtung der Wirtschaft hat

¹ „Globalisierung“ ist die „weltweite Verflechtung in den Bereichen Wirtschaft, Politik, Kultur u.a.“ (Duden.de 2017);

„Internationalisierung“ ist die „geographische Ausdehnung ökonomischer Aktivitäten über nationale Grenzen hinaus. Internationalisierung ist als Vorstufe bzw. Interimszustand zur Globalisierung zu verstehen“ (Gabler Wirtschaftslexikon).

internationale Mobilität von Personen nochmals an Bedeutung gewonnen. Menschen sind nicht mehr nur vorwiegend an nationale Kontexte gebunden, sondern „Intensität und Reichweite grenzüberschreitender Interaktionsbeziehungen“ (Blossfeld et alii 2008: 131) haben in den meisten Industrienationen stark zugenommen. Mit der Zunahme internationaler Handelsbeziehungen und der damit verbundenen globalen Ausrichtung der Arbeitswelt haben sich auch die Anforderungen an Erwerbstätige über die Generationen hinweg stark gewandelt. Zu solchen *Generationseffekten* (*effets de génération*; Leclercq 2004: 9) zählen zum Beispiel die zu einem bestimmten Zeitpunkt vorherrschenden Charakteristika und Gegebenheiten des Arbeitsmarktes, die stark von der Konjunktur abhängig sind, wie beispielsweise die Beschäftigungssituation oder auch die Wertigkeit von Abschlüssen, die unter anderem durch neu entstehende Ausbildungsmöglichkeiten und den internationalen Wettbewerb beeinflussbar ist. Ein weiterer bedeutender *Generationseffekt* ist die zunehmende Mobilität von Erwerbstätigen. Insbesondere für Hochqualifizierte ist das Erwerbsleben nicht länger national begrenzt, sondern durch eine hohe internationale Mobilität gekennzeichnet (vergleiche unter anderem Berkenbusch & Weidemann 2010: 5, Kels & Vormbusch 2009: 60, Blossfeld et al. 2006: 478, Mayer et al. 2011: 225). Eine gewisse Phase der Erwerbstätigkeit in einem anderen Land gehört schon fast selbstverständlich zur Ausbildungs- und Erwerbsbiographie:

Im Zuge der Globalisierung erhöht sich die weltweite Mobilität und Verfügbarkeit des Personals. (...) Für Studierende, angehende Führungskräfte, hoch qualifizierte „professionals“ und „high potentials“ gehören Auslandsaufenthalte zum „guten Ton“ in der Gestaltung und Darstellung des eigenen Karriereweges. (Pohlmann & Bär 2009: 31)

Dabei spielt sich bereits die Vorbereitung auf das Berufsleben nicht mehr nur im Heimatland einer Person ab. So sind Auslandsaufenthalte während des Studiums schon längst keine Besonderheit mehr - sei es im Rahmen eines Universitätssemesters oder eines Studien- bzw. Forschungsprojektes an einer ausländischen Universität. Studienaufenthalte im Ausland sind spätestens seit der Institutionalisierung durch vielfältige Programme und Austauschabkommen zwischen Universitäten einer großen Anzahl an Studierenden zugänglich und werden gerne genutzt. Das europäische Austauschprogramm Erasmus² ist dabei sicherlich das bekannteste, aber nicht das einzige dieser Art. Laut aktuellen Schätzungen sammelt ungefähr ein

² Seit 1. Januar 2014 ist das akademische Austauschprogramm Erasmus innerhalb des ERASMUS+-Programms verankert: „Erasmus+ ist das Programm für Bildung, Jugend und Sport der Europäischen Union. In Erasmus+ werden die bisherigen EU-Programme für lebenslanges Lernen, Jugend und Sport sowie die europäischen Kooperationsprogramme im Hochschulbereich zusammengefasst“ (www.erasmusplus.de). Der Name des Programms soll nicht nur an den niederländischen Gelehrten Desiderius Erasmus Roterodamus (1466-1536) erinnern, sondern dient auch als Akronym für „European Community Action Scheme for the Mobility of University Students“ (vgl. Lanzendorf & Teichler 2002: 13).

Viertel der Studenten im Laufe des Studiums Erfahrungen im Ausland (vgl. Zimmermann & Neyer 2013).

Zeitlich begrenzte Auslandsaufenthalte werden jedoch nicht nur in der Phase der beruflichen Sozialisierung beliebter, sondern ebenso im Kontext des aktiven Berufslebens, also während des professionellen Werdegangs. Eine besondere Form internationaler Mobilität während der Erwerbsphase ist die zeitlich begrenzte Entsendung von Unternehmensmitarbeitern im Rahmen eines Projekts oder für spezifische Tätigkeiten. Viele Unternehmen, und nicht nur international tätige Konzerne, planen Auslandsaufenthalte sogar innerhalb ihres Managements und als Bestandteil von Karriereprofilen ein und ermutigen ihre Mitarbeiter, eine bestimmte Zeit in einer ausländischen Niederlassung zu verbringen (vgl. Berkenbusch & Weidemann 106ff). Wie Ehrenreich (2008: 7) anmerkt, sind temporäre Auslandsaufenthalte in Studium und Berufsleben „meist unhinterfragt positiv konnotiert“, zudem werde vieles „in einen Topf geworfen, häufig wird pauschal und nicht selten in Klischees berichtet“. Personen, die eine gewisse Zeit im Ausland verbracht haben wird Flexibilität und Offenheit zugeschrieben; Auslandserfahrungen in Studium und Beruf werden oft als „Trumpfkarte im Lebenslauf“ (ebenda: 29f) angesehen:

Gemeinhin werden Auslandsentsendungen als karriereförderlich angesehen (...). Ein mehrjähriger Auslandsaufenthalt gilt gemeinhin als unverzichtbares Element von Managerkarrieren, als Grundvoraussetzung, um es „nach ganz oben zu schaffen.“ (Minssen 2009: 41f)

Auch die internationale Forschungslandschaft entdeckte internationale Mobilität von Studierenden und Berufstätigen als Forschungsfeld, das in den letzten Jahrzehnten zahlreiche Studien zu diesem Thema hervorbrachte. Viele dieser Arbeiten sind hauptsächlich quantitativ ausgerichtet und untersuchen die Formen der Mobilität anhand großer Stichproben. Trotz des sehr individuellen Charakters der Erfahrung, die Studenten und Arbeitnehmer im Ausland machen und die eine Person in hohem Maße prägen, steht hier oft nicht die einzelne Person im Zentrum der Betrachtung. Eine solche auf den Einzelnen und seine individuellen Erfahrungen ausgerichtete Perspektive steht im Vordergrund der vorliegenden Arbeit. Sie untersucht die Wahrnehmung des Einzelnen in der Tiefe. Zudem wird professionelle und akademische Mobilität im Rahmen einer gemeinsamen Fragestellung behandelt und gegenübergestellt. Genauer untersucht diese Arbeit Wandlungsdynamiken der *Weltanschauung*³ von Mitarbeitern deutscher und französischer Unternehmen durch temporäre internationale Mobilität während des Studiums und des Berufslebens. Hierbei stehen zwei Ausprägungen der temporären

³ Das Konzept der *Weltanschauung* wird in Kapitel 3.2 ausführlich dargestellt.

internationalen Mobilität, die mit der Erwerbsarbeit in Verbindung stehen, im Fokus der Betrachtung: 1.) temporäre Mobilität im Universitätskontext, z.B. in Form von Auslandssemestern oder Forschungsaufenthalten und 2.) Mobilität von Arbeitnehmern, die innerhalb eines Unternehmens stattfindet - als Entsendung von Mitarbeitern in Auslandsniederlassungen. Akademische Mobilität steht insofern mit dem professionellen Werdegang einer Person in Zusammenhang, als dass sie Teil der beruflichen Sozialisierung ist und auf das Berufsleben vorbereitet; sie ist also indirekt auf die Karrierelaufbahn einer Person bezogen.

Die *Weltanschauung* bezeichnet den Blick (*regard*) der Person auf die Welt, wie auch die Meinung, die sie von der Welt entwickelt und umfasst sämtliche Vorstellungen, die sich die Person von ihrer Lebenswelt macht (vgl. Spurk 2007: 25). Die *Weltanschauung* beschreibt den Platz, den sich der Einzelne in der sozialen Welt zuweist, sie beinhaltet den Blick der Person auf sich selbst - deren Selbstwahrnehmung -, die Anschauung der *Anderen* sowie den Blick auf die soziale Welt, in der beide zusammen existieren (vgl. ebd.: 25).

Folgende Aspekte der *Weltanschauung* werden in dieser Arbeit hinsichtlich ihres möglichen Wandels durch internationale Mobilität untersucht: die *raisons d'agir* (vgl. Spurk 2006: 26), also die Handlungsmotivationen der Person für einen Auslandsaufenthalt, die Selbstwahrnehmung der Person in Bezug auf den eigenen professionellen und privaten Werdegang sowie auf persönliche Kompetenzen und Eigenschaften, die Selbstverortung der Person in der Gesellschaft und im Arbeits- und Universitätskontext, die Wahrnehmung der *Anderen*, das heißt in diesem Fall der lokalen Bevölkerung, sowie die prägende Wirkung von Auslandserfahrungen. Durch die gemeinsame Behandlung zweier Mobilitätsarten innerhalb einer Fragestellung sollen Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen diesen herausgestellt werden.

Dieser Arbeit liegt ein qualitatives Forschungsdesign zugrunde, das die Untersuchung von persönlichen Wahrnehmungen, Einstellungen, Bewertungen und Ansichten im Detail ermöglicht. Die für die vorliegende Studie angewandte Methode ist die des *qualitativen Interviews*, genauer des *Leitfadeninterviews* mit Elementen des *(berufs-)biographischen* und des *episodischen Interviews*. Zusätzlich wurden *Experteninterviews* geführt. Für die Rekonstruktion der Wandlungsdynamiken der *Weltanschauung* der Unternehmensmitarbeiter werden verschiedene Ansätze der Managementsoziologie und der Karriereforschung sowie Integrations- und Motivationstheorien herangezogen. Die Selbstverortung der akademisch und professionell mobilen Personen wird vor dem Hintergrund der Soziologie des *Fremden* anhand

verschiedener Typisierungen - wie den von Georg Simmel, Robert Ezra Park, Alfred Schütz und Paul C.P. Siu entwickelten sozialen Typen des *Fremden* - untersucht.

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in sechs Teile. Im nachfolgenden zweiten Kapitel werden zunächst die Problematik und das Erkenntnisinteresse dargestellt. Im dritten Kapitel wird der theoretische Bezugsrahmen eingehend beschrieben. Im Anschluss wird das methodische Vorgehen dieser Arbeit dargelegt und begründet. Das fünfte Kapitel stellt die Ergebnisse der Untersuchung vor, die abschließend in Kapitel sechs nochmals zusammengefasst und diskutiert werden.

2. Problematik und Erkenntnisinteresse

2.1 Wandlungsdynamiken der *Weltanschauung* von international mobilen Arbeitnehmern als Gegenstand der Untersuchung

Zu Beginn sollen der Gegenstand und das Erkenntnisinteresse der vorliegenden Arbeit dargestellt werden.

Diese Arbeit widmet sich der Untersuchung der Wandlung von Aspekten der *Weltanschauung* von Unternehmensmitarbeitern⁴ durch internationale Mobilität. Zwei spezifische Ausprägungen temporärer, also zeitlich begrenzter internationaler Mobilität, die in Zusammenhang mit der akademischen Ausbildung sowie mit dem aktiven Berufsleben von Hochqualifizierten⁵ stehen, stehen im Zentrum des Forschungsinteresses. In dieser spezifischen Bevölkerungsgruppe ist internationale Mobilität häufiger anzutreffen als in anderen: „Nicht-Akademiker (sind) in wesentlich geringerem Ausmaß mobil (...) als Akademiker“ (Pohlmann & Bär 2009: 19).

Im Fokus der Betrachtung steht einerseits internationale Mobilität, die im Kontext der universitären Ausbildung an einer ausländischen Hochschule stattfindet bzw. stattgefunden hat, wie Auslandssemester oder akademische Forschungsaufenthalte. In diesem Zusammenhang werden sowohl Studiensemester behandelt, die im Rahmen eines Austauschprogramms, z.B. des Erasmus-Programms, stattfinden, als auch Studiensemester, die Teil eines integrierten Studiengangs⁶ sind oder von dem Studierenden eigenverantwortlich organisiert wurden.

⁴ Mit den Bezeichnungen „der Mitarbeiter“, „der international Mobile“, „der Arbeitnehmer“, „der Befragte“, „der Interviewpartner“, „der Entsandte“ u.Ä. sind Frauen und Männer in gleicher Weise gemeint. Da diese Arbeit keine geschlechterspezifische Fragestellung behandelt, kann auf einen expliziten Geschlechtshinweis verzichtet werden. Die maskuline Form wurde lediglich der Einfachheit und besseren Lesbarkeit halber gewählt.

⁵ Unter „Hochqualifizierten“ sollen nach Pohlmann & Bär (2009: 32) Personen verstanden werden, „die einen Hochschulabschluss bzw. einen ‘university degree’ im Rahmen der ‘tertiary education’ (...) vorweisen können (...), also: Erster oder zweiter Hochschulabschluss oder vergleichbare Ausbildung (entspricht den Gruppen 5 und 6 der ISCED, International Standard Classification of Education)“. Im Folgenden wird die Gruppe der *Hochqualifizierten* auch als „Akademiker“ oder „Hochschulabsolventen“ bezeichnet.

⁶ Ein „integrierter Studiengang“ ist ein Studiengang, der vor dem Hintergrund spezifischer Kooperationsvereinbarungen zwischen Hochschulen verschiedener Länder eine Auslandsperiode an der Partnerhochschule/den Partnerhochschulen vorsieht – meist ein oder mehrere Studiensemester oder ein Praktikum. Zudem beinhalten solche Studiengänge oft obligatorische Kurse in der jeweiligen Fremdsprache und spezifische Seminare mit Bezug zum Partnerland. Viele *integrierte Studiengänge* ermöglichen einen internationalen Doppelabschluss. (vgl. Deutscher Akademischer Austauschdienst 2017).

Die akademische Ausbildung als Teil der beruflichen Sozialisierung hat einen direkten Bezug zur künftigen Erwerbsarbeit einer Person und kann als Vorbereitung auf diese Phase angesehen werden. Diese Form der internationalen Mobilität wird im Folgenden unabhängig von ihrer spezifischen inhaltlichen Erscheinungsform als „akademische“ oder „studentische Mobilität“ bzw. „Auslandsaufenthalt während des Studiums“ bezeichnet.

Des Weiteren konzentriert sich diese Arbeit auf internationale Mobilität im Auftrag eines Unternehmens, eine Mobilitätsform, die sich im unmittelbaren Kontext der aktiven Erwerbsarbeitsphase einer Person abspielt. Hierbei werden Mitarbeiter von dem Unternehmen, für das sie tätig sind, für eine längere Dauer, meist mehrere Jahre, ins Ausland geschickt, um dort in einer Niederlassung oder Tochterfirma zu arbeiten oder ein bestimmtes, zeitlich begrenztes Projekt durchzuführen. Diese Form der Mobilität wird in der vorliegenden Arbeit unabhängig von ihrer jeweiligen Rechtsform, vertraglichen Regelungen oder konkreten inhaltlichen Ausprägungen, als „professionelle“ oder „berufliche Mobilität“, „Auslandseinsatz“, „(Auslands)entsendung“, „Unternehmensentsendung“ oder „Expatriat⁷-Einsatz“ bezeichnet. Unter diesen Begriffen soll hier in Anlehnung an Kühlmann (1995: X) „jeder befristete Aufenthalt eines Mitarbeiters in einer Auslandsgesellschaft“ verstanden werden.⁸

Was die international mobilen Arbeitnehmer betrifft, existieren keine allgemein gültigen, offiziellen Definitionen und meist nur eine unzureichende Erfassung dieser in Unternehmen, weshalb es auch eine Vielzahl an unterschiedlichen Bezeichnungen gibt (vgl. Jahr/Schomburg/Teichler 2002: 7ff). In dieser Arbeit werden die international mobilen Mitarbeiter als „Entsandter“, „Expatriate/Expatriat“ oder „international/professionell Mobiler“, auch hier wiederum ohne Grundlage einer juristischen Definition, bezeichnet. Die Begriffe „Zentrale“ oder „Stammhaus“ stehen für den Hauptsitz des Unternehmens, also für „den Unternehmensteil, dem Willensbildung und Leitungsbefugnis über das Auslandsengagement im Gesamtunternehmen zugeordnet ist“ (Kühlmann 1995: X). Die professionell mobilen Mitarbeiter dieser Untersuchung sind am jeweiligen Hauptsitz des Unternehmens angestellt und werden im Auftrag desselben für eine bestimmte Zeit ins Ausland entsandt. „Auslandsgesellschaft“ bzw. „(Auslands)niederlassung“ bezeichnet die Betriebsstätten des Unternehmens im Ausland (vgl. ebd.: X), wobei die konkrete Rechtsform der Unternehmenseinheit für die vorliegende Arbeit keine Bedeutung hat.

⁷ „Expatriat“ oder „Expatriate“ = „jemand, der [im Auftrag seiner Firma] längere Zeit im Ausland arbeitet“ (duden.de 2015). Minssen (2009: 56; Fußnote) versteht darunter „Beschäftigte, die ihren Arbeitsvertrag mit dem entsendenden Unternehmen behalten, von dort aus auch bezahlt werden und mindestens zwei Jahre von ihrem Unternehmen ins Ausland entsandt werden.“

⁸ Die in dieser Arbeit behandelten Mobilitätsformen werden in Kapitel 3.1 näher beleuchtet.

Die *Weltanschauung* ist neben der *Theorie* eine Art und Weise « de raisonner sur le social » (Spurk 2006: 182) und ist eng verbunden mit der individuellen Existenz (vgl. ebd.: 175 und 180). Sie bezeichnet die Art und Weise der Wahrnehmung der Welt durch die Person (vgl. ebd.: 171), sie ist gleichermaßen der Blick des Menschen auf die soziale Welt, die Meinung, die er sich über diese bildet und umfasst sämtliche Vorstellungen, die sich die Person von ihrer Lebenswelt macht (vgl. Spurk 2007: 25). Die *Weltanschauung* umfasst die Selbstwahrnehmung, also das *Ich*, die Wahrnehmung der *Anderen* und die der Welt, also der Realität, deren Teil beide sind.

Die *Weltanschauung* ist das Produkt der Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Einheit (vgl. Spurk 1999: 139). Es liegt somit auf der Hand, dass die *Weltanschauungen* von Zugehörigen verschiedener Kulturen aufgrund der Geschichte der jeweiligen Gesellschaft und der unterschiedlichen Sozialisierung innerhalb dieser sozialen Einheiten differieren.

Die *Weltanschauung* ist nicht statisch, sondern kann sich im Laufe des Lebens anpassen und wandeln. Dies kann geschehen, wenn der Mensch seiner *Weltanschauung* widersprechende Erfahrungen macht (vgl. Spurk 2006: 181). Jede Person verfügt über spezifisches Wissen, das *Rezepte* (*recipes*; Schütz 1944: 501) zur Lösung von Herausforderungen beinhaltet und in die *Weltanschauung* eingeschrieben ist. Solange sich diese *Rezepte* als effizient erweisen, wird die Person ihre *Weltanschauung* nicht ändern (vgl. Spurk 2006: 116). Wenn sie allerdings mit Mustern konfrontiert wird, die von der eigenen *Weltanschauung* abweichen, kann diese angepasst werden und sich hinsichtlich bestimmter Aspekte wandeln (vgl. ebd.: 181). Dies kann in unterschiedlichen Kontexten geschehen, wie z.B. im Rahmen des Wechsels des räumlichen *Umfelds* und dem Zusammentreffen mit einer anderen Kultur, die nach anderen Mustern und Regeln als die eigene funktioniert. Ein Auslandsaufenthalt kann eine Person „verändern“, er ist ein „prägendes Moment der Identität einer Biographie“ (Schwarzbach 2005: 9f). Chicchelli (2008) formuliert dies im Fall eines akademischen Aufenthalts folgendermaßen:

Un séjour Erasmus est chargé des promesses d'éclosion de nouvelles capacités personnelles, d'un dévoilement de soi et d'une socialisation à la différence. Se décentrer, c'est-à-dire prendre conscience d'une certaine relativité de son propre mode de vie grâce à l'éloignement, est parfois à l'origine d'une remise en cause de soi (...). En effet, cette opération de comparaison réflexive entre le pays d'accueil et le pays d'origine autorise un retour critique sur soi qui ne s'applique pas seulement à l'analyse de traits culturels observés. (Chicchelli 2008: 5)

Eine Person, die den nationalen Kontext für eine bestimmte Zeit wechselt, nimmt zwangsläufig eine andere Position in der Gesellschaft des Gastlandes ein als in ihrem Heimatland.

Sie befindet sich in einer anderen, fremden Umgebung, sie ist nicht mehr in ihrer gewohnten sozialen Welt, in der sie sozialisiert wurde und in der sie sich unbewusst zurechtfindet, sondern ist mit neuen Anschauungen, Lebensweisen, Werten und Traditionen konfrontiert. Ebenso ist die Bevölkerung des Gastlandes in den Augen des international Mobilen *anders*. Da die *Weltanschauung* sowohl die Selbstwahrnehmung der Person als auch die Wahrnehmung der *Anderen*, der sie umgebenden Personen umfasst, wird davon ausgegangen, dass sich beide Aspekte durch einen Aufenthalt im Ausland wandeln können.

Die *Weltanschauung* enthält Interpretationsschemata (*interpretive schemes*; Schütz 1944: 503), die es der Person erlauben, Handlungsmotivationen zu entwickeln. Diese subjektiven *raisons d'agir* beinhalten Erwartungen, Erfahrungen und moralische Urteile und sind mit Werten, Normen und Regeln gekoppelt (vgl. Spurk 2006: 6 und 26). Der Einzelne als rational handelndes Subjekt entscheidet sich aktiv für bestimmte Handlungen und schließt im gleichen Zug andere Handlungsmöglichkeiten aus (vgl. Maier 1991: 73). Er hat für jede Handlung, die er ausführt, bestimmte Motivationen und Gründe, die in die *Weltanschauung* eingebettet sind: « il y a des raisons pour que les acteurs agissent comme ils le font, c'est ce que nous appelons leurs raisons d'agir » (Spurk 2006: 26). Jede Handlung, die eine Person ausführt, hat einen *subjektiv gemeinten Sinn* (Weber 1913: 277). Der *subjektiv gemeinte Sinn* ist der Sinn, den die Person ihren Handlungen zuschreibt, er weist auf deren *raisons d'agir* hin (vgl. Spurk 2006:159f). Auch in Hinblick auf internationale Mobilität während der akademischen und beruflichen Laufbahn spielen die Handlungsmotivationen der international Mobilen eine Rolle. Der Entscheidung, eine gewisse Zeit im Ausland zu verbringen liegen immer Erwartungen, Vorstellungen und Motivationen zugrunde. Es existieren unterschiedliche *raisons d'agir*, die hinter einer solchen Handlung stehen.⁹

In Anlehnung an die Studie von Jahr et al. (2002: 37) wird ein Auslandsaufenthalt - also die räumliche Mobilität in ein Land, dessen Nationalität die Person nicht aufweist - in dieser Arbeit als „nennenswert“ betrachtet, wenn er eine Dauer von mindestens drei Monaten aufweist. Die international mobile Person muss sich an die unbekannte Situation im Ausland gewöhnen und durchläuft unterschiedliche Phasen der Anpassung an die fremde Kultur (vgl. z.B. Oberg 1958 oder Lysgaard 1955; Kap. 3.3.4.2), die eine gewisse Zeit in Anspruch nehmen. Diese Annäherung beziehungsweise Eingewöhnung kann bei kurzen Aufenthalten von Tagen oder wenigen Wochen nicht geschehen. Nur durch einen längeren Aufenthalt sind ein

⁹ Das Konzept der *Weltanschauung* und die in ihr enthaltenen *raisons d'agir* werden in Kapitel 3.2 ausführlich dargestellt.

Einlassen auf das Leben und das neue Umfeld sowie der Aufbau tiefergehender Kontakte realistisch. Erst nach einer gewissen zeitlichen Periode im Ausland können kulturspezifische Verhaltensmuster angeeignet werden und die Konfrontation mit dem unbekanntem Lebensumfeld kann u.a. zu neuen Verhaltens- und Denkweisen führen. Die über einen längeren Zeitraum stattfindende Begegnung mit einer fremden Kultur und einer unbekanntem Umgebung, die nach anderen Regeln als das eigene, gewohnte Umwelt funktioniert, kann Auswirkungen auf den international Mobilen und auf dessen Wahrnehmung der Welt haben.

2.2 Vorgehen und Fragestellungen

Im Folgenden wird das Vorgehen der Untersuchung erläutert und näher auf die Forschungsfragen eingegangen.

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, Wandlungsdynamiken der *Weltanschauung* von Erwerbstätigen zu ergründen, die Auslandsaufenthalte während des Studiums und/oder der beruflichen Laufbahn absolviert haben. Dabei wird der Einzelne in den Blick genommen, von Interesse ist die Ergründung der subjektive Wahrnehmung der mobilen Person, deren Erfahrungen, Handlungen, Motivationen, Vorstellungen, Ansichten, Bewertungen und Deutungen.

Die gewählte Untersuchungsmethode ist die des *qualitativen Interviews*, denn die qualitative Herangehensweise wird der Analyse der *Weltanschauung* am meisten gerecht, da sich mit ihr subjektive Wahrnehmungen, Vorstellungen, Einstellungen, Sichtweisen und Motivationen von Personen, also deren „(subjektive) Wirklichkeit“ (Lamnek 2002: 163), in der Tiefe analysieren lassen. Die qualitative verstehend-interpretative Methode eignet sich besonders für Forschungen zu Auslandsaufenthalten, denn eine kontextbezogene, alltagsnahe und situationsbezogene Befragung ist in diesem Fall von großer Bedeutung (vgl. Zschoke 2007: 16).¹⁰

Für diese Untersuchung wurden zweiunddreißig Personen in persönlichen Interviews befragt. Alle Interviewpartner waren zum Zeitpunkt der Gespräche in einem festen Anstellungsverhältnis in zwei deutschen und einem französischen Unternehmen des privaten Sektors beruflich tätig¹¹. Die Unternehmen sind in drei Wirtschaftsbereichen angesiedelt: der Automobilbranche, dem Technologiesektor sowie dem Finanz- und Bankwesen. Jeder der

¹⁰ Kap. 4 setzt sich näher mit der gewählten Methode, deren Begründung sowie den Charakteristika der Befragten auseinander.

¹¹ Die Namen der Unternehmen werden aus Anonymitätsgründen nicht genannt.

Befragten hat mindestens einen (in den meisten Fällen mehrere) mehrmonatige(n) bzw. mehrjährige(n) Auslandsaufenthalt(e) während des Studiums und/oder des Berufslebens in einem beliebigen Land absolviert. Einige der untersuchten Personen vereinen mehrere Formen von Auslandsaufenthalten in ihrem Werdegang. So haben nicht wenige während des Studiums Auslandssemester absolviert und waren zudem nach dem Studium (auch an unterschiedlichen Destinationen) für ihr jeweiliges Unternehmen im Ausland tätig. Die Auslandsaufenthalte fanden also entweder während der Phase der beruflichen Ausbildung, in diesem Fall des Hochschulstudiums oder während des aktiven beruflichen Werdegangs der Person statt, hatten also sämtlich einen Arbeits- oder Ausbildungszweck und spielten sich im Kontext der (zukünftigen) Erwerbsbiographie ab. Die Mobilitätserfahrung wird retrospektiv betrachtet, d.h. die befragten Personen berichten von Auslandserfahrungen, die in der Vergangenheit liegen¹². Alle Befragten haben ihr Studium bereits beendet und befinden sich zum Teil bereits seit mehreren Jahren im Beruf. Nur so ist es möglich, die subjektive Wahrnehmung der Auswirkung der Auslandserfahrung auf den (beruflichen) Werdegang herauszufinden.

Für diese Arbeit wurden bestimmte Forschungsfragen und damit einhergehend flexible Vorannahmen entwickelt, um der Untersuchung eine Richtung zu geben und eine gewisse Orientierung zu gewährleisten. Diese Annahmen und Fragestellungen waren nicht statisch und konnten vor allem im Rahmen der Feldforschung weiterentwickelt und ergänzt werden. Die Forschungssituation war stets offen dafür, unvorhergesehene Fragestellungen, die sich aus dem Feldkontakt ergaben, zu berücksichtigen (vgl. Brüsemeister 2008: 46).¹³

Die *Weltanschauung* der Unternehmensmitarbeiter wird unter der Voraussetzung untersucht, dass sie nicht feststehend ist und sich durch Erfahrungen, wie die internationale Mobilität, wandeln kann. Die Person nimmt sich selbst und ihre Umgebung durch die Erfahrung der internationalen Mobilität auf eine andere Weise wahr als zuvor. Es wird folglich von einer veränderten *Weltanschauung* nach der Erfahrung der internationalen Mobilität ausgegangen. Hierbei ist anzunehmen, dass diese Erfahrungen den international Mobilen auch in der Gegenwart prägen und ebenso zukünftige Vorstellungen und Projekte beeinflussen. Zwei Aspekte des möglichen Wandels der *Weltanschauung* des Einzelnen stehen hierbei im Vordergrund: die *Selbstwahrnehmung* der Person sowie die Wahrnehmung der *Anderen*.

Zum einen soll die möglicherweise gewandelte *Selbstwahrnehmung* der Person, also der Blick auf das *Ich*, untersucht werden. Bezogen auf den professionellen Blickwinkel dieser

¹² Dieser Punkt wird im Methodenteil (Kap. 4) näher ausgeführt.

¹³ Dieses Vorgehen wird im Methodenteil (Kap. 4) näher ausgeführt.

Studie (alle befragten Personen sind berufstätig) soll im Rahmen der *Selbstwahrnehmung* herausgestellt werden, wie die Person ihre beruflichen Kompetenzen und Kenntnisse sowie die Entwicklung des eigenen beruflichen Werdegangs bzw. die eigene Karriereentwicklung¹⁴ nach dem Auslandsaufenthalt bewertet und ob sie durch den Auslandsaufenthalt einen veränderten Blick auf den eigenen Werdegang und den eigenen Karriereweg erhalten hat. Wie nimmt die Personen selbst ihren eigenen professionellen Werdegang wahr und welchen Einfluss hatte ihrer Selbsteinschätzung nach die internationale Mobilität auf diesen? Die wahrgenommenen Auswirkungen auf den Karriereerfolg der Personen werden vor dem Hintergrund verschiedener Konzepte der Karriereforschung und der Managementsoziologie behandelt.

In diesem Zusammenhang soll zudem untersucht werden, ob bzw. inwiefern die Auswirkungen eines akademischen Aufenthalts von den Personen anders bewertet werden als diejenigen eines professionellen Aufenthalts. Hat ein Auslandsaufenthalt während des Studiums in der Wahrnehmung des Befragten andere Auswirkungen auf den professionellen Werdegang bzw. den Karriereverlauf als eine Unternehmensentsendung?

Außerdem soll in diesem Kontext herausgefunden werden, ob ein Wahrnehmungsunterschied hinsichtlich des professionellen und des persönlichen bzw. privaten Nutzens der Auslandserfahrung besteht. Bewertet der Befragte den professionellen Nutzen der Auslandserfahrung anders als den persönlichen Nutzen, wie beispielsweise die Auswirkungen auf sein Privatleben und seine Person? Worin liegt für den ehemals mobilen Mitarbeiter der größte Ertrag der Auslandserfahrung?

Zudem widmet sich diese Arbeit im Rahmen der Wahrnehmung des *Ich* der Selbstverortung des international Mobilen und der Rolle bzw. der Position, die dieser sich selbst im Ausland zuschreibt. Es wird davon ausgegangen, dass sich die Person in der fremden Gesellschaft sowie im unbekanntem Arbeitskontext bzw. dem universitären Umfeld auf eine bestimmte Weise verortet und sich eine Position zuweist. Vor dem Hintergrund der Soziologie des *Fremden* und anhand unterschiedlicher sozialer Typisierungen in der Literatur, genauer den sozialen Typen des *Fremden* von Georg Simmel (1908), Robert E. Park (1928), Alfred Schütz (1944) und Paul C.P. Siu (1952), soll herausgefunden werden, welche Position die Mitarbeiter während des Auslandsaufenthalts einnahmen, d.h. wie sie sich selbst in der Gesellschaft des Gastlandes sowie im Arbeitskontext, also der ausländischen Niederlassung bzw. im Universitätsleben, verorten. Im Vordergrund steht die subjektive Wahrnehmung des

¹⁴ Auf den Karrierebegriff wird in Kap. 3.1.3 näher eingegangen.

Einzelnen und die Frage, wie er sich selbst im Gastland wahrnahm und welche Faktoren hierfür verantwortlich waren. Hier stellt sich außerdem die Frage, ob es bezüglich der Wahrnehmung der Position einen Unterschied zwischen professionellen und akademischen Aufenthalten gibt: Ist die Selbstverortung während des Studiums eine andere als während des Berufslebens?

Schließlich sollen mögliche Wandlungsaspekte der Wahrnehmung der *Anderen*, also der lokalen Bevölkerung des Gastlandes, durch die Erfahrung der internationalen Mobilität herausgestellt werden. Genauer soll der Frage nachgegangen werden, ob der Auslandsaufenthalt und damit einhergehend die direkte Konfrontation mit den *Anderen* einen Wandel der *Weltanschauung* der Befragten in der Hinsicht bewirkt hat, dass sich die Anschauung der lokalen Bevölkerung verändert hat, beispielweise in Bezug auf etwaige festgefahrene Ansichten und Vorstellungen, die vor dem Auslandsaufenthalt in der *Weltanschauung* der Person präsent waren. Hier wird also angenommen, dass sich Wandlungsdynamiken der *Weltanschauung* in der Hinsicht feststellen lassen können, dass die Person die *Anderen* durch die direkte Erfahrung im Ausland anders wahrnimmt als zuvor.

Die für diese Arbeit befragten Personen haben sich aus freien Stücken¹⁵ für einen Auslandsaufenthalt entschieden, was impliziert, dass es bestimmte Beweggründe und Motivationen für diese Entscheidung gegeben haben muss: die Erfahrung erfüllt einen Zweck für die Person bzw. wird in Hinblick auf eine bestimmte Finalität angestrebt. Die vorliegende Arbeit will neben den Wandlungsdynamiken der *Weltanschauung* herausstellen, welche Beweggründe der Befragte in Bezug auf die Entscheidung für internationale Mobilität nennt und welcher *subjektiv gemeinte Sinn* (Weber 1913) hinter der Entscheidung für einen Auslandsaufenthalt steht. Die *raisons d'agir* sind in der *Weltanschauung* einer Person verankert und können deshalb als Teil dieser untersucht werden. Zur Untersuchung der Beweggründe der Mitarbeiter wird auf Theorien der Motivationsforschung zurückgegriffen. Es wird davon ausgegangen, dass sich der Befragte entweder aus persönlichen Gründen, wie der Erfüllung spezifischer individueller Bedürfnisse (Neugier, Abenteuerlust, eine inhaltlich interessante Tätigkeit etc.) oder aus instrumentellen Gründen (wie beruflichen Erträgen und Karrierezielen) für einen Auslandsaufenthalt entschieden hat.

Neben den Beweggründen der Person in der Vergangenheit, also vor dem Auslandsaufenthalt, widmet sich diese Arbeit ebenso den in der *Weltanschauung* verankerten

¹⁵ Auch wenn dies nur implizit durch die Wahl eines Studiums mit vorgeschriebenem Auslandsaufenthalt geschah.

zukünftigen Projekten. Die *Weltanschauung* ist aktiv, da sie u.a. Projekte und bewusste Handlungen enthält (vgl. Spurk 2006: 186). Vor diesem Hintergrund soll herausgefunden werden, ob Auslandsaufenthalte in der Vergangenheit eine prägende Wirkung für die Zukunft entfaltet haben. Genauer soll herausgestellt werden, ob eine internationale Erfahrung in der Vergangenheit Einfluss auf den Wunsch nach zukünftigen Auslandsaufenthalten hat, also ob sie zu zukünftigen Mobilitätsprojekten bzw. -mustern führt und weitere Mobilität generiert. Es soll untersucht werden, ob internationale Mobilität in der Hinsicht Auswirkungen auf die *Weltanschauung* einer Person hat, dass sie für die Person eine andere Bedeutung bzw. Relevanz annimmt und für das eigene Leben anders bewertet wird als zuvor.

2.3 Stand der Forschung und Schließung von Forschungslücken

In diesem Teil soll der Forschungsstand hinsichtlich der Auswirkungen von internationaler Mobilität auf den Einzelnen dargestellt und der Beitrag dieser Arbeit zur Schließung von Forschungslücken erläutert werden.

In der internationalen Forschungslandschaft gibt es inzwischen eine Vielzahl an Studien zu Hochschulabsolventen, die Auslandsaufenthalte im Rahmen des Studiums oder im beruflichen Kontext absolviert haben. Auffallend ist, dass die vorhandenen Studien ein sehr unterschiedliches Erkenntnisinteresse und einen heterogenen thematischen Fokus aufweisen. Studien zu Auslandsaufenthalten im Rahmen des akademischen Werdegangs beziehen sich größtenteils auf das Erasmus-Programm. Viele dieser Untersuchungen sind zudem von der Europäischen Union in ihrer Funktion als Initiator des Austauschprogramms im Rahmen von Evaluierungsbestrebungen in Auftrag gegeben oder werden von dieser finanziell unterstützt.

In Bezug auf Forschungen zu internationaler Mobilität während des Berufslebens bzw. zu unternehmensinternen Auslandsentsendungen lässt sich feststellen, dass viele Studien aus dem amerikanischen Raum stammen und die Mobilität vom Blickwinkel des Unternehmens aus untersuchen (z.B. Folgen und Nutzen für das Unternehmen oder Auslandsaufenthalte von Mitarbeitern als Managementstrategie etc.). Insgesamt existiert in diesem Bereich eine große Auswahl an Fachliteratur, die praktische und administrative Ratschläge für die Entsendung, deren Vorbereitung und den Prozess der Rückkehr in das Heimatunternehmen erteilt. Auch die deutsch- und französischsprachige Forschung hat das Thema der professionellen

internationalen Mobilität in den letzten Jahren für sich entdeckt und eine Reihe an Studien hervorgebracht.

Viele Studien sowohl zur internationalen Mobilität im akademischen Kontext als auch zur Mobilität während des Berufslebens stammen aus den 1990er Jahren. Eine qualitative Forschung, welche die beiden Mobilitätsformen der akademischen und professionellen Mobilität innerhalb einer Fragestellung vereint, ist bisher nicht bekannt.

Ein Großteil der Studien, die sich mit den Auswirkungen von Auslandserfahrungen beschäftigen, beruht auf quantitativen Befragungen, wobei das Sample der befragten Studenten oder Unternehmensmitarbeiter nicht selten mehrere hundert Personen umfasst. Qualitative Untersuchungen im Bereich internationale Mobilität sind im Vergleich zu quantitativen Studien noch in der Minderheit. Die Mehrheit der existierenden Studien hat das Ziel, statistische Messwerte zur internationalen Mobilität zu generieren, spezifische Charakteristika und Profile von international Mobilen zu untersuchen oder den konkreten Erfolg der Mobilitätserfahrung zu ergründen, beispielsweise anhand von erreichten Berufspositionen und Gehaltsstufen. Der Fokus vieler Untersuchungen liegt auf objektiv belegbaren, repräsentativen Ergebnissen. Für dieses Erkenntnisziel sind quantitative Studien oft besser geeignet als qualitative Vorgehensweisen. Die persönliche und individuelle Wahrnehmung des Einzelnen wird jedoch trotz des individuellen und sehr persönlichen Charakters der Erfahrung der internationalen Mobilität in vielen Untersuchungen nicht in den Mittelpunkt gestellt. Eine Auslandserfahrung ist niemals neutral. Sie wirkt sich auf eine Person aus und prägt diese - in positiver oder negativer Weise. Auch laut Schwarzbach (2005: 2) wird in der deutschen Wissenschaftslandschaft die „personelle Ebene“ von Internationalisierung, wie die Wahrnehmung und Interpretation der Auslandserfahrung durch den Einzelnen hinsichtlich des privaten und beruflichen Lebens, noch nicht hinreichend behandelt: „Bislang liegen keine Ergebnisse in Bezug auf die individuelle Verarbeitung von Auslandsentsendungen vor“ (ebd.: 5). Der Fokus der deutschen Forschung liege mehr auf „einer vergleichenden Perspektive von Managementmodellen oder -strategien als auf der personellen Ebene der Internationalisierung“ (ebd.: 1).

Hier will die vorliegende Arbeit ansetzen und die subjektive Wahrnehmung des international Mobilen anhand eines qualitativen Forschungsdesigns in den Mittelpunkt stellen und dadurch in diesem Bereich zu neuen Erkenntnissen und einer aktuellen Betrachtung der Thematik beitragen. Existierende Untersuchungen zur internationalen Mobilität behandeln zudem meist nur eine Ausprägung der Mobilität - entweder die Mobilität im Rahmen des Studiums oder internationale Mobilität während des aktiven Berufslebens. Die Betrachtung der

vorliegenden Arbeit beinhaltet beide Modi der internationalen Mobilität. Dies hat den Vorteil, dass im Rahmen der Fragestellung die beiden Formen gegenübergestellt werden können. Personen, die beide Arten von Auslandsaufenthalten in ihrem Werdegang vereinen, können diese vergleichend hinsichtlich ihrer Auswirkungen bewerten und Vor- bzw. Nachteile der einen und der anderen Form herausstellen.

In der vorliegenden Arbeit werden Wandlungsdynamiken der *Weltanschauung* von ehemals international mobilen Arbeitnehmern durch die Erfahrung der internationalen Mobilität während des Studiums und des Berufslebens untersucht. Als theoretischer Bezugsrahmen dienen dieser Arbeit unterschiedliche Konzepte der Managementsoziologie bzw. der Karriereforschung sowie Integrations- und Motivationstheorien. Um die Verortung des Befragten im Ausland nachvollziehen zu können, werden unterschiedliche Typisierungen des *Fremden* in der Literatur herangezogen, wie die Konzeptionen von Georg Simmel (1908), Robert E. Park (1928), Alfred Schütz (1944) und Paul C.P. Siu (1952). Insbesondere die Untersuchung der Verortung von unternehmensintern international mobilen Personen in der fremden Gesellschaft und im beruflichen Kontext anhand von Typisierungen des *Fremden* in der Literatur ist bisher in dieser Weise noch nicht unternommen worden.

3. Theoretischer Bezugsrahmen

In diesem Teil soll der theoretische Bezugsrahmen der Arbeit dargestellt werden. Im ersten Teil dieses Kapitels (Kap. 3.1) wird auf für diese Arbeit relevante Ausprägungen internationale Mobilität während des Studiums und des Berufslebens sowie u.a. auf die Frage eingegangen, ob diese Mobilitätsformen als Teil der Migrationsforschung behandelt werden können. Zudem werden der Karrierebegriff sowie der Wandel von Karriereverläufen vor dem Hintergrund der globalen Verflechtung der Wirtschaft näher beleuchtet. Ferner werden hier ausgewählte Studien, die sich mit den Auswirkungen studentischer und beruflicher Auslandsaufenthalte auf den Einzelnen auseinandersetzen, vorgestellt.

Anschließend wird in Kap. 3.2 das Konzept der *Weltanschauung* in Hinblick auf die Fragestellung dieser Arbeit näher beleuchtet. Hierbei werden unterschiedliche Weltanschauungskonzeptionen vorgestellt und auf das Erkenntnisinteresse dieser Arbeit bezogen.

Da diese Arbeit u.a. die Verortung der Person im Ausland untersucht, widmet sich der dritte Teil dieses Kapitels (Kap. 3.3) zunächst dem Begriff des *Fremden* bzw. des *Anderen*. In diesem Zusammenhang werden anschließend die Wahrnehmung der *Anderen* als Kollektiv sowie unterschiedliche Typisierungen des *Fremden* in der soziologischen Literatur behandelt. Zuletzt werden Formen der Verortung des *Fremden* im Ausland und die Phasen der Anpassung an eine fremde Kultur betrachtet.

3.1 Internationale Mobilität in Studium und Berufsleben

Bevor näher auf spezifische Formen internationaler Mobilität im Studium und im Berufsleben eingegangen wird, soll zunächst geklärt werden, was unter „Mobilität“ zu verstehen ist.

Unter „Mobilität“ wird in der Soziologie die „Beweglichkeit, Bewegungsvorgänge von Einzelpersonen, Gruppen und Kollektiven innerhalb einer Gesellschaft in sozialer und regionaler Hinsicht“ verstanden (Hillmann 1994: 565). Der Begriff wird in einer Vielzahl unterschiedlicher Kontexte verwendet. Fuchs-Heinritz/Lautmann/Rammstedt/Wienold (2007: 437f)

unterscheiden zwischen fünfzehn verschiedenen Mobilitätsarten: geographische, horizontale, individuelle, intergenerationale, intragenerationale, kollektive, konnubiale, kulturelle, migratorische, räumliche, regionale, scheinbare, soziale, unechte und vertikale Mobilität. Im Vordergrund der vorliegenden Arbeit steht geographische oder räumliche Mobilität, d.h. der „Wechsel eines Individuums zwischen den definierten Einheiten eines räumlichen Systems“ (ebd.: 24). Dabei soll die Mobilität von Einzelpersonen in Abgrenzung zur kollektiven Mobilität behandelt werden, also die Mobilität auf „Individualebene“, d.h. Mobilität als „Verhalten einzelner Personen“ (Franz 1984: 10).

Die räumlichen Einheiten, zwischen denen die Personen wechseln, befinden sich im Falle der untersuchten Personen dieser Arbeit nicht innerhalb von Nationen, sondern die Mobilität vollzieht sich über staatliche Grenzen hinweg. Es handelt sich also um internationale, d.h. grenzüberschreitende Mobilität, die zwischen verschiedenen Ländern stattfindet. Laut Berkenbusch und Weidemann (2010: 5) ist die internationale Mobilität von Personen „Ausdruck der Möglichkeiten und Anforderungen einer globalisierten Welt“ und wird mit Flexibilität, Aktivität und Handlungsfähigkeit verbunden. Franz (1984: 38) stellt eine „Wechselwirkung“ von Modernisierungsprozessen und räumlicher Mobilität fest und vermutet, „daß der Modernisierungsprozeß sowohl Mobilität stimuliert als auch erhöhte Mobilität den Modernisierungsprozeß beschleunigt“. In der soziologischen Forschung werde Mobilität stets in Bezug auf ihren Zweck bzw. ihr Ziel hin untersucht: sie wird also nicht als „Selbstzweck“ ausgeführt, sondern als „Mittel, ein bestimmtes Ziel zu erreichen“ (ebd.: 10). Es müsse folglich immer danach gefragt werden, in welchem Kontext sich die Mobilität abspielt (vgl. ebd.: 10).

Der Kontext der individuellen internationalen Mobilität dieser Arbeit ist der berufliche Werdegang der Person, einschließlich der akademischen Ausbildung, welche die Person auf das Berufsleben vorbereitet. Die untersuchten Personen sind also entweder während ihrer akademischen Ausbildung oder während des aktiven Berufslebens international räumlich mobil, und zwar nicht dauerhaft, sondern temporär. Die Form internationaler Mobilität, die für vorliegende Arbeit von Interesse ist, ist die zeitlich begrenzte internationale Mobilität, die während des Studiums oder des Berufslebens stattfindet. Bilecen (2009: 6) stellt fest, dass der Begriff „Mobilität“ im europäischen Kontext in erster Linie für Auslandsstudien und Arbeitsprogramme verwendet wird, die von kurzer Dauer sind und im Rahmen eines Austauschprogramms stattfinden¹⁶.

¹⁶ wie beispielsweise bei Findlay et al. (2006), Murphy-Lejeune (2003) oder Teichler (1996).

3.1.1 Temporäre Auslandsaufenthalte in Studium und Berufsleben: ein Fall für die Migrationsforschung?

Einige Untersuchungen beschäftigen sich ebenso mit der Frage, ob Mobilitätsformen, wie temporäre studentische oder professionelle Auslandsaufenthalte, auch unter den Begriff der „Migration“ fallen können.

Temporäre Aufenthalte werden aufgrund der zeitlichen Beschränkung in der Literatur oft nicht als Form der *Migration* angesehen: „The time frame is the main indicator of the language in the literature, if it is for short term then it is obviously temporary in nature and not seen as a form of migration“ (Bilecen 2009: 6). Internationale Studenten würden beispielsweise nur dann als Migranten bezeichnet, wenn sie für eine längere Periode im Ausland seien, „since it would involve a change in their life course or increase in their language abilities and highly likely employed upon their graduation“ (ebd.: 6).

Die Meinungen in der Forschungslandschaft gehen hier stark auseinander. Fassmann (2002: 345) definiert das klassische Verständnis von *Migration* als grenzüberschreitende Wanderungsbewegung von einzelnen Personen oder Kollektiven verbunden mit einem Wechsel des Wohnortes, der dauerhaft erfolgen soll. Das vorherrschende Verständnis von *Migration* sei immer noch die Auswanderung, die impliziere, dass Menschen ihre Heimat ohne Rückkehrabsicht verlassen. Forschungen der vergangenen Jahre würden jedoch zeigen, dass sich Strukturen und zeitliche Aspekte verändert haben. Demnach planen Migranten nicht mehr unbedingt, für immer zu bleiben, sondern werden zunehmend zu „Touristen“, die nur für eine begrenzte Zeit auswandern, um beispielsweise einer bestimmten Arbeit nachzugehen:

Sie praktizieren einen neuen Typus von Migration, der weder einer dauerhaften Ansiedelung, noch einer ‚reinen‘ Pendelwanderung entspricht, sondern begrifflich dazwischen liegt. (ebd.: 345)

Fassmann (2002: 345) schlägt für diese Zwischenform den Begriff „transnationale Mobilität“ vor, die unterschiedliche Wanderbewegungen bezeichne und den „abstrakten Oberbegriff über alle internationalen und grenzüberschreitenden Mobilitätsformen“ (ebd.: 345) darstelle. Hierzu zählen neben „klassischen“ Formen, wie Auswanderung und Einwanderung, die auf Dauerhaftigkeit angelegt sind, auch Bewegungen, die ohne Niederlassungsperspektive ausgeführt werden, wie die „Pendelwanderung“ (ebd.: 345), die auch mehrere Jahre umfassen könne:

Transnationale Mobilität ist heute eben nicht endgültig, sondern vorübergehend. Ein Aufgeben des früheren Lebensmittelpunktes findet nicht statt. Es ist vielmehr eine Wanderung auf Zeit unter Beibehaltung von zumindest zwei alternativen Lebensmittelpunkten und einer hohen Intensität der Interaktion mit der Herkunftsgesellschaft. (ebd.: 346)

Auch die in dieser Arbeit behandelten mobilen Personen könnten unter diese Definition *transnationaler Mobilität* fallen, denn auch in diesem Fall ist die Wanderung nicht auf Dauerhaftigkeit ausgelegt, sondern zeitlich begrenzt. Auch haben akademisch und professionell Mobile ihren Lebensmittelpunkt sowohl zeitweise in der Aufnahmegesellschaft, als auch im Heimatland, in das sie zu einem späteren Zeitpunkt wieder zurückkehren.

Stichweh (2005: 148) definiert *Migration* als „mittel- bis langfristigen bis schließlich dauerhaften Transfer von Personen an einen anderen Ort und/oder in einen anderen soziokulturellen Raum, in dem diese Personen künftig den Schwerpunkt ihrer Lebensführung etablieren“. Als klassische Formen der *Migration* würden folgende vier Ausprägungen bezeichnet: erstens die Auswanderung, bei der „der individuelle Auswanderungsentschluß vor der absehbaren Wiedereingliederung in den Zielkontext getroffen wird“, zweitens der politische oder religiöse oder wirtschaftliche Flüchtling, drittens das politische oder religiöse Exil und viertens die „Vertreibung, Expulsion oder Exklusion“ (ebd.: 150f). Ein Mobilitätsvorgang müsse, um als *Migration* zu gelten, eine Grenzüberschreitung und eine bestimmte Dauer aufweisen. Jedoch seien die Abgrenzungen innerhalb existierender Mobilitätsformen nicht immer eindeutig. Stichweh (2002: 148) wählt zur Illustration zwei Formen des Reisens, nämlich Tourismus und Dienstreisen, die in den letzten Jahrzehnten durch neue Verkehrsmittel immer zugänglicher wurden und stark expandierten. Diese beiden Arten des Reisens würden in der Regel nicht als Migrationsformen gewertet, doch die Grenzen seien fließend, denn diese Mobilitätsformen „tragen Gewichtiges zur Zurückdrängung der gesellschaftsstrukturellen Bedeutung von Migrationen bei, weil sie in vielen Fällen durch vielfach wiederholte Reisen den dauerhaften Transfer von Personen verzichtbar machen“ (ebd.: 148f).

Als zwei weitere Formen, die zu Diskussionen hinsichtlich einer Einordnung in klassische Migrationskonzepte führen, erwähnt Stichweh (2005: 149) den Auslandsstudenten sowie den *Expatriate*. Diese international mobilen Personen seien „durch die kommunikative Globalisierung der Sach- und Wissenszusammenhänge, an denen diese Personen partizipieren, motiviert.“ Bei diesen „Mittelfristmigrationen“ bestehe eine deutliche Rückkehrabsicht, die meist „zeitlich wie örtlich spezifiziert“ sei. Dennoch bestehe die Möglichkeit, dass sich aus diesen zeitlich begrenzten Mobilitäten dauerhafte *Migration* entwickle. Die beiden

Migrationsformen seien durch ein auffälliges soziologisches Merkmal gekennzeichnet, nämlich die Tatsache, dass sie über eine Organisation stattfinden, „in deren sozialen Kontexten sich gewissermaßen die Migration vollzieht“ (ebd.: 149) oder sie werden, wie im Fall von akademischen Auslandsaufenthalten, über ein Organisationsnetzwerk ermöglicht, das nur für den Zweck der Erleichterung dieser Art von Migration gebildet wurde (vgl. ebd.: 149). Mit der Definition von studentischen und unternehmensinternen Auslandsaufenthalten als „mittelfristige“ Formen der *Migration*, die auch zu dauerhafter Migration führen können, ordnet Stichweh (2005: 149) die Phänomene also als spezifische Ausprägungen von *Migration* ein, die sich jedoch in gewissen Merkmalen von den „klassischen“ Formen der Migration unterscheiden, wie beispielsweise durch die Tatsache, dass diese Formen im Rahmen von Organisationen, wie einem Unternehmen, stattfinden und bereits zu Beginn der Mobilität eine Rückkehrabsicht bestehe.

Ebenso setzt sich Kolb (2005) mit der Frage auseinander, ob hochqualifizierte international mobile Personen innerhalb der Migrationsforschung Berücksichtigung finden können oder nicht. Besonders Hochqualifizierten, die innerhalb des Unternehmens für eine bestimmte Dauer international mobil sind, würden nämlich „die für die Migrationsforschung konstitutiven Merkmale“ (Kolb 2005: 159) fehlen. Bisher sei die Gruppe der international mobilen Hochqualifizierten noch nicht in den Fokus der Migrationsforschung geraten, da sich letztere theoretisch in erster Linie auf die Integrations- und soziale Ungleichheitsforschung gründe und sich das Forschungsinteresse hauptsächlich auf Verteilungs- und Ungleichheitsfragen beziehe. Dies sei jedoch für die Forschung zu Hochqualifizierten wenig relevant, da diese meist nicht über geringere Mittel als die Einheimischen des Gastlandes verfügen (vgl. ebd.: 160 und 167):

Migrationsphänomene, die – und dies wird bei der Hochqualifiziertenmigration schnell deutlich – Verteilungs- und Ungleichheitsfragen kaum betreffen, fallen dementsprechend von vorneherein durch das Forschungsrastrer und erscheinen nicht auf dem Monitor der Migrationsforschung. (...) Hochqualifizierte widersprechen dem fast schon standardisierten Bild des deprivilegierten Migranten in der Migrationsforschung und passen nicht in die etablierten und scheinbar bewährten Forschungslinien. (ebd.: 161)

Laut Kolb (2005: 167) müsse sich die Migrationsforschung dahingehend weiterentwickeln, dass nicht nur „Deprivilegierte“, für die man sich „einsetzen“ müsse, in den Fokus des Interesses gelangen. Auch Berkenbusch und Weidemann (2010: 5f) schließen beide Arten der temporären Mobilität sowohl im professionellen als auch im akademischen Bereich vom Begriffsverständnis der *Migration* aus, da diese „transnationale Bewegungen mit dem

Hintergrund Armut, Perspektivlosigkeit oder Angst vor Krieg oder Verfolgung“ bezeichne. Forschungen im Bereich der *internationalen Mobilität* hätten hingegen die Erfahrungen von Unternehmensentsandten oder Austauschstudenten als Fokus, die nur eine begrenzte Zeit im Ausland verbringen und jederzeit in ihr Heimatland zurückkehren können.

Laut Kolb (2005: 164) ist in der Vergangenheit vor allem die zunehmende Wichtigkeit unternehmensinterner professioneller Mobilität innerhalb der Migrationsforschung nicht hinreichend berücksichtigt worden. Kolb (2005: 168) kommt jedoch zu dem Schluss, dass gerade diese unternehmensintern Wandernden - als spezieller Teil der Gruppe der Hochqualifizierten - für die Migrationsforschung „in der Tat verloren“ zu sein scheint, denn gerade diesen würden einige spezifische Strukturmerkmale fehlen. Um als *Migration* zu gelten, müsse räumliche Mobilität eine bestimmte Dauer sowie die Überschreitung einer Grenze als Merkmal haben. Zudem müsse sie durch gewisse Charakteristika gekennzeichnet sein, die im Unternehmenskontext Mobile nicht aufweisen. In diesem Zusammenhang erwähnt Kolb (2005: 168f) v.a. das fehlende Ziel der „Wiedereingliederung im Zielkontext“, denn den international mobilen Arbeitnehmern gehe es nicht um die „Realisierung von Inklusionschancen in Organisationen und Funktionskontexten im Zielgebiet“ (Bommes 1999, zitiert nach Kolb 2005: 169), da sie bereits vollständig durch die Organisation, die ihre Mobilität lenkt, eingegliedert seien:

Man kann die Gruppe der Expatriates also streng genommen aus dem Index der Migrationsforschung streichen, da diese Mobilitätsform im Wesentlichen durch den grenzüberschreitenden Mechanismus formaler Organisationen ermöglicht wird und sich damit an den Strukturen der Weltgesellschaft (hier hauptsächlich der Ökonomie) ausrichtet. (...) Im Fall der Expatriates geht es demnach eigentlich eher um die Migration von Organisationen als um die von Personen, denn sämtliche für die Migrationsforschung relevanten Fragen – v.a. der Integration und der Entstehung sozialer Ungleichheit – scheiden für organisationsintern mobile Hochqualifizierte von vorneherein aus. (ebd.: 169f)

Als weitere Gruppe, deren Auslandsaufenthalt zeitlich begrenzt sei, führt Kolb (2005: 169) akademisch mobile Studenten an. Auch diese Form der internationalen Mobilität werde kaum als *Migration* diskutiert, da eine konkrete Rückkehrabsicht bestehe, die „die für die Migration bedeutende Inklusionsfrage“ irrelevant mache. Laut diesem Ansatz erfüllen somit die Befragten der vorliegenden Arbeit, die innerhalb des eigenen Unternehmens oder akademisch mobil waren, nicht die klassischen Merkmale von *Migration*, da sie nur für eine begrenzte - bei professionell Mobilien vertraglich im Vorhinein meist festgelegte - Periode ins Ausland gehen. Eine dauerhafte Niederlassung ist hier nicht geplant. Zudem können die Befragten dieser Arbeit nicht zu einer benachteiligten Gruppe gezählt werden, was sie für die Migrationsforschung uninteressant mache.

Außerdem sieht Kolb (2005) die Frage der Inklusion und Integration im Zielkontext als irrelevant für temporär mobile Arbeitnehmer und Studenten an. Dieser Feststellung kann jedoch entgegengesetzt werden, dass, auch wenn es sich nur um eine kurze Periode von Monaten und Jahren im Ausland handelt, die Frage der Anpassung und Integration¹⁷ im fremden Umfeld im Fall von mobilen Arbeitnehmern und Studierenden sehr wohl ebenso eine Rolle spielt. Nicht nur im Arbeitskontext - bei *Expatriates* in der ausländischen Niederlassung, bei mobilen Studenten im Universitätsumfeld -, sondern auch innerhalb der Gesellschaft muss sich die mobile Person zurechtfinden. Da sie ihren Lebensmittelpunkt für eine bestimmte Zeit in ein fremdes Land verlegt, ist sie, gerade auch wenn sie von der Familie begleitet wird, kein nur für sich allein verantwortlicher, entspannter Urlaubsreisender, sondern muss alltägliche Herausforderungen, die das Leben und Arbeiten in einem unbekanntem Umfeld mit sich bringt, meistern. Die Frage der Inklusion und Integration trifft folglich nicht nur, wie von Kolb (2005) postuliert, auf dauerhaft angelegte Mobilitäten, sondern ebenso auf temporäre Mobilität im Unternehmens- oder Universitätskontext, die im Regelfall mindestens einige Monate bis mehrere Jahre dauert, zu. Auch Stichweh (1997: 46) betont in seinen Ausführungen zum *Fremden* die große Bedeutung der „Frage der Inklusion/Exklusion in ein Sozialsystem“, wobei eine Mitgliedschaft, eine Teilhabe am Leben der fremden Gesellschaft, angestrebt werde.

Nachfolgend sollen die beiden Mobilitätsarten, die für diese Arbeit relevant sind - akademische und professionelle Mobilität - beleuchtet werden. Zunächst wird näher auf Formen akademischer Mobilität eingegangen.

3.1.2 Auslandsaufenthalte während des Studiums

Internationale Mobilität von Studierenden findet dann statt, wenn Studenten ihre Heimatuniversität verlassen, um im Ausland zu studieren (vgl. OCDE 2013: 1). International mobile Studenten verbringen also einen Teil ihrer akademischen Ausbildung in einem fremden Land. Der Prozess der beruflichen Sozialisierung läuft bei diesen Personen anders ab, als beispielsweise bei Studenten, die nur in ihrem Heimatland studieren: ein Teil der Sozialisierung spielt sich im Fall von mobilen Studenten in verschiedenen gesellschaftlichen Räumen ab, welche ihre eigenen und spezifischen Strukturmerkmale und Regeln aufweisen (vgl. Garneau 2007: 2f).

¹⁷ Gemeint ist hier die „soziale Position in der anderen Gesellschaft“, also die Teilhabe am Leben der fremden Gesellschaft, nicht das politische Verständnis von Integration (vgl. Merz-Benz & Wagner 2002: 23f)

Innerhalb des Phänomens der internationalen Mobilität von Studierenden kann zwischen zwei Gruppen unterschieden werden. Zum einen ist die Gruppe der *ausländischen Studenten* zu nennen, die diese Bezeichnung aufgrund ihrer Nationalität oder ihrer Geburt in einem anderen Land als dem des Hochschulstudiums erhält und an einem Programm teilnimmt, welches das Ziel eines Abschlusses an einer ausländischen Universität verfolgt. Diese Gruppe wird begrifflich von derjenigen der *mobilen Studenten* unterschieden, die ihre Heimatuniversität während des Studiums nur für eine kurze zeitliche Periode verlassen (vgl. u.a. Schomburg & Teichler 2002: 42; Deutscher Akademischer Austauschdienst 2015: 8, Murphy-Lejeune 2008: 20): „Als temporäre Mobilität gelten Aufenthalte von mindestens drei Monaten und/oder entsprechend mindestens 15 ECTS¹⁸-Punkten“ (DAAD 2015: 9). Auch die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), das statistische Institut der Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO) sowie das Statistische Amt der Europäischen Union (Eurostat) differenzieren zwischen Studenten, die „international mobil“ sind und „ausländischen Studenten“. „International mobile“ Studenten stellen eine Unterkategorie von „ausländischen Studenten“ dar (vgl. OCDE 2013: 1). Die Befragten der vorliegenden Arbeit sind temporär mobil und sind somit eine Unterform *ausländischer Studenten*.

Des Weiteren könne innerhalb Europas zwischen europäischen und nicht-europäischen Studenten unterschieden werden. Zudem sei eine Unterscheidung zwischen Studenten nötig, die ihren Auslandsaufenthalt im Rahmen institutionalisierter Austauschprogramme planen und solchen, die diesen selbst und unabhängig von Programmen und Institutionen organisieren (« *mobilité spontanée* »; Murphy-Lejeune 2008: 22). Austauschstudenten, die innerhalb eines Programmes sozusagen begleitet ins Ausland gehen, haben laut Murphy-Lejeune (2008: 22) einige Vorteile gegenüber sogenannten „free movers“, wie beispielsweise finanzielle Unterstützung:

Travel within the context of university exchange programmes such as those organised by the EU means that students have been selected, should be prepared for the experience, are helped financially by the Socrates grant and will be supervised during their stay abroad. By contrast, free movers are deprived of any of these benefits. The whole project depends on their sole initiative. They have to finance privately their travel and stay abroad without any institutional help or guidance. (Murphy-Lejeune 2008: 22)

¹⁸ „European Credit Transfer System“: „Das Europäische System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen (ECTS) soll die Planung, Beschreibung und Durchführung von Studienprogrammen sowie die Vergabe von Hochschulqualifikationen erleichtern.“ (Europäische Kommission 2015)

Weiterhin tritt die innereuropäische institutionalisierte Mobilität in unterschiedlichen Formen auf, die jeweils verschiedene Abkommen als Grundlage haben, wie beispielsweise das Erasmus-Programm der europäischen Union, internationale Austauschprogramme von Hochschulen oder das internationale Sprachassistenten-Programm (vgl. ebd.: 22). Die institutionalisierte akademische Mobilität, also diejenige Mobilität, die im Rahmen von Austauschprogrammen oder durch Hochschulabkommen stattfindet, kann auch als « *mobilité à court terme* » bezeichnet werden, also als Mobilität, die sich über einen kurzen Zeitraum erstreckt und Bestandteil des Studienganges an der Heimatuniversität ist. Das Angebot an institutionalisierten Austauschprogrammen sowie die Zahl der Teilnehmer sind seit Bestehen derartiger Angebote stetig gestiegen (vgl. Balltore 2013: 337). Zudem existieren immer mehr wissenschaftliche Untersuchungen, die sich mit diesem Thema beschäftigen, wobei die « *mobilité spontanée* » (Murphy-Lejeune 2008: 22) eher vernachlässigt werde zugunsten einer Beschäftigung mit Austauschprogrammen wie dem Erasmus-Programm. Laut aktueller Zahlen stellen Erasmus-Studenten jedoch nur einen kleinen Teil der weltweit international mobilen Studenten dar. Zudem würden diese mobilen Studierenden in internationalen Statistiken oft vernachlässigt, da sie meist weniger als ein Jahr im Ausland blieben (vgl. Murphy-Lejeune 2008:13).

Das Erasmus-Programm der europäischen Union wurde im Jahr 1987 mit dem Ziel gegründet, den Austausch europäischer Studenten zu fördern. Das Programm entwickelte sich seither zum sichtbarsten europäischen Bildungsprogramm und bisher größten Mobilitätsprogramm für Studenten (vgl. Lanzendorf & Teichler 2002: 13f). Die Europäische Kommission beschreibt das Programm folgendermaßen:

Erasmus Studierendenmobilität für Studienzwecke, das die häufigste Mobilitätsmaßnahme darstellt, ermöglicht Studierenden, eine Studienzeit von drei bis 12 Monaten im Ausland zu absolvieren. Es zielt darauf ab, Studierenden die Gelegenheit zu geben, in einem anderen Land zu studieren, die Kooperation zwischen Hochschulen zu fördern und deren Bildungsumfeld zu bereichern sowie zum Aufbau einer Gemeinschaft von gut qualifizierten, aufgeschlossenen und international erfahrenen jungen Menschen beizutragen. (Europäische Kommission 2014: 7)

Das Erasmus-Programm trage seit seiner Gründung dazu bei, dass akademische Auslandserfahrungen nicht mehr nur einer Minderheit zugänglich sind, sondern einer großen Anzahl an europäischen Studenten ermöglicht wird. Diese „success story“ (Engel 2010: 351) werde durch die Teilnehmerzahlen deutlich: Im ersten Erasmus-Jahr (1987/88) bekamen ca. 3.000 Studierende die Gelegenheit, in elf Ländern am Erasmus-Programm teilzunehmen. Im Universitätsjahr 2012/2013 verbrachten bereits annähernd 270.000 Studenten aus 33 europäischen Ländern einen Auslandsaufenthalt mit dem Programm. Im Jahr 2012/13 verbrachte

zudem der dreimillionste Studierende einen Erasmus-Aufenthalt im Ausland (vgl. Europäische Kommission 2014: 4).

Laut der Europäischen Kommission (2014: 5) hat die Studentenmobilität im Rahmen des Erasmus-Programms den europäischen Hochschulraum internationaler gemacht, das Hochschulsystem modernisiert und den „Bologna-Prozess“ angestoßen. Diese „umfassendste und tiefgreifendste Hochschulreform seit hundert Jahren“ (Ehrenreich 2008: 32) hat das Ziel, einen europäischen Hochschulraum zu kreieren und in diesem Rahmen ein System zu schaffen, welches Studienleistungen in unterschiedlichen europäischen Ländern vergleichbar macht und eine europaweite Anerkennung dieser garantiert. Auf diese Weise soll die akademische Mobilität in Europa gefördert und gesteigert werden, sowohl für europäische Studenten und deren „Vorbereitung auf die vielfältigen Anforderungen und Angebote eines europäischen Bildungs-, Forschungs- und Arbeitsraumes und auf ein Miteinander verschiedener Kulturen“ (vgl. DAAD 2008: 5), als auch für Studierende aus Drittländern, denen der europäische Hochschulraum auf diese Weise zugänglicher gemacht werden soll. Der Bologna-Prozess sieht vor, dass bis 2020 mindestens 20% aller Studierenden an Hochschulen innerhalb des Europäischen Hochschulraums einen Auslandsaufenthalt absolvieren (vgl. Europäische Kommission 2014: 5). Die Mobilität von Studierenden solle jedoch nicht nur die Entwicklung eines europäischen Hochschulraumes fördern, sondern sei auch ein Mittel, um die politische, wirtschaftliche und kulturelle Integration zu stärken (vgl. Papatsiba 2003: 7):

Der Austausch mit anderen Kulturen dient nicht nur dem Wissenstransfer und der Ausbildung hochqualifizierter Akademiker, sondern auch der Vermittlung und Herausbildung gemeinsamer europäischer Wertvorstellungen. (Heublein 2008: 437)

Murphy-Lejeune (2008: 22) betont v.a. die wirtschaftliche Perspektive und ist der Ansicht, dass studentische internationale Mobilität eine Sphäre wirtschaftlicher Aktivität darstelle, die zwischen internationalen Wanderungen und der Bildung von Humankapital („human capital formation“) anzusiedeln sei. Erasmus-Projekte haben laut der Europäischen Kommission (2014: 5) zu vielfältigen Initiativen geführt, wie beispielsweise dem Europäischen System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen (ECTS), oder der Harmonisierung von Hochschulabschlüssen auf der Grundlage von Lernergebnissen (*Tuning*). Blossfeld et al. (2008: 94) sind der Ansicht, dass „die Bologna-Erklärung in Hinblick auf diese raumbildende Zielsetzung wirksam“ und bereits zu einer Realität geworden ist.

Es existieren jedoch keine zuverlässigen Statistiken, die ein Gesamtbild der Gruppe der international mobilen Studenten liefern würden. Die unzureichende Erfassung dieser

Gruppe hat unterschiedliche Ursachen. Zum einen ist die Gruppe der mobilen Studenten sehr heterogen, u.a. hinsichtlich des inhaltlichen Aspekts des Aufenthalts sowie der Dauer und der Qualifizierungen der Teilnehmer. Zudem gehen die Studierenden sowohl selbsttätig, als auch im Kontext von Austauschprogrammen ins Ausland. Die Verantwortung für die Erfassung von mobilen Studenten obliegt verschiedenen Behörden und Verwaltungsinstitutionen, die häufig von unterschiedlichen Definitionen und Maßstäben ausgehen. Auch erfassen einige Länder die Daten nicht systematisch. Vor diesem Hintergrund sind Daten zu akademischer Mobilität eher als Tendenzen zu betrachten denn als zuverlässige Indikatoren: “Those that do exist are from a range of sources and provide only a partial picture of numbers and trends” (Salt 2005: 32). Ferner variieren Status und Definition von *ausländischen* und *mobilen* Studenten von Land zu Land. Die von EUROSTAT, der OECD und der UNESCO veröffentlichten Zahlen stützen sich auf die von den einzelnen Ländern erhobenen Daten und erfassen lediglich die Anzahl der *ausländischen* Studenten. Die Zahl der *mobilen* Studenten entspreche jedoch nicht der Zahl der *ausländischen* Studenten, die jedoch meist in den Statistiken erscheine (vgl. Kelo/Teichler/Wächter 2006: 3f). Studenten, die temporäre Aufenthalte von meist einem Semester oder einem Jahr im Ausland verbringen, beispielsweise im Rahmen von Austauschprogrammen wie Erasmus, sind oft nur teilweise oder überhaupt nicht als *ausländische* Studenten in den Statistiken vieler Länder enthalten. Die Zahl der *temporär mobilen* Studenten werde somit in Bildungsstatistiken oft unterschätzt (vgl. ebd.: 12).

Laut den Erfassungen der OECD hat sich die Anzahl der ausländischen Studenten, in deren Gruppe die mobilen Studenten enthalten sind, weltweit seit 2000 (2,1 Millionen) mehr als verdoppelt und lag im Jahr 2012 bei 4,5 Millionen. Dennoch betrug die Wachstumsrate in den letzten Jahren weniger als zu Anfang (vgl. OECD 2014: 29). Insgesamt belaufe sich der Prozentsatz internationaler Studenten auf durchschnittlich 8% aller Hochschulstudenten der OECD-Länder (vgl. ebd.: 31). Nach Ehrenreich (2008: 31) dürfe trotz des steigenden Interesses in Gesellschaft und Medien und der wachsenden Selbstverständlichkeit der akademischen Mobilität jedoch nicht außer Acht gelassen werden, dass es sich bei den Teilnehmern nach wie vor um eine relativ kleine Gruppe im Verhältnis zur Gesamtpopulation handelt. Im Jahr 2014 waren die USA, gefolgt von England, die beliebteste Destination für akademische Auslandsaufenthalte, wobei jeder zweite international mobile Student aus Asien kam. Die meisten nicht-asiatischen ausländischen Studenten kommen aus Deutschland und Frankreich (vgl. OECD 2014: 30f).

Laut dem Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD 2015: 8) hat „über ein Viertel aller deutschen Studierenden, die Anfang 2013 in einem Erst- und Masterstudium eingeschrieben waren, (...) im Laufe des Studiums bereits mindestens einen studienbezogenen Auslandsaufenthalt absolviert“. Hierzu zählen Auslandssemester, Praktika, Sprachkurse, Projektarbeiten, Studienreisen und die Teilnahme an Sommerschulen. Am Erasmus-Programm nimmt etwa ein Drittel aller temporär mobilen deutschen Studenten teil. Die Gesamtzahl der temporär mobilen deutschen Studierenden könne jedoch nur mithilfe von Befragungen geschätzt werden, da die Statistiken des Statistischen Bundesamts (DESTATIS) temporär mobile Studenten nicht getrennt von „Studierenden mit Abschlussabsicht“ erfassen (ebd.: 8). Die durchschnittliche Dauer studentischer Auslandsaufenthalte betrug in den vergangenen Jahren sechs Monate (vgl. DAAD, BMBF 2013: 8).

Mit der wachsenden Popularität und den steigenden Zahlen der akademischen internationalen Mobilität rückten zunehmend Fragen zu deren Nutzen und Auswirkungen in den Fokus von „Förderaktivitäten und organisatorischen Bemühungen“ (ebd.: 10). Laut der Europäischen Kommission (2014) trägt die Mobilität von Studierenden zur Entwicklung der Persönlichkeit bei und lässt Kompetenzen und Fähigkeiten entstehen, die auch auf dem Arbeitsmarkt von Nutzen seien, wie beispielsweise Sprachkenntnisse, interkulturelle Kompetenzen, Anpassungsfähigkeit, Teamkompetenzen, Kommunikationsfähigkeit sowie die Befähigung Probleme zu lösen und Dinge kritisch zu hinterfragen. Zudem erhöhe Mobilität während des Studiums die Beschäftigungsaussichten und fördere die zukünftige Arbeitsmarktmobilität von Absolventen (vgl. Europäische Kommission 2014: 4f). Teichler und Maiworm (1997: 42) betonen die qualitative Bedeutung akademischer Mobilität, die sich dadurch auszeichne, dass die Studierenden als „zukünftige intellektuelle Elite“ ein wichtiges „Kapital“ für ihre Heimatländer darstellen würden und durch die Erfahrungen im Ausland internationale Netzwerke und Beziehungen aufbauen können. Außerdem bereite Mobilität während des Studiums auch auf künftige Bewegungen im Berufskontext vor:

Tatsächlich können Studentenaustausche zwischen europäischen Staaten interpretiert werden als Training für Fachkräfte und Manager, welche für eine internationale Karriere in globalen Konzernen und anderen internationalen Organisationen bestimmt sind. (ebd.: 42)

Ein Auslandsaufenthalt während des Studiums könne einem Studenten also in mehreren Bereichen nützlich sein. Unmittelbare Auswirkungen sind laut den Angaben ehemals mobiler Studenten „studienrelevantes Wissen, die Verbesserung fremdsprachlicher Fähigkeiten, der

Gewinn sozialer Beziehungen, aber auch der in ECTS-Punkten sichtbare Studienfortschritt“ (DAAD/BMBF 2013: 11) sowie persönliche Kompetenzen.

Viele der Befragten der vorliegenden Arbeit waren jedoch nicht nur während des Studiums mobil, sondern ebenso während des aktiven Berufslebens im Unternehmenskontext. Neben akademischer Mobilität stellt professionelle Mobilität eine in der internationalen Forschungslandschaft viel behandelte Thematik dar und hat in den letzten Jahrzehnten stark an Aufmerksamkeit gewonnen. Internationale Mobilität während des Erwerbslebens, also während der aktiven Karriere, wird mit einer zunehmenden Internationalisierung von Unternehmenstätigkeiten immer beliebter und einfacher. In diesem Zusammenhang werden in der internationalen Forschung u.a. Auswirkungen der Globalisierung auf Karrieremuster untersucht.

Internationale professionelle Mobilität im Unternehmenskontext und der Wandel von Karrieremustern sowie des Karriereverständnisses sollen im Folgenden näher betrachtet werden. In einem ersten Punkt wird temporäre Mobilität, die für das Unternehmen stattfindet, näher beleuchtet.

3.1.3 Auslandsaufenthalte während des Berufslebens und das Karrierekonzept

3.1.3.1 Temporäre professionelle Mobilität im Unternehmenskontext

Die „zunehmende Verflechtung nationaler Volkswirtschaften“ (Djanani/Lösel/Lösel 2003: 1) führte u.a. zu einer Internationalisierung von Produktionsprozessen multinationaler Unternehmen. Unternehmen sind bestrebt, ihre Tätigkeit international auszuweiten, um ihre Marktposition zu sichern und auszubauen. V.a. Deutschland, das zu einer der größten Exportnationen zählt (vgl. Kutschker 1999: 4f), internationalisiert Wirtschaftsbereiche und baut Produktionsstätten im Ausland auf (vgl. Djanani et al. 2003: 1). Die zunehmende internationale Tätigkeit von Unternehmen und die globale Verflechtung wirtschaftlicher Aktivitäten kann beispielsweise zur Gründung von Tochtergesellschaften oder Unternehmenseinheiten im Ausland führen. Weitere Arten von Auslandsaktivitäten sind Exporte, Vertriebsniederlassungen, Lizenzvereinbarungen, Joint-Ventures oder die Akquisition ausländischer Firmen (vgl. Kühnmann 1995: X und XIX).

Vor diesem Hintergrund wird auch die Personalpolitik in Unternehmen vor neue Herausforderungen gestellt, denn es muss entschieden werden, ob Auslandsniederlassungen von heimischen oder lokalen Mitarbeitern geführt werden. Heenan und Perlmutter (1979: 17) unterscheiden die Personalstrategien von Unternehmen mit internationalen Unternehmenseinheiten in vier idealtypische Formen. Die „ethnozentrische“ (*ethnocentric*) Orientierung besagt, dass Führungspositionen im Ausland mit inländischen Mitarbeitern besetzt werden (vgl. ebd.: 17). Im Rahmen der „polyzentrischen“ Strategie (*polycentric*) werden die Positionen mit lokalen Führungskräften besetzt, die „regiozentrische“ (*regiocentric*) Ausrichtung rekrutiert Personal und Führungskräfte auf regionaler Ebene (vgl. ebd.: 20). Bei der „geozentrischen“ (*geocentric*) Orientierung wird ein globales Führungssystem angestrebt, wobei sich die Zentrale und die Niederlassungen als Teil einer „organic worldwide entity“ betrachten, in der Nationalität keine Rolle spielen soll (ebd.: 20f). Neben diesen Orientierungen der Personalstrategien existieren eine Reihe weiterer Einflussfaktoren innerhalb der Zentrale, den Niederlassungen und im Gastland auf die internationale Mobilität von Mitarbeitern, wie beispielsweise die Branche des Unternehmens, die rechtlichen und politischen Bedingungen im Gastland, die kulturellen Unterschiede, das Alter der Auslandsniederlassung oder der Sitz der Zentrale (vgl. Adler & Ghadar 1990: 240ff, zit. n. Kühlmann 1995: XI).

Die internationale Verteilung von Unternehmenseinheiten macht einen Wissens- und Know-how-Transfer zwischen Stammhaus und Auslandsniederlassungen nötig, was beispielsweise über die Mobilität von Mitarbeitern erreicht werden kann (vgl. Straubhaar & Wolter 1997: 175). Das Phänomen des „befristeten Transfers von Fach- und Führungskräften ins Ausland“ (Kühlmann 1995: V) könne seit der Nachkriegszeit durch die internationale Verflechtung von Wirtschaft und Politik verstärkt festgestellt werden. Je mehr die Internationalisierung eines Unternehmens zunehme, desto mehr steige auch die Mobilität von Arbeitnehmern zwischen Zentrale und Auslandsniederlassungen, « passant du modèle de l’expatriation (salariés du siège envoyés en filiales) à celui de l’impatriation (salariés des filiales envoyés au siège) » (Guillaume & Pochik 2010: 41). In den letzten beiden Jahrzehnten habe die Globalisierung als Katalysator für die internationale Mobilität von Arbeitnehmern gewirkt (vgl. Dickmann & Baruch 2011, zit. n. Point/Dickmann/Audouard 2012: 11), die Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland sei eine inzwischen „gängige Praxis und Notwendigkeit“ (Djanani et al. 2003: 2). Für Studenten, künftige Führungskräfte und andere hochqualifizierte Arbeitnehmer gehören Auslandsaufenthalte inzwischen zum „guten Ton“ (Pohlmann & Bär 2009: 31) in der Ausrichtung der individuellen Karrierelaufbahn, wobei die Qualifikation

einer Person Auswirkungen auf deren Mobilität hat, denn Akademiker seien grundsätzlich international mobiler als Nicht-Akademiker, selbst im Falle von Arbeitslosigkeit:

Nach den repräsentativen Daten des SOEP13 endet die vermeintlich ‚grenzenlose Mobilität‘ für Nicht-Akademiker in Deutschland (und auch in den USA) im Regelfall an den Grenzen des eigenen Landkreises oder der eigenen Gemeinde. (ebd.: 19)

Die professionell mobilen Arbeitnehmer der vorliegenden Untersuchung waren sämtlich im Unternehmenskontext mobil, d.h. sie wurden von ihren Arbeitgeber aus der Zentrale des Unternehmens für eine bestimmte Dauer in Auslandsniederlassungen geschickt. In der Literatur werden unterschiedliche Begriffe für solch temporäre Auslandsaufenthalte von Arbeitnehmern im Unternehmenskontext verwendet, im Deutschen beispielsweise „Auslandseinsatz“, „Entsendung“ oder „Expat-Aufenthalt“, im Französischen « séjour à l'étranger », « expatriation » oder « mission internationale » (vgl. Point/Dickmann/Audouard 2012: 12). Oft werde in Unternehmen nach der im Ausland verbrachten Zeit - und des damit einhergehenden nötigen persönlichen Einsatzes des Mitarbeiters - unterschieden, welcher Begriff für die internationale Mobilität verwendet wird:

En effet, certaines entreprises distinguent les missions à court terme qui nécessitent une sensibilité culturelle, des missions à plus long terme qui appellent à une compréhension culturelle. (ebd.: 12, zit. n. Dickmann/Doherty/Johnson 2006)

PricewaterhouseCoopers (2006: 3) definieren „traditionelle“ *Expat*-Aufenthalte, bei denen „an employer moves an employee to live and work in a foreign country“ entweder als „long-term“ (normalerweise zwischen zwei und fünf Jahren) oder „short-term“ (zwischen einem und zwölf Monaten). Das Grundcharakteristikum sei dabei immer die beabsichtigte Rückkehr in das Heimatunternehmen. Jahr/Schomburg/Teichler (2002: 7) stellen anhand der Betrachtung der Literatur fest, dass eine allgemeingültige Definition von professioneller internationaler Mobilität und eine Klassifizierung der unterschiedlichen existierenden Mobilitätsarten „bislang weder überzeugend gelungen noch überhaupt befriedigend zu leisten ist“. Zudem würden viele Arten der Mobilität im beruflichen Umfeld nur teilweise oder überhaupt nicht in offiziellen Statistiken registriert. Dies sei in erster Linie bei von Unternehmen ins Ausland entsandten Mitarbeitern der Fall: „Insbesondere wird ein großer Teil der Mobilität – temporäre Mobilität durch Entsendung von Unternehmen – nicht erfasst“ (ebd.: 9).

Laut Thomas und Lazarova (2005: 340f) hat die Forschung zu temporär international mobilen Mitarbeitern eine relativ lange Tradition und kann als „one of the cornerstones of the field of International Human Resource Management“ betrachtet werden. Das akademische

Interesse an diesem Bereich sei eine Folge der raschen Internationalisierung von US-amerikanischen Unternehmen nach dem Zweiten Weltkrieg. Wie in Kap. 2 bereits dargelegt, existiert eine große Menge an Literatur zu Auslandseinsätzen von Arbeitnehmern. Das Thema weckte großes Interesse innerhalb unterschiedlicher Disziplinen, in erster Linie der Betriebswirtschaftslehre, den Kommunikationswissenschaften, der Kulturanthropologie und der Psychologie (vgl. Kühlmann 1995: VI). Temporäre internationale Mobilität von Mitarbeitern im Unternehmenskontext wird in der Literatur sowohl als erstrebenswert für das Unternehmen, als auch für den Arbeitnehmer angesehen, denn es komme hierbei „zu einer symbiotischen Verschränkung der Interessen des Unternehmens nach mobilen und loyalen Führungskräften und der der Beschäftigten nach Karriere- und Beförderungsmöglichkeiten“ (Kolb 2005: 159). Beide Seiten können von einer Auslandsentsendung profitieren. Die Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland ist für das Unternehmen eine Möglichkeit des Transfers von Wissen, Kenntnissen und Erfahrungen in die ausländischen Unternehmensteile und dient ebenso als Maßnahme zur Verbesserung der Kommunikation zwischen den Einheiten sowie der Stärkung der Unternehmenskultur (vgl. Ringlstetter & Gauger 1999: 140; Berkenbusch & Weidemann 2010: 106ff):

The immediate effect is to increase the capacity of the communication channel between the center and the subsidiary and to allow greater local discretion and responsiveness. The ultimate effect is that these managers can design new procedures, which achieve a better fit between subsidiary and center interests. (Edström & Galbraith 1977: 251)

Die ins Ausland entsandten Mitarbeiter stellen ebenso die Entwicklung der Aktivitäten auf den ausländischen Märkten sicher und entwickeln Strategien auf globaler Basis. Die Auslandsentsendung ist sowohl ein Kontroll- als auch ein Koordinationsinstrument: « Le manager expatrié a souvent un rôle de coordination et d’interface entre le siège et les filiales » (Grillat & Mérignac 2011: 87). Weitere Ziele, die Unternehmen mit temporären Auslandseinsätzen von Mitarbeitern verfolgen können, sind beispielsweise die Besetzung von Führungspositionen in Auslandsniederlassungen oder die Entsendung von Fach- und Führungskräften, die ausländische Firmenniederlassungen aufbauen oder bestimmte Probleme und Aufgaben innerhalb von Auslandseinheiten lösen sollen. Ergänzend soll hier bereits auf Interviewmaterial dieser Arbeit vorgegriffen werden, da auch einer der Experten die Vorzüge von Auslandsentsendungen für ein Unternehmen betonte. Standorte im Ausland würden durch von der Zentrale entsandte Mitarbeiter stark profitieren, denn die Zentrale halte sehr viel Wissen und könne dies auf diese Weise in die Auslandsgesellschaften übertragen und Netzwerke zwischen

beiden Einheiten bilden. Es könne hier von einer Weiterentwicklung der „Innovationsfähigkeit“ (Experteninterview 3) des gesamten Unternehmens die Rede sein.

Auslandsentsendungen in Unternehmenseinheiten können als eine Form interner Rekrutierungspraxis betrachtet werden, eine Personalbeschaffungsmaßnahme, die Doeringer und Piore (1979) in ihrem Konzept der „Internen Arbeitsmärkte“ näher behandelten. Dieses Konzept besagt, dass offene Stellen in Unternehmen intern mit bereits beschäftigten Arbeitnehmern besetzt werden. Diese unternehmensinternen Arbeitsmärkte stellen eine Alternative zur externen Rekrutierung von Personal auf nationalen oder regionalen Arbeitsmärkten dar. Die Vorgehensweise des „internal recruitment“ erspare dem Unternehmen Aufwand und Kosten, da interne Arbeitskräfte mit der Unternehmensethik und den spezifischen Praktiken im Unternehmen bereits vertraut seien (vgl. Findlay 1993: 153). Auch die Mitarbeiter würden davon profitieren, denn so würden Risiken vermieden, die normalerweise bei einem Wechsel des Arbeitgebers auftreten. Zudem bieten solch interne Wechsel oft auch Möglichkeiten der individuellen Karriereentwicklung innerhalb des internen Arbeitsmarktes des Unternehmens (vgl. ebd.: 153). Ebenso betont Kolb (2005: 159) die Bedeutung von „intra-organisatorischer grenzüberschreitender Mobilität“. Hierbei ließe sich eine Art Symbiose feststellen, denn es seien sowohl die mobilen Arbeitnehmer für das Unternehmen von Interesse, wie auch die Mobilität für die Mitarbeiter, die sich davon Karrieremöglichkeiten erhofften. „Unternehmensinterne länderübergreifende Arbeitsmärkte“ (ebd.: 159) würden diese für beide Seiten nützliche Beziehung institutionalisieren.

Ebenso wie das entsendende Unternehmen erhoffen sich also auch international mobile Mitarbeiter Vorteile durch eine Auslandsentsendung. Berkenbusch und Weidemann (2010: 106 und 109) sind der Ansicht, dass Flexibilität und räumliche Mobilität zunehmend zum „Qualifikationsprofil“ von „karriereorientierten, hochqualifizierten Führungskräften“ gehören. Viele Mitarbeiter würden Auslandserfahrungen aus diesem Grund sogar selbst anregen, da sie sich dadurch Vorteile, sei es materieller Natur, Verwirklichung im Beruf oder eine Entwicklung der Karriere erhoffen.

3.1.3.2 *Professioneller Werdegang, Karriere* und der Wahrnehmungswandel von *Karriereerfolg*

Im Folgenden werden die Begriffe *professioneller Werdegang* und *Karriere* definiert sowie der Wahrnehmungswandel von *Karriereerfolg* näher betrachtet.

Sowohl die Mobilität während des Studiums als auch diejenige während des aktiven Berufslebens beziehen sich, wenn auch indirekt im Fall der akademischen Mobilität, auf die *Karriere* und haben wahrgenommene Auswirkungen auf diese. Die berufliche Sozialisierung, die das Studium beinhaltet und die Erwerbsarbeit spielen zudem eine große Rolle im Leben einer Person und prägen die Struktur des Lebenslaufs: „Die Erwerbsarbeit und die um sie herum entstandenen wohlfahrtsstaatlichen Sicherungssysteme prägen die Struktur des modernen Lebenslaufs“ (Kohli 1994: 219).

Der Begriff des *professionellen Werdegangs* (*trajectoire professionnelle*) kann jedoch weder vollständig abgegrenzt, noch explizit einer einzigen wissenschaftlichen Disziplin zugeordnet werden: er wird in unterschiedlichen Disziplinen, wie der Psychologie, der Psychsoziologie, der Philosophie, der Literatur, der Geschichte, den kognitiven Wissenschaften oder auch der Arbeitssoziologie behandelt (vgl. Leclercq 2004: 7): Leclercq (2004: 7) weist auf die Verbindung der Begriffe *évolution de carrière*, *emploi*, *identité*, *modes de socialisation* und *concept de trajectoire* hin; der *professionelle Werdegang* könne nicht isoliert von diesen Begriffen betrachtet werden, denn er stelle eine « relation entre une volonté personnelle et des éléments de structure renvoyant à la faisabilité des événements » dar. Ferner ließen sich verschiedene Dynamiken innerhalb des Konzepts des *professionellen Werdegangs* beobachten: *le passage*, *l'évolution* und *la mobilité sociale*. Der Begriff *Werdegang* könne - seiner mathematischen und physikalischen Herkunft Rechnung tragend - folgendermaßen definiert werden: « Le trajet d'un objet selon une courbe, une tracée dont les données de référence changent en fonction de son mouvement dans un espace » (ebd.: 7). Dies impliziert, dass es sich um eine Bewegung zwischen verschiedenen Punkten handle, um eine « passage » (ebd.: 8), die im Hinblick auf eine bestimmte Dauer verstanden werden müsse. Eine wichtige Rolle bei der Analyse von Werdegängen - v.a. bei professionellen Lebensläufen - spiele der Zeitfaktor: äußere Umstände wie die Anforderungen des Arbeitsmarktes, oder die Wertigkeit von Abschlüssen unterliegen zeitlichen Veränderungen, es liegen sog. *Generationseffekte* (*effets de génération*; ebd.: 9) vor. Innerhalb der Soziologie wird der Werdegang laut Leclercq (2004: 9f) anhand von unterschiedlichen Konzepten wie der *sozialen Reproduktion*, der *Mobilität*, der *Karriere* oder dem *Schicksal* betrachtet und erscheint als « succession de passages dans un espace en mouvement défini de façon temporelle ». Der idealtypische Werdegang sei in der Wahrnehmung der Person stets linear und kontinuierlich und in hohem Maße von der schulischen und beruflichen Sozialisierung geprägt. Es handelt sich um einen Prozess mit gewissen « ruptures » (ebd.: 10), also Brüchen, die das Leben

einer Person prägen - wie beispielsweise Stellenwechsel, Arbeitgeber- oder Ausbildungswechsel. Das Konzept des Werdegangs könne nur in Bezug auf den Kontext, in dem sich dieser abspielt, verstanden werden (vgl. ebd.: 72).

Um wahrgenommene Auswirkungen internationaler Mobilität auf den professionellen Werdegang einer Person herausstellen zu können, sollen zunächst der Begriff der *Karriere* und die mit ihm verbundenen Konnotationen näher betrachtet werden. Bezüglich der Karriereerfahrung und der Bewertung von *Karriereerfolg* existieren nämlich beträchtliche individuelle Unterschiede. Einige Personen verstehen unter einem erfolgreichen Karriereverlauf das Erreichen hoher Positionen und einen Aufstieg auf der Karriereleiter. Andere wiederum betrachten sich als *erfolgreich*, wenn sie eine inhaltlich erfüllende Tätigkeit ausüben. Bei einer Betrachtung der Forschung der letzten Jahrzehnte lässt sich in diesem Kontext feststellen, dass ein Wandel des Karriereverständnisses stattgefunden hat. Für die vorliegende Arbeit ist die individuelle Karrieredefinition einer Person deshalb von Bedeutung, da es nur möglich ist, einen etwaigen Einfluss internationaler Mobilität auf die Wahrnehmung der eigenen Karriere festzustellen, wenn Klarheit darüber herrscht, was die jeweilige Person überhaupt unter *Karriereerfolg* versteht.

Das Wort „Karriere“ stammt vom lateinischen Begriff „carrus“ ab, was so viel bedeutet wie „Karren“. Im Laufe der Zeit wandelte sich der Begriff über „carraria“ (spätlateinisch), also „Fahrweg“ (vgl. dudende 2015), zum heutigen Begriff, der als „erfolgreicher Aufstieg im Beruf“ (dudende 2015) bzw. « une vie professionnelle considérée comme un ensemble d'étapes à parcourir » (larousse.fr 2015) definiert werden kann. Die systematische Erforschung von Karrieren hat laut Thomas und Lazarova (2005: 342) eine relativ kurze Geschichte, hat aber dennoch viel Aufmerksamkeit erhalten. In der Karriereforschung werde meist zwischen *interner* und *externer* bzw. *subjektiver* und *objektiver* Karriere unterschieden (vgl. Cerdin & Le Pargneux 2009: 59). Diese Unterscheidung wurde bereits vor einigen Jahrzehnten von Schein (1978) vorgenommen:

Schein (1978) distinguished between internal and external careers, defining external careers as a sequence of jobs and positions through which employees progress, and internal careers as the career aspirations, values, perceptions, and effective reactions to job experiences. (Lazarova & Tarique 2005: 367)

Die Unterscheidung zwischen den beiden Karriereperspektiven gehe jedoch auf Hughes (1937) zurück, der die *objektive* Karriere als « succession de postes au sein d'une organisation structurée » und die *subjektive* Karriere als « associée à la perception de l'individu de son

propre développement de carrière » beschreibt (Hughes 1937, zit. n. Mahmoudi 2014: 37). Die *subjektive* bzw. *interne* Karriere beinhalte den Sinn, den die eigene Karriere für die Person annimmt (Stebbins 1970, zit. n. Arthur/Khapova/Wilderom 2005: 179). Die *objektive* bzw. *externe* Karriere beziehe sich hingegen auf die Abfolge der Positionen und Stellen, welche auf objektive Weise den Fortschritt der Person im Berufsleben anzeigen, „reflecting the more or less publicly observable positions, situations, and status” (Arthur et al. 2005: 179). Pralong (2010) fasst die Begriffe folgendermaßen zusammen:

Le succès subjectif désigne l’appréciation qu’un individu porte sur son propre parcours; le succès objectif est une évaluation extérieure aux sujets grâce à des indicateurs comme la rémunération ou l’évolution hiérarchique. (Pralong 2010: 70f)

Der *Karriereerfolg* könne nach eben beschriebenen Perspektiven gemessen werden. Allgemein könne er definiert werden als Resultat der Karriere einer Person, als „the accomplishment of desirable work-related outcomes at any point in a persons work experiences over time” (Arthur et al. 2005: 179). Im Falle der *subjektiven* Karrierebetrachtung werde der Erfolg nach den der Person eigenen Kriterien gemessen, wohingegen die Erfolgskriterien in der *externen* Perspektive dadurch objektiv werden, dass sie außerhalb des Individuums definiert werden, wie im Unternehmen oder der Gesellschaft (vgl. Cerdin 2004: 5). Auch Ng/Eby/Sorensen/Feldman (2005: 368f) erwähnen die Karrierezufriedenheit der Person als *subjektives* Kriterium und das Vorankommen sowie die Zunahme des Gehalts als *objektive* Kriterien. Diese Definition wählten ebenso Seibert, Kraimer und Liden (2001: 220), denn diese Kriterien würden nicht nur konventionelle Aspekte des Erfolgs, sondern ebenso das Gefühl der Person in Bezug auf deren persönliche Ziele und Erwartungen wiedergeben.

Einige Autoren (Abele & Wiese 2008; Dette et al. 2004; Heslin 2005) unterteilen *subjektiven Karriereerfolg* weiter in *self-referent subjective success* und *other-referent subjective success*. Bei der Beurteilung des *self-referent subjective success* vergleiche die Person ihre Karriere mit eigenen, persönlichen Standards und Zielen. Diese Art von *subjektivem Karriereerfolg* werde meist als *Karrierezufriedenheit* oder *Jobzufriedenheit* behandelt (beispielsweise bei Boudreau/Boswell/Judge 2001; Bozionelos 2004; Judge et al. 1995; vgl. Abele & Spurk 2009: 804). Bei der *other-referent*-Beurteilung von Karriereerfolg setze die Person ihre Karriere in Relation zu externen Standards, wie beispielsweise einer Referenzgruppe oder einer Referenzperson (vgl. ebd.: 804). Heslin (2003) fand heraus, dass mehr als zwei Drittel der in seiner Studie befragten Personen *other-referent*-Kriterien zur Beurteilung ihres *subjektiven Karriereerfolgs* nutzten (vgl. Abele & Spurk 2009: 804).

Abele und Spurk (2009: 810) maßen in ihrer Studie *objektiven Karriereerfolg* anhand des Einkommens der untersuchten Personen sowie von drei Variablen, die den hierarchischen Status verdeutlichen: die Befähigung, Arbeit zu delegieren, Projektverantwortung und die offizielle Führungsposition. Die Untersuchung ergab, dass der Einfluss von *objektivem* auf *subjektiven* Erfolg kleiner ist als angenommen werden könnte. Zudem dürfe *subjektiver* Erfolg nicht als Nebenprodukt von *objektivem* Erfolg angesehen werden, der Einfluss von *subjektivem* auf *objektiven* Erfolg dürfe also nicht unterschätzt werden (ebd.: 820f):

The size of this influence is larger than of many other psychological predictors of career success. Subjective success is desirable for individuals and it seems to be desirable for organizations, too. Subjectively successful professionals become objectively more successful, and this is advantageous for both the individual and the organization. (ebd.: 821)

Poole/Langan-Fox/Omodei (1993: 50) fanden in ihrer Studie heraus, dass *subjektive* Karrierefaktoren, wie Arbeitszufriedenheit, größeren Einfluss auf wahrgenommenen Erfolg haben als *objektive* Faktoren, wie Einkommen oder Status im Unternehmen. Diese Ergebnisse bestätigen laut den Autoren diejenigen anderer Untersuchungen, wie beispielsweise der von Collin (1984) und Korman (1980), die herausstellten, dass *intrinsische* bzw. *subjektive* Aspekte wichtiger für die Wahrnehmung von *Karriereerfolg* seien als *objektive* Faktoren. Auch Cadin (2005) betont die zunehmende Bedeutung *subjektiver* Kriterien für die Wahrnehmung des *Karriereerfolgs*:

La gestion de soi est mise en avant. Les repères objectifs de la carrière (effectif encadré, titre, grade) perdent, compte tenu des structures plates, leur signification au profit de repères plus subjectifs (le sens donné par chacun à son parcours). Les compétences ne sont plus réduites aux savoirs et savoirs faire, mais intègrent des dimensions relationnelles et identitaires. (Cadin 2005: 1)

Dennoch stellten sich berufliche Leistungen als indirekter Faktor für wahrgenommenen Erfolg heraus, *objektive* Faktoren seien somit ein nötiger Bestandteil für *Karriereerfolg* (vgl. Poole et al. 1993: 50). Poole et al. (1993: 51) betonen zudem den Einfluss des Alters auf die Bewertung von *Karriereerfolg*. In den ersten Karrierejahren sei es möglich, dass die Person andere Bewertungsmaßstäbe für *Karriereerfolg* anlege als in späteren Jahren, was laut den Autoren eine an Lebens- und Entwicklungsstadien angepasste Betrachtung von *Karriereerfolg* notwendig macht:

At this early career stage, many subjects may be more concerned about the development of self, of subjective success and of “striving to know and feel good about themselves” than about the cultivation of certain images. It is possible that in the more advanced years of their careers, objective factors such as salary could become more important. (Poole et al. 1993: 51)

Laut Mahmoudi (2014: 38) ist die *subjektive* Karriere eng mit der individuellen Wahrnehmung der Kompetenzentwicklung verbunden und stets durch eine Abfolge verschiedener Etappen gekennzeichnet. Der Autor bezieht sich auf Hall und Goodale (1986), die den Karriereverlauf in unterschiedliche Etappen (*exploration, progression, maintenance* und *déclin*) unterteilen und das Konzept der *récurtivité* von Etappen und Karrierezyklen entwickelten, welches besagt, dass sich Karrierezyklen oder auch mehrere Etappen bzw. Abschnitte innerhalb von Karrierezyklen im Laufe eines Arbeitslebens reproduzieren können. Für heutige Karrieren stellt Hall (2002) fest, dass diese nicht mehr auf einem langen Zyklus basierten, sondern aus unterschiedlichen « mini-cycles » oder « épisodes » (*rekursive Karriere*) bestünden, welche eine Dauer von zwei bis vier Jahren aufweisen würden, in denen die Person sich einen neuen beruflichen Bereich aneignet. Jede dieser Episoden bestehe aus den Phasen *exploration, essai (Testphase)* und *établissement* bzw. *maîtrise* (Hall 2002: 119, zit. n. Mahmoudi 2014: 38). Mahmoudi (2014: 38f) plädiert für eine Gesamtbetrachtung der *objektiven* und *subjektiven* Karriere sowie des Konzeptes der *recyclage* oder der *récurtivité* von Karrieren. Die Karriere ist nach Mahmoudi

construite d'un ou de plusieurs cycles de carrière objectifs ou subjectifs : composés d'étapes de carrière récurtives ou non, différentes de structuration (nombre, ordre), pouvant être interrompus par une période de suspension (formation, chômage...) et où les événements subis par l'individu de type organisationnel ou individuel ont un rôle de déclencheur d'étape. (Mahmoudi 2014: 46).

Die « *recyclage* » oder « *récurtivité* » der Karriere kann zu jedem Zeitpunkt des Karriereweges bzw. des professionellen Werdegangs einer Person auftreten, was den Vorschlag von Hall (2002) unterstützt, der dafür plädiert, den Begriff des *Alters* zugunsten des *Karrierealters* (ebd.: 46; *l'âge de carrière*) zu vermeiden, wenn es um das Arbeitsleben geht.

DeFillippi und Arthur (1994) entwickelten das Konzept des individuellen *Karrierekapitals*, welches aus drei Arten von *Wissen (knowing)* bestehe: *Knowing how career capabilities* bezeichnen karriererelevantes Wissen und Kompetenzen sowie spezielles Verständnis, das für die Ausführung gewisser Tätigkeiten nötig ist, wie Spezialwissen, Arbeitserfahrung, *soft skills* und fachliche Expertise. *Knowing whom career capabilities* bestehen aus sozialen und professionellen Beziehungen innerhalb des Unternehmens und über das Unternehmen hinaus, welche sich in einem Netzwerk zusammenfügen. *Knowing why career capabilities* stehen u.a. für Energie, Motivation und Identifikation mit der Arbeitswelt und sind eng verbunden mit dem Vertrauen und der Selbstsicherheit, den gewünschten Karriereweg zu verfolgen (vgl. Inkson & Arthur 2001, zit. n. Dickmann & Harris 2005: 400).

Diese Fähigkeit führe zu Engagement und Einsatz und somit zu einer Steigerung von Leistung und Lernen (vgl. ebd.: 400). Dickmann und Harris (2005: 404) fanden in ihrer Studie mit Arbeitnehmern heraus, dass *knowing whom capital* von den Befragten als wichtigstes Kapital empfunden und von diesen aktiv vergrößert wird.

Viele Studien, die im Bereich der Karriere- und Arbeitsforschung durchgeführt wurden, bestätigen die zunehmende Bedeutung der *subjektiven* Karriere für Arbeitnehmer. Im Vordergrund der Karrierewahrnehmung stehen nicht mehr nur *objektive* Kriterien, wie Gehalt und hierarchische Position im Unternehmen, sondern zunehmend Ansprüche an den inhaltlichen Aspekt der Arbeit, „wie dem Wunsch nach einer anspruchsvollen, interessanten, eigenverantwortlichen und selbständigen Aufgabe“ (Langfeldt 2009: 173). Diese Tendenz der „Subjektivität in der Erwerbsarbeit“ (ebd.: 342) basiere auf einem Streben nach Autonomie des Arbeitnehmers und ziele auf Selbstverwirklichung im Arbeitsleben ab:

Der Wunsch nach Identifikation mit der beruflichen Tätigkeit und die daraus resultierende „normative Subjektivierung“ der Arbeit sind nicht nur bei Hochqualifizierten und Führungspersonal weit verbreitet (ebd.: 342).

3.1.3.3 *Global Manager* und *grenzenlose Karrieren*: die Auswirkungen der Globalisierung auf Karriereverläufe

Es lassen sich jedoch nicht nur veränderte Ansprüche an Arbeit und Karriere feststellen, sondern im Zusammenhang mit der internationalen Ausrichtung der Arbeitsmärkte ebenso sich wandelnde Karriereverläufe. Da sich vorliegende Arbeit mit internationaler Mobilität und u.a. deren Auswirkungen auf die Karrierewahrnehmung von Arbeitnehmern auseinandersetzt, ist der Einfluss der Globalisierung auf Karriereverläufe eine nähere Betrachtung wert.

Die internationale Verflechtung der Wirtschaft wird in vielen soziologischen Untersuchungen mit der Veränderung von Karrierewegen von qualifizierten Arbeitnehmern in Verbindung gebracht (vgl. Guillaume & Pochik 2010: 39), „the very nature of careers may be changing, and with it the lenses through which we view careers“ (Thomas & Lazarova 2005: 341). Arbeitnehmer müssen aufgrund der Internationalisierung von Unternehmen mit neuen Anforderungen an ihre Karrieregestaltung zurechtkommen und damit rechnen, dass Karriereverläufe nicht mehr nur national beschränkt bleiben:

Großunternehmen organisieren ihre Wertschöpfungsketten länderübergreifend und restrukturieren ihre internen Prozesse sowie ganze Geschäftsfelder in kurzen Abständen. Für die betroffenen Beschäftigten bleibt ein durch langfristige Beschäftigung abgesicherter sowie in stabile sozial-räumliche Bezüge eingebetteter Lebensentwurf oftmals auf der Strecke (vgl. Sennett 1998; Faust 2002). (Kels & Vormbusch 2009: 60)

Berufliche Werdegänge und Karriereverläufe Hochqualifizierter beziehen sich oft nicht mehr nur auf den nationalen Kontext, sondern sind zunehmend international geprägt. Zahlreiche Aspekte der zunehmenden Globalisierung vieler Lebensbereiche, wie der Wissenszuwachs in Bezug auf andere Länder durch die Medien, die Zunahme des weltweiten Tourismus und internationaler Erfahrungen und Austausche sowie der zunehmende Wunsch und die wachsende Bereitschaft zu reisen, würden zu einem gebildeten internationalen Bestand an Arbeitskräften in vielen Ländern führen (vgl. Thomas & Lazarova 2005: 345). Zudem seien Unternehmen durch die internationale Verflechtung der Wirtschaft einer veränderten Konkurrenzsituation ausgesetzt, die nun ebenso Entwicklungsregionen miteinschließt (ebd.: 341).

Auch die Forschung beschäftigt sich mit veränderten, internationaler geprägten Karrierewegen Hochqualifizierter. Cappellen und Janssens (2005: 349) beispielsweise definieren Karriere als „path“, also als Pfad bzw. Weg oder Reise. Inkson (2004: 103) bezeichnet diese Metapher der Reise als häufigstes benutztes Bild für Karriere. Dieses enthalte zwei grundsätzliche Charakteristika von Karriere, nämlich die zeitliche Dimension und die Richtung:

The journey metaphor conceptualizes the career as movement, which may take place geographically, between jobs, between occupations, or between organizations. The journey metaphor is attractive because of its ability to incorporate two key underlying facets of career: movement between places, and time. (Inkson 2004: 103)

Cappellen und Janssens (2005: 350) konzeptualisieren mit der zunehmenden Bedeutung internationaler Beziehungen den „global career path“ als Knotenpunkt dreier Bereiche, einem individuellen, einem organisationalen und einem globalen Umfeld. Der „global career path“ könne definiert werden als

a series of initiatives and adaptations to employment, family and different communities, evolving with changes in individual interests or skills, life experiences of oneself and the people central to one's personal space (individual domain), the characteristics and requirements of one's contemporary employment context (organizational domain) and the encountered economic pressures, technological opportunities and cultural values of the global context (global environment domain). (Cappellen & Janssens 2005: 350)

Die amerikanische Managementforschung beschäftigt sich im Zusammenhang mit globalen Karrierewegen u.a. mit dem Typus des „Globalmanagers“ (z.B. Bartlett & Ghoshal 2003 oder

Baruch 2002). Dieser „repräsentiert den Idealtypus des Managers von transnationalen Unternehmen“ (Mense-Petermann 2009: 3), der den Anforderungen von global tätigen Organisationen gerecht werde. Der *Globalmanager* vollziehe „multiple moves towards different locations and positions“ (Cappellen & Janssens 2005: 349).

Kanter (1996) spricht von der Herausbildung einer „Weltklasse“ bzw. einer „sozialen Gruppe“ von Arbeitnehmern, die die Fähigkeit besitze, „über Grenzen und weite Gebiete hinweg zu operieren und Ressourcen einzusetzen“ sowie „Unterschiede zwischen diesen Orten zu verstehen und zu überbrücken“ (Kanter 1996: 22, zit. n. Gottwald & Klemm 2009: 830). Diese *Weltklasse* zeichne sich durch *Kosmopolitismus*¹⁹ aus, also die Fähigkeit, an vielen Orten weltweit heimisch zu sein und dadurch durch hohe „Flexibilität und Toleranz“ (ebd.: 22, zit. n. Gottwald & Klemm 2009: 830). *Kosmopolitismus* beziehe sich jedoch nicht nur auf die Quantität von internationaler Mobilität, sondern vielmehr auf die Einstellung der Person. Im Gegensatz dazu stehen die *Lokalen*, die fest an ihren Heimatort gebunden sind und sich dem Globalisierungsstreben der *Kosmopoliten* entgegenstellen (vgl. Gottwald & Klemm 2009: 830)

Adler und Bartholomew (1992: 53) entwickelten den Typus des „transnational Managers“, dem sie bestimmte Charakteristika und spezielle Kompetenzen zuschreiben, die ihn vom „früheren“ internationalen Manager oder Expatriate abgrenzen:

First, transnational managers must understand the worldwide business environment from a global perspective. Unlike expatriates of the past, transnational managers are not focused on a single country nor limited to managing relationships between headquarters and a single foreign subsidiary. Second, transnational managers must learn about many foreign cultures' perspectives (...) Unlike their predecessors, they do not focus on becoming an expert on one particular culture. Third, transnational managers must be skillful at working with people from many cultures simultaneously. (...) Fourth, similar to prior expatriates, transnational managers must be able to adapt to living in other cultures. Yet, unlike their predecessors, transnational managers need cross-cultural skills on a daily basis, throughout their career, not just during foreign assignments, (...) Fifth, transnational managers interact with foreign colleagues as equals, rather than from within clearly defined hierarchies of structural or cultural dominance and subordination. (Adler & Bartholomew 1992: 53)

Auch eine andere Richtung der amerikanischen Managementforschung untersucht Globalisierungstendenzen im beruflichen Bereich vor dem Hintergrund von Karrierewegen (vgl. Mense-Petermann 2009: 4). Die sich zunehmend internationalisierenden Karriereverläufe brachten einige Theorien hervor, die sich mit dem Phänomen dieser global geprägten Karriere

¹⁹ „(bildungssprachlich) Weltbürgertum“ (Duden.de 2017).

auseinandersetzen: „Individuelle Karrierewege werden als wandelbar („protean“; vgl. Hall 1996), grenzenlos („boundaryless“; vgl. Arthur & Rousseau 1996) oder als Ausdruck von persönlichen Entwicklungszielen („internal careers“; vgl. Schein 1996) angesehen“ (Stahl/Miller/Einfalt/Tung 2000: 350).

Ein Beispiel ist das Konzept der *boundaryless career* von Arthur und Rousseau (1996), welches „geradezu als Gegensatz zu einer Organisationskarriere konzipiert“ (Minssen 2009: 42) sei, indem es postuliere, dass Grenzen, beispielsweise innerhalb von Organisationen, durchlässiger werden:

Due to changes in the nature of work, contemporary careers are, in contrast with the predictable, secure and linear careers of the past, portrayed as flexible, dynamic and fluid (e.g., Arthur and Rousseau 1996; Baruch 2004). They are presented as crossing organizational and functional boundaries, being the responsibility of the individual rather than the organization. (Cappellen & Janssens 2010: 1184)

Der in dieser Forschungsrichtung behandelte Arbeitnehmer sei ein „highly qualified mobile professional who builds his or her career competencies and labor market value through transfer across boundaries“ (Thomas & Lazarova 2005: 342); diese Grenzen können ebenso national wie auch Organisationsgrenzen sein. Die Betrachtung der Karriere als *Pfad* impliziert eine zeitliche Entwicklung sowie eine Aufeinanderfolge von Karrierebewegungen und unterstreicht die Tatsache, dass Organisationen keine festgelegten Karrierepfade mehr vorgeben und Arbeitnehmer nicht mehr auf einen Unternehmenskontext festgelegt sind. *Karrierepfade* seien nicht länger geradlinig und folgten nicht mehr unbedingt einer definierten Karriereleiter. Aus diesem Grund müsse dem Weg nicht immer eine spezifisch erkennbare Logik zugrunde liegen: „The direction may be upwards, downwards, forwards, backwards, sideways, or idiosyncratic. The speed may be fast, slow, or varied“ (Inkson 2004: 103). Im Gegensatz hierzu stehe der Arbeitnehmer, der traditionelle organisationale Karrierewege verfolge und laut dieser Theorien in einem schnelllebigen Umfeld gewissen Risiken ausgesetzt sei, da in diesem Fall die karriererelevanten Kenntnisse und Netzwerke mit einer einzigen Organisation verbunden seien, die bezüglich unerwarteter Veränderungen sehr anfällig sei (vgl. ebd.: 342).

Die zum eben beschriebenen Konzept komplementäre Theorie der *protean career* (Hall 1996) vertritt ähnliche Thesen:

Beide Thesen behaupten für Karriereverläufe eine Umstellung von der Organisation und der in ihr und von ihr institutionalisierten Karrieremuster auf den einzelnen Manager und seine individuellen Strukturierungs- und Managementleistungen. (...) Auslandseinsätze und häufigere Organisationswechsel über nationale Grenzen hinweg gelten dann als wichtige „Bausteine“ für den individuellen Aufbau von Karrieren. (Mense-Petermann 2009: 4)

Die Forschung zur Entstehung von *boundaryless careers* (Arthur & Rousseau 1996) postuliert einen sich minimierenden Einfluss des Unternehmens auf Karrieren, was u.a. größere Mobilität zur Folge habe und es den Arbeitnehmern erlaube, ihre Karriere nach persönlichen Präferenzen und individuellen Karrieredefinitionen zu gestalten (vgl. Pralong 2010: 71). In diesem Zusammenhang gehe die Theorie der *grenzenlosen Karriere* von einer abnehmenden Bedeutung *objektiver* Karrierekriterien und einer zunehmenden Bedeutung *subjektiver* Kriterien für Arbeitnehmer aus (vgl. Arthur et al. 2005: 182). Cappellen und Janssens (2005: 349) sehen wie Pralong (2010) eine wachsende Bedeutung der *subjektiven* Karrieredefinition, um Karrierewegen seitens der Arbeitnehmer eine Logik zu verleihen. In zu diesem Thema durchgeführten Studien konnte die Existenz dieser *grenzenlosen Karrieren* jedoch nur teilweise bestätigt werden (vgl. Cadin 2005). So ergab eine von TNS Sofrès durchgeführte Studie, dass Arbeitnehmer Mobilität wünschen, jedoch nur unter bestimmten Bedingungen, wobei das Gehalt auf demselben Niveau figurierte wie die Arbeitsstelle an sich, *objektive* und *subjektive* Karrierefaktoren seien also eng miteinander verbunden (vgl. Pralong 2010: 71).

Einige Studien widersprechen explizit der Existenz von *boundaryless* oder *protean careers* (wie beispielsweise Minssen 2009; Mense-Petermann 2009, Kels & Vormbusch 2009). Minssen (2009: 42) bestätigt zwar einen Wandel vom traditionellen Karrieremodell, das in erster Linie innerhalb einer Organisation oder innerhalb einer räumlichen Einheit stattfand, hin zum Modell einer Karriere, die sich „nicht mehr auf eine Organisation, eine Branche oder ein regionales Gebiet begrenzt“ und für Arbeitnehmer „ungewisser“ (Herrmann & Mayrhofer 2005: 216) geworden sein, jedoch müsse eine wie in den Theorien der *grenzenlosen Karriere* postulierte Entkopplung von Karriere und Organisation in Frage gestellt werden.

Auch Hartmann (2002: 189) bestätigt in dieser Argumentationslinie einen weniger fundamentalen Wandel von Karrieremustern, indem er in seiner Studie in deutschen, französischen, britischen und US-amerikanischen Konzernen feststellt, dass „die schnell voranschreitende Internationalisierung der gesamten Wirtschaft (...) die nationale Prägung der Topkarrieren in den Großkonzernen bislang ganz offensichtlich kaum verändert“ hat. Die internationale Prägung in den Führungsetagen der Großkonzerne ist laut den Ergebnissen der Untersuchung sehr gering, da immer noch „nationale Aufstiegswege dominieren“ (Hartmann 2002: 191) würden. Dies gelte sowohl für die Bedeutung von Abschlüssen als auch für den Karriereverlauf: „Die Spitzenkarrieren in den Großunternehmen Deutschlands, Frankreichs, Großbritanniens und der USA folgen den von nationalen Traditionen bestimmten Aufstiegswegen heute noch genauso wie vor zwei oder drei Jahrzehnten“ (ebd.: 196).

Ebenso bestätigen Kels und Vormbusch (2009: 71ff) einen Wandel von Karrieremustern, jedoch nicht in dem Ausmaße, wie er in den vorgestellten Theorien vertreten wird. Arbeitnehmer seien nicht ort- und bindingslos, sondern Karrieren seien sowohl sozial als auch örtlich verankert; die Bedeutung der Heimat sei nach wie vor groß. Pohlmann und Bär (2009: 13) stellen fest, dass Anforderungen an internationale Mobilität von Mitarbeitern durch globale Vernetzungen von Unternehmen steigen, was jedoch keineswegs zu einer Entstehung „transnationaler Karrieren auf der Basis globaler Manager-Arbeitsmärkte“ führe. Die Autoren sprechen vor dem Hintergrund dieser Feststellungen von „Internationalisierung light“ (ebd.: 13).

Die vorgestellten Studien relativieren in diesem Zusammenhang ebenso die Existenz des *Globalmanagers*. Arbeitnehmer müssten zwar aufgrund von zunehmenden organisationalen Internationalisierungstendenzen und weltweiter Zusammenarbeit interkulturelle Kompetenzen und eine internationale Einstellung aufweisen, trotzdem seien sie keineswegs global, sondern vielmehr dort, wo sie sich jeweils befinden, lokal verankert (vgl. Mense-Petermann 2009: 9). Obwohl einige Autoren die Thesen der *Globalmanager*-Theorie zurückweisen, bestätigen manche Studien die Forschungen zur *globalen Karriere* jedoch in dem Aspekt, dass die *subjektive* Karriere an Bedeutung gewinnt und *objektive* Karriereaspekte bei Arbeitnehmern unwichtiger werden (z.B. Minssen 2009b und Stahl et al. 2000).

Stahl et al. (2000: 350) fanden in ihrer Studie heraus, dass die befragten unternehmensintern international mobilen Arbeitnehmer mit den inhaltlichen Aspekten ihrer Tätigkeit im Ausland zufrieden waren und den Einsatz dadurch positiv bewerteten. Jedoch waren sie skeptisch, ob der Auslandsaufenthalt positive Auswirkungen auf die Karriere im Unternehmen haben würde, hielten den Einsatz aber nichtsdestotrotz für einen „wichtigen Laufbahn- und Entwicklungsschritt“. Dies lasse sich laut den Autoren durch die neueren Erkenntnisse der Karriereforschung erklären, die besagen, dass Arbeitnehmer Karriere nicht unbedingt mit einem hierarchischen Aufstieg innerhalb des Unternehmens assoziieren und ihre professionelle Laufbahn nicht zwangsläufig mit einer Abfolge von Arbeitsstellen gleichsetzen, sondern dass sie „über eine ausgeprägte Mobilitätsbereitschaft verfügen und dorthin zu wechseln bereit sind, wo ihnen die besten Karrierechancen und Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden“ (ebd.: 350). Der Auslandseinsatz werde von Mitarbeitern durch seine *intrinsischen* Auswirkungen positiv wahrgenommen, was auch Tung (1998) in ihrer Studie bestätigt:

Most respondents appeared to place an intrinsic value on international assignments per se, i.e., they value an overseas posting for the experience and the opportunities it brings for personal development and career enhancement. (Tung 1998: 138)

3.1.4 Bisherige Studien zu den Auswirkungen akademischer und professioneller Auslandsaufenthalte

In der vorliegenden Arbeit sollen die möglichen Auswirkungen von internationaler akademischer und professioneller Mobilität auf die *Weltanschauung* des ehemals mobilen Mitarbeiters untersucht werden. Im Folgenden werden deshalb einige ausgewählte Studien vorgestellt, die Auswirkungen von internationaler Mobilität während des Studiums und des Berufslebens auf den Einzelnen zum Thema haben. Da zum Thema internationale Mobilität, v.a. zu institutionalisierten Studienaufenthalten, eine Vielzahl an Untersuchungen mit unterschiedlichem Erkenntnisinteresse existiert, werden hier nur einige ausgewählte, für diese Arbeit relevante Studien ohne Anspruch auf Vollständigkeit dargestellt. Die näher vorgestellten Studien wurden aufgrund ihrer thematischen Relevanz in Bezug auf die Fragestellung der vorliegenden Arbeit sowie auf Grundlage ihrer Aktualität gewählt. Auf Studien, die sich mit generellen Ausprägungen und allgemeinen Erscheinungsformen von internationaler Mobilität beschäftigen und nicht konkret die einzelne Person und deren Erfahrungen in den Blick nehmen, wird aufgrund der subjektorientierten Fragestellung in dieser Arbeit nicht näher eingegangen.

3.1.4.1 Studien zu beruflichen Erträgen von internationaler Mobilität während des Studiums und des Berufslebens

Zunächst werden Untersuchungen zu den Auswirkungen internationaler Mobilität auf den beruflichen Werdegang der Person vorgestellt. Hier wird zuerst auf Studien eingegangen, die die Erträge akademischer Mobilität untersuchen. Anschließend werden Untersuchungen behandelt, die professionelle Mobilität thematisieren.

Der DAAD führte im Jahr 2013 eine Befragung unter ehemals mobilen Studenten zum Nutzen akademischer Auslandsaufenthalte durch. Die meisten Studenten gaben hier als größten Nutzen das Zurechtkommen mit neuen Situationen sowie den Erwerb interkultureller Kompetenzen an (vgl. DAAD/BMBF 2013: 11f). Was den fachlichen Nutzen der Erfahrung anbelangt, berichtete die Mehrheit der Befragten von einer Verbesserung der Sprachkenntnisse. Konkrete Fachkenntnisse sowie die Weiterentwicklung wissenschaftlicher Fähigkeiten wurden nur von einer geringen Anzahl der Studenten bescheinigt (vgl. ebd.: 12). Auch auf die künftige berufliche Tätigkeit bezogen wurden die Auslandserfahrungen meist zurückhaltend bewertet:

Nur jeder dritte auslandsmobile Studierende sieht in der Vorbereitung auf die künftige Berufstätigkeit einen großen Gewinn des Auslandsaufenthalts; nur jeder Vierte erhielt auf diesem Weg Kontakte, die er als beruflich relevant bezeichnen kann. (ebd.: 13).

Jedoch wird in diesem Zusammenhang darauf verwiesen, dass es sich hier um die Einschätzung von Studierenden handelt, die meist noch keine konkreten Vorstellungen über ihre beruflichen Pläne haben. Ein Drittel der Studenten gab jedoch an, durch den Auslandsaufenthalt mehr Klarheit über künftige eigene Wünsche in Bezug auf Studium und Beruf erlangt zu haben (vgl. ebd.: 13). Die hauptsächliche Auswirkung von Auslandserfahrungen ist laut dem DAAD „der Gewinn neuer Einsichten und Orientierungen“ (ebd.: 14).

Auch laut Schomburg und Teichler (2008: 41) wird der Erwerb von mit der Mobilität in Zusammenhang stehenden Kompetenzen, wie Fremdsprachenkenntnisse, das Wissen über andere Länder und das Verständnis des Internationalen von mobilen Studenten oft als positive Auswirkung des Studienaufenthalts angesehen. Diese durch die internationale Mobilität erworbenen Kompetenzen könnten ebenso nützlich für das Berufsleben selbst sein, da ungewohnte Situationen und Herausforderungen während des Aufenthalts der Reifung der Persönlichkeit zuträglich seien. Zudem seien ehemals mobile Studenten offener für international geprägte Stellen und künftige internationale Mobilität. Die Autoren konstatieren eine „horizontale“ (ebd.: 41) Beziehung zwischen der akademischen Erfahrung im Ausland und international geprägten Arbeitsaufgaben. Auslandserfahrungen während des Studiums führen oft zu Anstellungen in Organisationen oder Unternehmen mit internationaler Ausrichtung, in denen internationale Kompetenzen honoriert werden (vgl. ebd.: 43). Ebenso existieren „vertikale“ (ebd.: 43) Beziehungen zwischen der internationalen Erfahrung und dem allgemeinen Berufserfolg, jedoch seien diese Auswirkungen weniger bedeutend und seltener zu beobachten:

D'une certaine manière, le travail à l'étranger et le travail qui nécessite des compétences à l'international bénéficient d'une reconnaissance en termes de statut et de tâches professionnelles. De même, les études temporaires à l'étranger semblent procurer certains avantages de carrière. Mais ces avantages « verticaux » sont plus rares et moins importants. (ebd.: 43)

Eine große Anzahl an Studien zu Auswirkungen akademischer Mobilität setzt sich explizit mit Aufhalten im Rahmen des Erasmus-Programms auseinander. In der öffentlichen Diskussion werde ein Erasmus-Studienaufenthalt meist positiv gewertet; innerhalb der Mobilitätsforschung herrsche allerdings Einigkeit darüber, dass die „positiven Erfahrungen und Ziele durchaus Folge eines Auslandsaufenthalts sein können, sie ergeben sich jedoch, wie ein

Blick auf detaillierte Untersuchungen zeigt, nicht immer und auch keineswegs automatisch“ (Ehrenreich 2008: 32f, Hervorhebung im Original).

Eine Studie zum Erasmus-Programm stellte heraus, dass die Mehrheit der befragten Studierenden das durch den Aufenthalt gewonnene Wissen und Verständnis anderer Kulturen und im Speziellen der Gastkultur als wichtig einstufen (vgl. Teichler & Janson 2007: 492). Zudem betonten die meisten ehemals Mobilen, dass ihnen die internationale Erfahrung bei der Suche der ersten Arbeitsstelle zuträglich gewesen sei. Viele gaben außerdem an, dass ihre Arbeitsaufgaben eine internationale Dimension aufweisen würden. Ferner konnte eine größere Mobilität von ehemaligen Studenten mit Auslandserfahrungen während der ersten Jahre des Berufslebens konstatiert werden. Weiterhin stellte sich heraus, dass die wahrgenommenen positiven Auswirkungen auf das Berufsleben von Studierenden, deren Auslandserfahrung länger zurückliegt, größer waren als die heutiger Erasmus-Studenten. Die Autoren erklären dies mit einer Abnahme des Distinktionsmerkmals „Auslandserfahrung“:

We have reasons to believe that ERASMUS offers to a lesser extent an exclusive experience now than some years ago and that visibly international work assignments grow to a lesser extent than does the proportion of internationally experienced graduates. (ebd.: 493)

Eine allgemeine Beurteilung des beruflichen Nutzens von Erasmus-Aufhalten ist laut den Autoren problematisch, allerdings würden die Ergebnisse - wie auch diejenigen der bereits vorgestellten Studie von Schomburg und Teichler (2008) - zeigen, dass die *horizontalen* Auswirkungen auf die Karriere bedeutender seien als die *vertikalen*:

ERASMUS students view the study period abroad as leading to international mobility, international competences, and visibly international work tasks while hardly promising career enhancement as compared to formerly nonmobile students. (Teichler & Janson 2007: 493)

Die von der Europäischen Kommission geförderte Studie „The professional value of ERASMUS mobility“ („VALERA“) von Bracht/Engel/Janson/Over/Schomburg/Teichler aus dem Jahr 2006 hatte das Ziel, die Auswirkungen des Austauschprogramms Erasmus auf die berufliche Karriere von ehemaligen Studierenden und Lehrenden zu untersuchen. Im Rahmen der Studie wurden 4.589 ehemalige Erasmus-Teilnehmer, Erasmus-Koordinatoren an Hochschulen, Vorgesetzte ehemaliger Erasmus-Studierender sowie für die Einstellung von Hochschulabsolventen verantwortliche Personen in Unternehmen anhand von Fragebögen befragt (vgl. Bracht et al. 2006: xlii). Im Fokus der Forschung standen folgende Aspekte: „generelle und internationale Kompetenzen“, der „Übergang in die Erwerbstätigkeit“, „Beschäftigung und Berufstätigkeit in den ersten Jahren nach dem Studienabschluss“ sowie „internationale

Aspekte von Beschäftigung und Berufstätigkeit“ (ebd.: xli). Die Ergebnisse der Studie stellten insgesamt die „Relevanz“ (ebd.: liii) des Erasmus-Programms sowohl von Studenten- als auch von Arbeitgeberseite heraus:

Wie auch frühere Studien gezeigt haben, hilft ein temporäres Studium in einem anderen Land, internationale Kompetenzen zu erhöhen, fördert die berufliche Mobilität der Absolventen und führt die ehemaligen ERASMUS-Studierenden an internationale Berufsaufgaben heran. Die Studie zeigt darüber hinaus, dass Arbeitgeber international erfahrene Absolventen gegenüber anderen Absolventen in vielen Kompetenzbereichen als überlegen einschätzen und auch annehmen, dass sie im Laufe ihrer Karriere erfolgreicher sind. (ebd.: liii)

Die Studie betont die insgesamt hohe Bedeutung des Erasmus-Programms für eine internationale Karriere, denn ein Studienabschnitt in einem anderen Land helfe internationale Kompetenzen zu erhöhen, fördere die professionelle Mobilität von Studienabsolventen und bereite die ehemaligen Teilnehmer auf internationale Tätigkeiten vor (vgl. ebd.: liii). Was den tatsächlichen beruflichen Wert des Programms anbelangt, ergab diese Studie, wie auch die anderen bisher vorgestellten Forschungen, dass der „vertikale“ Nutzen begrenzt, der „horizontale“ hingegen beachtenswert sei (vgl. ebd.: liii). Dies bedeutet laut den Autoren, dass ehemalige Erasmus-Teilnehmer weniger mit höheren Positionen oder einem höheren Einkommen rechnen könnten, jedoch der Berufseinstieg durch die Erfahrung erleichtert werde. Die Personen seien zudem in ihrer Tätigkeit öfter international mobil als Personen ohne Auslandserfahrung und übten in hohem Maße Aufgaben mit internationalem Bezug aus. (ebd.: liii). Insgesamt habe laut den Erkenntnissen der Studie der berufliche Ertrag eines Erasmus-Aufenthalts im Laufe der Jahre abgenommen, eine Entwicklung die mit der zunehmenden allgemeinen Internationalisierung in Zusammenhang stehen könnte:

Die jüngste Befragung ehemaliger ERASMUS-Studierender zeigt im Vergleich zu ähnlichen früheren Studien, dass das temporäre Studium weniger zu einem leichteren Übergang in das Beschäftigungssystem, zum Erreichen eines höheren Einkommens und zum Zugang zu internationalen Berufsaufgaben beiträgt als in der Vergangenheit. Das ist wahrscheinlich durch eine wachsende generelle Internationalisierung verursacht, die die Einzigartigkeit der ERASMUS-Erfahrung erodieren lässt. (ebd.: liv)

Eine weitere Studie, die sich mit studentischer Mobilität im Rahmen von Erasmus beschäftigte ist die „SOCRATES 2000 Evaluation Study“. Insgesamt wurden 395 Absolventen befragt, die einen Erasmus-Aufenthalts im Ausland verbrachten sowie 333 Absolventen, die unabhängig vom Erasmus-Programm im Ausland studiert hatten (vgl. Jahr & Teichler 2002: 119). Die Auswertungen hinsichtlich des beruflichen Nutzens ergaben, dass das temporäre Studium im Ausland dabei half, die erste berufliche Anstellung nach dem Studium zu erhalten.

Die augenfälligste Auswirkung des Auslandsstudiums auf die Karriere war die internationale Ausrichtung der beruflichen Tätigkeit. Die Studie kam zusammenfassend zu dem Ergebnis, dass nicht mit Sicherheit davon ausgegangen werden kann, dass ein Studienaufenthalt im Rahmen des Erasmus-Programms zu besseren Karrierechancen führe. Außerdem gebe es keine Belege dafür, dass der Aufenthalt mit Erasmus andere Auswirkungen habe, als eine Studienzeit im Ausland mit anderen Programmen:

In many respects the answers of former ERASMUS students are similar to those of graduates who had studied abroad with the help of other resources, and in some respects they fare less well than the other formerly mobile students. (ebd.: 135)

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass ein Großteil der dargestellten Studien zu akademischer Mobilität einen erleichterten Berufseinstieg durch die Auslandserfahrung feststellten, jedoch zu dem Ergebnis kamen, dass direkte, objektive Auswirkungen auf den beruflichen Erfolg, wie ein höheres Einkommen, ein schnellerer Aufstieg oder höhere Positionen keine direkten Folgen des Studienaufenthalts seien. Die meisten Studenten berichteten hingegen von beruflichen Positionen mit internationalem Bezug, der die Anwendung der im Ausland erworbenen Fremdsprachenkenntnisse und kulturellen Kenntnisse erforderlich mache. Alle Studien kamen ferner zu dem Ergebnis, dass der Auslandsaufenthalt stets positiv von den Studenten bewertet und als wertvoll hinsichtlich persönlicher Erträge und erworbener Sprachkenntnisse wahrgenommen wird.

In der internationalen Forschungslandschaft finden sich nicht nur Studien zu den Erträgen internationaler Mobilität während der Studienphase, sondern ebenso Untersuchungen zu Auslandsaufenthalten während des Berufslebens. Einen großen Teil nimmt die Literatur zu internationaler Mobilität ein, die im Auftrag des Unternehmens stattfindet. Da sich die vorliegende Arbeit auf die Untersuchung unternehmensinterner Mobilität beschränkt, soll im Folgenden der Fokus auf Studien zu dieser Mobilitätsform liegen. Laut Jahr et al. (2002: 8) können insbesondere berufliche Werdegänge innerhalb internationaler Unternehmen als „Quelle“ für die Erforschung internationaler Mobilität dienen; allerdings seien wissenschaftliche Untersuchungen zu international mobilen Erwerbstätigen als „Anbieter von Mobilität“ (ebd.: 8) bislang noch rar. Ein Schwerpunkt der Literatur liegt auf administrativer oder Ratgeber-Literatur für Unternehmen und Mitarbeiter (z.B. Mennen 2013; Bloemer 2005; Djanani et al. 2003). Oft wird nicht die Perspektive der Person, sondern die der Unternehmensseite eingenommen und die Mobilität als Maßnahme der Personalentwicklung bzw. als Managementstrategie

untersucht, welche dem Unternehmen zuträglich ist (z.B. die Analyse von Eckert aus dem Jahr 2010 zur Rolle von international mobilen Mitarbeitern im Wissenstransferprozess oder die Studien von Scherm 1999 und Weber et al. 2001 zum internationalen Personalmanagement). Ebenso lässt sich eine Forschungsrichtung ausmachen, die den Rückkehrprozess in das Heimatunternehmen analysiert und effektiver gestalten will (z.B. Allen & Alvarez 1998; Berthier & Roger 2010; Lazarova & Caligiuri 2001; Stroh et al. 1998).

V.a. im amerikanischen Raum erfreute sich das Thema der Auslandsentsendung in den letzten Jahrzehnten einer großen Aufmerksamkeit. Die amerikanische Managementforschung beschäftigt sich laut Mense-Petermann (2009: 3ff) in erster Linie mit dem Typus des sog. *Globalmanagers* sowie dem Zusammenhang von Globalisierungsprozessen und Managerkarrieren (z.B. Arthur et al. 1996; Baruch 2002; Kanter 1996). Arbeits- und Organisationssoziologische Forschungsrichtungen behandelten vermehrt das Phänomen der räumlichen Mobilität von Managern (vgl. ebd.: 3ff). Auch die Begleitpersonen von mobilen Mitarbeitern sind Thema der Forschung. Aktuellere Studien zur begleitenden Familie oder zur Partnerschaft im Mobilitätskontext sind u.a. die von Ambler/Cooke/Delany/Baty/Graham/Horvath (2002), Faust et al. (2000) oder Kittler/Holtbrügge/Ungar (2006). Auch die Rolle von weiblichen international mobilen Arbeitnehmerinnen wird in der Literatur diskutiert (z.B. Adler 2002; Caligiuri & Lazarova 2002; Scullion & Linehan 2004). Im Folgenden werden ausgewählte Studien, die sich mit Auswirkungen von Mobilität im Unternehmenskontext auf den beruflichen Werdegang der Person beschäftigen, vorgestellt.

Die Soziologinnen Guillaume und Pochik führten im Jahr 2010 eine Studie zur internationalen professionellen Mobilität in einem französischen Unternehmen durch und stellten u.a. fest, dass die Möglichkeiten internationaler Mobilität im untersuchten Unternehmen noch sehr begrenzt und Karriereräume noch sehr hierarchisch strukturiert seien (vgl. Guillaume & Pochik 2010: 41). Die meisten international mobilen Mitarbeiter hatten die Vorstellung, dass sich der Auslandsaufenthalt positiv auf ihre Karriere auswirken werde, bemerkten allerdings nach ihrer Rückkehr, dass das Unternehmen die im Rahmen der Erfahrung erworbenen Kompetenzen nicht immer umsetzen und würdigen konnte (vgl. ebd.: 49). In vielen Fällen sei die Rückkehr von einer Mobilitätsphase in das Stammhaus aufgrund von Reorganisierungen riskant. Die Rückkehr von Mitarbeitern, die aufgrund einer vakanten Stelle oder für ein Projekt - beispielsweise als Spezialisten - ins Ausland geschickt wurden, sei oft nicht vorgesehen. Viele der befragten Mitarbeiter fühlten sich in der Niederlassung vergessen, bei ihrer Rückkehr seien sie oft gezwungen, sich intern neu zu bewerben. In manchen Fällen müssten sie deshalb

Posten mit weniger Verantwortung und gleichbleibendem Gehalt annehmen (vgl. ebd.: 49). Zusammenfassend ergab diese Studie, dass eine Auslandsmobilität im untersuchten Unternehmen mit hohen beruflichen Risiken verbunden und wenig organisiert sei sowie innerhalb des Unternehmens wenig honoriert werde. Laut den Autorinnen gilt dies auch für viele andere Sektoren (vgl. ebd.: 50). Neue Mobilitätsformen seien im Begriff sich durchzusetzen, allerdings blieben nationale Karrierewege immer noch privilegiert:

On assiste certes à l'émergence de formes de mobilité nouvelles, davantage liées à l'international (...) Néanmoins, l'entreprise peine à reconnaître ces expériences au regard d'autres parcours de carrière plus classiques (diplôme d'ingénieur puis management opérationnel). En dehors des bénéfiques personnels que les salariés peuvent retirer d'une expérience à l'international, pour eux-mêmes ou pour leurs enfants, les coûts de la mobilité s'avèrent souvent dissuasifs. (ebd.: 50)

Minssen stellte in seiner Studie (2009) zu international mobilen Mitarbeitern in Unternehmen der deutschen chemischen Industrie anhand einer quantitativen Befragung in Kombination mit leitfadengestützten Interviews fest, dass sich die internationale Mobilität nach der Rückkehr in das Stammhaus nicht in einem „Aufstieg in der innerbetrieblichen Hierarchie“ (Minssen 2009: 41) auswirkte, was für manche zurückgekehrte Mitarbeiter bisweilen enttäuschend sei. Die befragten Mitarbeiter gaben an, dass sie zum Teil nach der Rückkehr aus dem Ausland wieder auf ihre ursprüngliche Position zurückbeordert worden seien oder andere Positionen, die einen Aufstieg in der unternehmerischen Hierarchie mit sich gebracht hätten, bereits mit anderen, im Stammhaus präsenten Mitarbeitern, besetzt worden waren. Eine weitere Tatsache, die bisweilen zu Enttäuschungen führte, sei die im Vergleich zur im Ausland besetzten Position geringere Autonomie und Entscheidungsgewalt im Stammhaus (vgl. ebd.: 56). *Karriere* bedeute für die Befragten jedoch nicht nur beruflicher Aufstieg im Sinne des Erlangens einer höheren Position. Für viele der Befragten würde *Karriere* vielmehr mit einer Arbeitssituation verbunden, die persönlich und inhaltlich zufriedenstellend sei. Die Mitarbeiter würden daher den Aufenthalt im Rückblick als wichtigen Aspekt in Bezug auf ihre Karriere wahrnehmen (vgl. ebd.: 56):

Im üblichen Sprachgebrauch wird mit Karriere der hierarchische Aufstieg mit einem Zuwachs an Personalverantwortung und Führungsaufgaben assoziiert. (...) Viele der von uns befragten Expatriates grenzen sich von diesem Verständnis jedoch insofern ab, als dass sie inhaltlich und menschlich interessante Tätigkeiten höher bewerten. Für sie bedeutet Karriere die Möglichkeit, verantwortungsvolle und persönlich attraktive Aufgaben übernehmen zu können. (ebd.: 47)

Auf Basis dieser Betrachtung von Karriere stellte Minssen (2009: 55) fest, dass die Auslandsentsendung in dem Sinne einen Karriereschritt bewirken kann, dass die Mitarbeiter die Tätigkeiten im Ausland als befriedigend und verantwortungsvoll empfinden, da „die Erfahrung einer in hohem Maße selbständigen Tätigkeit“ (Minssen 2009: 41) ermöglicht wird.

Auch Cerdin und Le Pargneux (2009) stellen bezugnehmend auf unterschiedliche Untersuchungen (z.B. Stahl & Cerdin 2004; Stahl/Miller/Tung 2002) einen Widerspruch zwischen den oft hohen Karriereerwartungen von Entsandten und der Enttäuschung nach der Rückkehr fest, wenn diesen bewusst wird, dass der Aufenthalt keine positiven Auswirkungen auf die Karriere innerhalb des Unternehmens hat (vgl. Cerdin & Le Pargneux 2009: 61). Die Autoren bezeichnen den Erfolg von internationaler Mobilität als eine « *réalité multidimensionnelle et complexe* » (ebd.: 61), denn eine Person könne mit ihrer internationalen Erfahrung und deren Karriereauswirkungen trotzdem zufrieden sein, ohne eine externe Anerkennung zu erhalten, wie beispielsweise eine Gehaltserhöhung oder einen hierarchischen Aufstieg. Auch andere, von der Person als Erfolgsfaktoren wahrgenommene Auswirkungen, wie die Zufriedenheit mit der Tätigkeit oder die empfundene Herausforderung im Ausland, können als Karriereschritt gewertet werden: « *La réussite de la mobilité internationale n'est pas nécessairement une réussite globale, entière, dans toutes ses dimensions* » (ebd.: 61).

Eine weitere Studie zu den beruflichen Erträgen von internationaler Mobilität im Unternehmenskontext ist die von Heuß aus dem Jahr 2009. Die Autorin untersuchte die berufliche Karriereentwicklung von Fach- und Führungskräften eines deutschen Unternehmens nach der Rückkehr in die Unternehmenszentrale mithilfe eines standardisierten Fragebogens und leitete aus den Untersuchungsergebnissen Handlungsempfehlungen und Personalentwicklungsmaßnahmen für die Praxis ab (vgl. Heuß 2009: Vf). Um den Karrierebegriff messbar zu machen, wurden Werte für die *subjektive* Karriere (z.B. individuelle Zufriedenheit oder Erfüllung von Erwartungen) sowie die *objektive* Karriere (z.B. Entwicklung des Gehalts und der Position) - die „Steigerung der Karriere im Zeitverlauf“ - bestimmt und eine „Karrierenkennzahl“ (ebd.: Vf) entwickelt. Als Vergleichsgruppe wurden außerdem Mitarbeiter befragt, die keine Auslandsmobilität vorweisen konnten. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigten, dass die ehemaligen international mobilen Mitarbeiter vom Zeitpunkt ihrer Rückkehr in das Stammhaus bis zur Befragung objektiv gesehen eine weniger steile Karriere als die Vergleichsgruppe gemacht hatten, allerdings höhere Positionen besetzten und ein höheres Gehalt bezogen. Trotz des weniger steilen Karriereverlaufs als die Daheimgebliebenen waren die Entsandten dennoch zufrieden mit der Entwicklung, was sich allerdings in erster Linie

dadurch ausdrückte, dass die Aufgaben als interessant, anspruchsvoll und abwechslungsreich wahrgenommen wurden. Laut Heuß (2009) bestätigt die Studie die neuesten Erkenntnisse der Karriereforschung, die besagten, dass nicht allein objektiv messbare Faktoren - wie das Gehalt - die Zufriedenheit der Mitarbeiter ausmachten (vgl. ebd.: Vf). Insgesamt ergab die Untersuchung, dass „für die Karriere eine Auslandsentsendung nicht unbedingt notwendig ist“ (ebd.: VI). Allerdings sei eine solche unabdingbare Voraussetzung dafür, „die höchsten Stufen auf der objektiven Karriereleiter zu erklimmen“ (ebd.: VI). Es dürfe laut der Autorin jedoch nicht erwartet werden, unmittelbar nach der Rückkehr aufzusteigen, hier sei vielmehr „Geduld“ und „Ausdauer“ (ebd.: VI) gefragt.

Weiterhin ist eine Studie von Stahl/Miller/Einfalt/Tung (2000) erwähnen, in der entsandte deutsche Fach- und Führungskräfte mithilfe eines standardisierten Fragebogens u.a. zu den Auswirkungen des Einsatzes auf ihre berufliche Laufbahn befragt wurden. Im Gegensatz zu den Befragten der Studie von Minssen (2009b) waren viele der international Mobilen dieser Arbeit bereit, das Unternehmen zu wechseln, falls sie nach der Rückkehr im eigenen Unternehmen keine zufriedenstellenden Karriereperspektiven hätten (vgl. Stahl et al. 2000: 334). Ein Großteil der Befragten war hinsichtlich eines Karrierefortschritts im eigenen Unternehmen skeptisch, sah die Erfahrung jedoch als wichtigen Entwicklungsschritt und betrachtete sie als zuträglich für die Aussichten auf dem Arbeitsmarkt (vgl. ebd.: 349). Dies lasse sich laut den Autoren dadurch erklären, dass sich ein Wandel im Karrierekonzept vollzogen habe, der sich u.a. dadurch auszeichne, dass *Karriere* nicht mehr nur mit einem hierarchischen Aufstieg gleichgesetzt werde und Arbeitnehmer mobiler und weniger festgelegt seien als in der Vergangenheit (ebd.: 349). Fast alle befragten Mitarbeiter waren der Ansicht, dass die Auslandsmobilität einen wichtigen Schritt für den beruflichen Werdegang und die persönliche Entwicklung darstelle und die dadurch gewonnenen Managementfähigkeiten, die höhere interkulturelle Kompetenz und ein breiterer Erfahrungshorizont sie auf dem Arbeitsmarkt attraktiver erscheinen ließen (vgl. ebd.: 349f).

Zusammenfassend kann für die vorgestellten Studien festgestellt werden, dass der Karrierenutzen eines Auslandseinsatzes im Unternehmenskontext hinsichtlich *objektiver* Erfolgskriterien, wie Einkommen oder Aufstieg in der Hierarchie, von den Befragten zurückhaltend bewertet wird. Die Mitarbeiter sind jedoch dennoch meist zufrieden, da sie die Erfahrung im Ausland an sich sowie die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten für die weitere berufliche Entwicklung als nützlich betrachten und zudem während des Auslandsaufenthalts eine in ihren Augen zufriedenstellende Tätigkeit ausführen konnten.

Die internationale Forschung setzt sich nicht nur mit der Frage auseinander, inwiefern ein Auslandsaufenthalt berufliche Auswirkungen haben kann, sondern ebenso mit der Frage, ob ein Aufenthalt im Ausland die Persönlichkeit beeinflussen kann.

3.1.4.2 Studien zu Auswirkungen von Auslandsaufenthalten auf die Persönlichkeit

Laut Schwarzbach (2009: 5) ist davon auszugehen, dass „Auslandserfahrungen ein prägendes Moment der Identität einer Biographie darstellen und zur Konstruktion dieser beitragen“. Aus diesem Grund ist die Frage berechtigt, inwieweit diese Erfahrungen die Selbstwahrnehmung von Personen hinsichtlich persönlicher Eigenschaften und Kompetenzen beeinflussen. Nachfolgend sollen ausgewählte Studien vorgestellt werden, die die Entwicklung der Persönlichkeit des internationalen Mobilen sowie die sozialisierende bzw. prägende Wirkung internationaler Mobilität in den Blick nehmen.

Die Psychologen Zimmermann und Neyer beschäftigten sich in einer 2013 erschienenen Studie damit, wie sich internationale Erfahrungen während des Studiums auf die Persönlichkeit des Studierenden auswirken. Im Mittelpunkt der Studie standen die grundlegenden Merkmale der Persönlichkeit, die häufig auch als *Big Five* bezeichnet werden: Offenheit, Gewissenhaftigkeit, Extraversion, Verträglichkeit und Neurotizismus (vgl. Zimmermann & Neyer 2013: 1). Die Autoren befragten über 1.000 Studierende an mehr als 200 deutschen Hochschulen. Um einen Vergleich zu ermöglichen, wurden sowohl Studenten ausgewählt, die kurz davor standen, ins Ausland zu gehen als auch eine Kontrollpopulation an Studierenden, die ihr Studium in Deutschland fortsetzen wollten und bisher auch keine Auslandserfahrungen vorweisen konnten (vgl. ebd.: 1). Im Rahmen der Studie konnten auf diese Weise Auswirkungen des Auslandsaufenthalts auf die Persönlichkeitsentwicklung in den Bereichen Offenheit für Erfahrungen, Verträglichkeit und Neurotizismus identifiziert werden:

Die Entwicklungsverläufe der Auslandsstudierenden unterschieden sich von denen der Kontrollgruppen durch eine positive Entwicklungstendenz für Offenheit, eine akzentuierte Zunahme von Verträglichkeit sowie eine stärkere Abnahme des Neurotizismus, d.h. eine Reduktion von Merkmalen wie Ängstlichkeit oder soziale Befangenheit. (ebd.: 2)

Insgesamt verdeutlichten die Ergebnisse, dass ein Auslandsaufenthalt während des Studiums nicht nur in Bezug auf Karriere und Fremdsprachenkenntnisse profitabel sei, sondern auch in Hinblick auf die Reifung der Persönlichkeit. Laut den Ergebnissen der Studie spielten hierbei

die sozialen Kontakte und die damit verbundenen Erfahrungen die größte Rolle (vgl. ebd.: 2).

Maiworm und Over führten im Jahr 2013 eine Untersuchung mit ehemaligen deutschen Erasmus-Studenten durch, um herauszufinden, ob der Auslandsaufenthalt die Herausbildung einer europäischen Identität bei den Studenten fördere (vgl. Maiworm & Over 2013: 2). Die Mehrheit der Befragten bekundete nach dem Erasmus-Aufenthalt eine ähnliche Bindung an Europa und Deutschland oder identifizierte sich in höherem Maße wie vor dem Aufenthalt mit Europa. Nur wenige Studenten bezeugten jedoch eine Einstellungsänderung gegenüber Europa durch den Erasmus-Aufenthalt. In Fällen, in welchen solche Änderungen stattgefunden hätten, seien diese meist positiv gewesen. Die Autoren sehen diese Tatsache als Hinweis darauf, dass „ein Erasmus-Auslandsaufenthalt grundsätzlich das Potenzial hat, die europäische Identität zu verändern“ (ebd.: 49), obwohl dies bei vielen deutschen Teilnehmern nicht wirksam geworden sei.

Auch Mitchell veröffentlichte 2012 eine Untersuchung mit einer ähnlichen Fragestellung. Die Befragung von Erasmus-Studenten ergab, dass der Aufenthalt für die Mehrheit der Studierenden eine interkulturelle Erfahrung darstelle, die das Interesse an Europa und der Europäischen Union wecke (vgl. Mitchell 2012: 510f). Zudem ergab die Studie, dass sich die Erasmus-Studenten eher als Europäer betrachteten und der EU zugehörig fühlten als nicht-mobile Studenten (vgl. ebd.: 511). Die Untersuchung zeigte weiterhin, dass Erasmus-Studenten Sprachkompetenzen aufwiesen, die nicht-mobile Studenten nicht hätten. Dieser Punkt ist laut Mitchell signifikant, da die Bildung einer politischen Gemeinschaft immer Kommunikation voraussetze (vgl. ebd.: 511). Insgesamt deuteten die Ergebnisse der Studie darauf hin, dass das Erasmus-Programm in der Wahrnehmung der Studenten potentiell eine europäische Identität fördern könne, dies jedoch auch Grenzen habe (ebd.: 511).

Ebenso untersuchte Sigalas (2009) die mögliche Herausbildung einer europäischen Identität durch das Erasmus-Programm. Die Ergebnisse der Untersuchung weisen in eine andere Richtung als die von Mitchell (2012) und Maiworm und Over (2013). Die Untersuchungsergebnisse zeigten zwar, dass der Erasmus-Aufenthalt und der damit meist verbundene Erwerb von Sprachkenntnissen dabei halfen, sich mit einem anderen europäischen Land und einer fremden Kultur vertraut zu machen. Bezüglich der Förderung einer europäischen Identität kam Sigalas jedoch zu einem anderen Ergebnis: „(Erasmus) does not foster a European self-identity or a sense of European pride“ (Sigalas 2009: 1). Insgesamt kommt Sigalas zu der Erkenntnis, dass es zwar wahrscheinlicher sei, dass mobile Studenten eine europäische Identität aufwiesen als nicht-mobile, dies allerdings nichts mit der Mobilitätserfahrung im Rahmen

des Erasmus-Programmes an sich zu tun habe (vgl. ebd.: 19).

In ihrer sozialpsychologischen Studie „In der Fremde“ aus dem Jahr 2007 setzte sich Zschocke mit dem Leben von international Mobilen auseinander und untersuchte „das Thema Leben im Ausland und seine psychischen Implikationen“ (Zschocke 2007: 12). Die Autorin befragte Personen, die ein bis zehn Jahre im Ausland gelebt hatten oder zum Zeitpunkt der Untersuchung noch im Ausland lebten. Das Sample der Studie erstreckte sich über unterschiedliche Altersstufen, berufliche Tätigkeiten, soziale Schichten und Länder. Alle Befragten befanden sich „freiwillig, primär um des Auslandsaufenthalts willen“ (ebd.: 15) im Ausland. Ausgenommen von dieser Untersuchung waren beispielsweise Personen, die sich ausschließlich aus wirtschaftlichen Gründen, d.h. zu Arbeits- oder Karriere Zwecken im Ausland befanden (vgl. ebd.: 15); die Autorin behandelt also explizit Auslandserfahrungen ohne beruflichen Bezug. Internationale Mobilität im Rahmen der Karriere ist in dieser Studie - im Gegensatz zu vorliegender Arbeit - nicht relevant. Thematische Schwerpunkte der Untersuchung sind das Leben im Ausland (Erfahrungen, Abläufe etc.), Wurzeln, die Identität der mobilen Personen sowie deren Sozialisation (z.B. Beruf, Bildung, bisherige Erfahrungen) (vgl. ebd.: 13f). Hinsichtlich der Veränderungen von Werten ließen sich „generelle Werteveränderungen“ (wie Veränderungen von Anschauungen, Werten und Verhaltensweisen) und „spezifische Werteveränderungen“ (z.B. Veränderungen des Sozialverhaltens und der zwischenmenschlichen Beziehungen) (ebd.: 117) feststellen. Fast alle Personen berichteten zudem von einem Gefühl der Freiheit im Ausland. Dieses umfasste verschiedene Ebenen, wie zum Beispiel Freiheit von Normen, Entscheidungsfreiheit oder Handlungsfreiheit (vgl. ebd.: 118). Zum Einfluss des Auslandsaufenthalts auf die Identität ergab die Studie eine „Neuakzentuierung, Veränderung und Verstärkung der eigenen Identität“: „Es entwickelte sich häufig eine von innen kommende, unverwechselbare Identität, jenseits von Identitätsbildung durch Gruppen- und Kontextzugehörigkeit oder Rollen“ (ebd.: 119). Viele der Befragten entwickelten eine Art „Patchwork-Identität“ (ebd.: 119) mit Elementen aus der eigenen und der fremden Kultur. Es konnte jedoch in keinem der Fälle eine komplette Änderung der Identität oder von Werten festgestellt werden, sondern vielmehr eine Erweiterung. Zusammenfassend zieht die Autorin den Schluss, dass mittelfristige Auslandsaufenthalte

signifikanten Einfluss auf Werte, Identität, persönliche Freiheit und Integrationsfähigkeiten haben. Des Weiteren ließ sich häufig nachweisen, dass Wurzeln oft gerade in der Entfernung davon definiert werden können. (ebd.: 121)

Insgesamt kommen alle vorgestellten Studien zu dem Ergebnis, dass ein Auslandsaufenthalt Einfluss auf die persönliche Entwicklung einer Person haben kann. Diese kann von der Änderung von Persönlichkeitsmerkmalen (Zimmermann & Neyer 2013) über die Identifikation mit Europa (Maiworm & Over 2013; Mitchell 2012) bis zum Wandel von Werten, Einstellungen und von Aspekten der Identität reichen (Zschoke 2007).

Einige Forschungen zur internationalen Mobilität während des Studiums und des Berufslebens versuchen die Frage zu beantworten, ob Auslandserfahrungen eine sozialisierende bzw. prägende Wirkung aufweisen können. Magali Ballatore untersuchte beispielsweise in einer Studie aus dem Jahr 2013 die Lebenswege von Erasmus-Studenten hinsichtlich der Frage, ob diese eine Karriere im Ausland anstrebten oder wieder in ihr Heimatland zurückkehrten. Zur Untersuchung des beruflichen Werdegangs der Studenten nach dem Auslandsaufenthalt und insbesondere des Berufseinstiegs wurden die Absolventen vier bis fünf Jahre nach dem Erasmus-Aufenthalt anhand persönlicher Interviews befragt (vgl. Ballatore 2013: 337ff). Die Autorin ging der Frage nach, ob die internationale Mobilität während der Ausbildung in der Zukunft der ehemaligen Studierenden instabile biographische Prozesse und Situationen bedingte, in dem Sinne, dass diese Personen oft den Ort oder die Arbeitsstelle wechselten und zwischen verschiedenen Möglichkeiten hin- und hergerissen waren (vgl. ebd.: 339f). Die Befragung ergab, dass ein Großteil bestrebt war, nach dem Studienabschluss einen Nutzen aus den Auslandserfahrungen während des Studiums zu ziehen. Bei einigen führte die Mobilität während des Studiums zu weiteren Mobilitätserfahrungen in der ersten Phase ihrer Karriere. Oft sei diese Mobilität jedoch nicht frei gewählt und von den Aussichten auf dem Arbeitsmarkt geleitet gewesen. Die befragten ehemaligen Studenten wechselten während der ersten vier bis fünf Jahre ihres aktiven Berufslebens häufig zwischen verschiedenen Städten, Ländern oder gar Kontinenten (vgl. ebd.: 363f).

Van Mol führte im Universitätsjahr 2008/09 ebenfalls eine Studie durch, um herauszufinden, ob ein Auslandsaufenthalt während des Studiums Einfluss auf spätere Migrationsmuster habe (vgl. Van Mol 2010: 3). Insgesamt nahmen an der Befragung 2.058 Studenten teil, die im Anschluss in vier Gruppen aufgeteilt wurden: *nicht-mobile Studenten*, also solche, die in Zukunft nicht den Wunsch hatten, einen Auslandsaufenthalt während des Studiums zu absolvieren, *potentiell mobile Studenten*, die sich noch unschlüssig waren, eine dritte Gruppe an *zukünftig mobilen Studenten*, die vorhatten, im Ausland zu studieren sowie eine Gruppe an *mobilen Studenten*, die bereits akademisch mobil war (vgl. ebd.: 5). Die Ergebnisse der Studie zeigten, dass *zukünftig mobile Studenten* sich nicht von *mobilen Studenten* unterschieden, was

den Wunsch nach einer zukünftigen Beschäftigung im Ausland anbelangt. Sie unterschieden sich lediglich in ihrer Vorstellung davon, im Ausland zu leben, was wahrscheinlich durch die Tatsache bedingt sei, dass die *mobilen Studenten* diese Erfahrung bereits gemacht hätten. Die beiden genannten Gruppen unterschieden sich allerdings statistisch gesehen von den *potentiell mobilen* und den *nicht-mobilen Studenten* in allen genannten Aspekten (ebd.: 8).

Garneau führte im Jahr 2006 eine internationale Vergleichsstudie mit ehemals international mobilen Hochschulabsolventen in Frankreich und Kanada durch (vgl. Garneau 2006a: 7f). Der konzeptuelle Rahmen der Studie ist das Konzept des *Raums* und die berufliche Sozialisierung. Der *Raum* könne für die Studenten zum *Kapital* - im Sinne von Pierre Bourdieus Kapitaltheorie - werden, insofern es diesen gelinge, einen Nutzen daraus zu ziehen (vgl. ebd.: 7). Anhand der Ergebnisse der Feldforschung entwickelte die Autorin eine Typologie räumlicher Karrieren und beruflicher Sozialisierungen. Die vier konzipierten Karriere-Idealtypen unterscheiden sich einerseits danach, inwiefern die unterschiedlichen Aktivitäten während der beruflichen Sozialisierung progressiv angeordnet oder zerstreut sind, andererseits hinsichtlich ihrer Anerkennung auf dem Arbeitsmarkt. Zweitens unterscheiden sie sich dadurch, ob sie sich in unterschiedlichen gesellschaftlichen Räumen oder in einem einzigen abgespielt haben (vgl. ebd.: 9f). Die Idealtypen geben Aufschluss darüber, inwiefern sich die Personen den internationalen Raum zunutze machen - in Abhängigkeit der ererbten oder selbst erworbenen Ressourcen, dem Grad der Institutionalisierung der akademischen Mobilität, des nationalen Bildungssystems und der Gegebenheiten der Arbeitsmärkte (ebd.: 15).

Der *type multispatial intégré* hat laut Garneau (2006) mehrere Auslandsaufenthalte im Rahmen der beruflichen Sozialisierung absolviert, wie beispielsweise Sprachkurse oder einen Teil des Studiums im Ausland. Dieser Typ weist also eine beträchtliche Anhäufung von räumlichem Kapital auf. Diese Personen haben höhergestellte berufliche Positionen, wobei der Berufseinstieg schnell verläuft und die Karriere eine internationale Ausrichtung aufweist (vgl. Garneau 2006a: 10). Der *type unispacial d'insertion professionnelle* ist hauptsächlich auf eine berufliche Position und einen bevorzugten Raum, in diesem Fall das erste Unternehmen, konzentriert. Personen dieses Typs schlagen nationale Ausbildungswege ein, sie nutzen ihre internationalen Erfahrungen jedoch meist nicht im Beruf (vgl. ebd.: 10f). Der *type multispatial aléatoire* ist wie der erste Typ oft im Ausland gewesen und hat verschiedene Tätigkeiten in unterschiedlichen nationalen Räumen ausgeübt. Die beruflichen Aktivitäten dieses Typs sind unterschiedlicher Art, wechseln häufig und erfahren keine Anerkennung auf den Arbeitsmärkten (vgl. ebd.: 11). Der *type unispacial précaire* bezeichnet Personen mit geringem räumlichen

Kapital, deren Aktivitäten nicht zur Akkumulation von Ressourcen führen. Diese Personen unternahmen in ihrer Kindheit weder Urlaubsreisen, noch verfügen sie über ein internationales soziales Netzwerk. Meist sprechen sie keine Fremdsprachen und haben in ihrem Beruf oft keinen internationalen Bezug (vgl. ebd.: 11).

Zusammenfassend bestätigen alle vorgestellten Studien die prägende Wirkung von Auslandserfahrungen. Mobilitätserfahrungen oder interkulturelle Kontakte in Kindheit und Jugend sowie im Studium und im Berufsleben führen in vielen Fällen zu zukünftigen Mobilitätsmustern.

3.1.4.3 Studien zur Verortung und Integration im Ausland

Abschließend widmet sich dieses Kapitel Untersuchungen, die sich mit der Position bzw. dem Status der international mobilen Person im Ausland sowie deren Integration auseinandersetzen.

Bisherige Studien zur Verortung von international mobilen Personen beziehen sich in erster Linie auf studentische Auslandsaufenthalte. Ein Beispiel ist die Studie von Agulhon und Xavier de Brito aus dem Jahr 2009 zur Bestimmung der speziellen Position von ausländischen Studenten in der Aufnahmegesellschaft. Zu diesem Zweck interviewte eine Forschergruppe 120 Studenten in Paris aus insgesamt 12 verschiedenen Ländern (vgl. Agulhon & Xavier de Brito 2009: 13). Ziel der Untersuchung war es, die individuellen und kollektiven Erfahrungen der ausländischen Studenten zu untersuchen und den jeweiligen sozialen und akademischen Integrationsprozess der jeweiligen Population zu verstehen (vgl. ebd.: 35). Die Ergebnisse der Befragungen ergaben, dass für die untersuchten Nationalitäten verschiedene Integrationsweisen und Akkulturationsweisen festgestellt werden können, welche durch geschichtliche Beziehungen des Herkunftslandes mit Frankreich, die sprachliche Nähe sowie die sozialen und schulischen Werdegänge der befragten Personen beeinflusst seien (vgl. ebd.: 36). Die Studie ergab weiterhin, dass die ausländischen Studenten einen « habitus de migrant » (ebd.: 19) aufwiesen, obwohl sie per definitionem keine Migranten seien (ebd.: 270).

Die Studenten berichteten von Herausforderungen der Anpassung an eine fremde Kultur hinsichtlich kultureller Codes, Werte und Verhaltensweisen, der Anpassung an ein anderes universitäres Umfeld und eine fremde Sprache. Die ausländischen Studenten befänden sich in

einem Prozess der « conversion-transformation » (ebd.: 137). Die soziale Anpassung würde durch regelmäßigen Kontakt mit den Einheimischen gefördert, allerdings blieben die meisten ausländischen Studenten unter sich. Insgesamt zeigten die Befragungen einen Unterschied zwischen *Privilegierten* (*privilégiés*) und *Prekären* (*précarisés*) sowie zwischen *boursiers* und *non boursiers* – Personen mit und ohne Stipendium –, deren Lebensrhythmus sich radikal unterscheidet. Dennoch ergab die Studie, dass diese Studenten häufig dieselben Probleme hätten, was die Zugehörigkeit zur fremden Gesellschaft anbelangt (vgl. Erlich 2010: 3). Die Autoren stellten zudem die Existenz eines « capital international » (ebd.: 3), eines *internationalen Kapitals*, fest, das durch frühere Reisen, Aufenthalte oder Kontakte mit dem Internationalen zustande käme und die kulturelle Anpassung erleichtere: « Ce capital favorise nettement l’adaptation socioculturelle en France mais également le capital social acquis en France » (ebd.: 3). Zusammenfassend könne die Integration der befragten Studenten als unterschiedlich hinsichtlich verschiedener Ebenen beschrieben werden, wobei die identitäre Anpassung am wenigstens erreicht sei:

Sur un plan structurel, l’intégration est réussie puisque les étudiants en mobilité s’intègrent aux institutions dans le pays d’accueil; l’intégration sociale est plus souvent caractérisée par le repli que par l’ouverture; l’intégration culturelle est double, partagée entre les valeurs et modes de pensée des pays d’accueil et d’origine; enfin sur le plan identitaire, l’intégration reste inachevée. (ebd.: 3)

Vassiliki Papatsiba beschäftigt sich in ihrer Studie (2003) mit studentischen Aufenthalten und dem Thema der *Alterität*. Der Begriff *fremd* sei im Kontext der internationalen Mobilität von Studenten in dreifacher Hinsicht zu verstehen:

Le terme *étranger* est à entendre triplement. Il désigne à la fois: le pays nouveau que l’étudiant découvre, les habitants de ce pays perçus de loin et l’étudiant qui se voit lui-même maintenant de l’extérieur. (Papatsiba 2003: XIIIf, Hervorh. Orig.)

In ihrer Studie geht Papatsiba (2003) auf allgemeine und politische Aspekte der internationalen Mobilität im Rahmen des Erasmus-Programms ein und untersucht die Erfahrungen von Studenten sowie deren Wahrnehmung der Erträge des Aufenthalts. Die Autorin interessiert sich hauptsächlich für die spezifischen Methoden der Studenten, im Ausland zurechtzukommen sowie den Umgang mit der *Alterität*, den der Student während des Erasmus-Aufenthalts entwickelt. Zudem will Papatsiba herausfinden, welche Auswirkungen die Erfahrungen im Ausland auf die persönliche Entwicklung und die kulturelle Identität des mobilen Studenten haben (vgl. ebd.: 70).

Die Autorin analysierte schriftliche Berichte (*rappports*), welche die Studenten nach ihrer Rückkehr aus dem Ausland aus administrativen Gründen verfassen mussten (vgl. ebd.: 70) und stellte anhand der Analyse der Schriftstücke fest, dass sich die Nähe zum *Fremden*²⁰ entweder außerhalb oder innerhalb des universitären Umfelds entwickle. Die Kontakte zu anderen Erasmus-Studenten unterschiedlicher Nationalitäten würden von den Studenten als sehr intensiv empfunden und führten zu einer Art Gemeinschaftsgefühl sowie zu dem Wunsch, Beziehungen zum *Fremden* und Unbekannten aufzubauen, was laut der Autorin zudem sogar ein Zugehörigkeitsgefühl zur Menschheit kreiert (vgl. Jacquet-Francillon 2004: 139). Auf Basis dieser Annäherung an eine neue Gruppe und in Abhängigkeit von deren Charakteristika akzeptiere und bestätige der Student seine eigene Position als *Fremder*. Durch die Nähe zu der anderen Gruppe, von der er sich zwar unterscheidet, aber mit der er gleichzeitig den Status des *Fremden* teilt, betrachte der Student diesen Status schließlich als positiv: « et c'est par cette image gratifiante qu'il rencontre et intègre l'Autre Étranger » (ebd.: 139). Ein positives Bild von sich selbst führe also zu einer Öffnung gegenüber dem *Anderen* (ebd.: 139). Zudem könne die Begegnung mit dem *Anderen* auch die Wahrnehmung der eigenen Person beeinflussen:

Quant à la confrontation avec l'altérité, si elle peut être gérée positivement par le déploiement de son potentiel d'action et par l'établissement de liens, elle peut aiguïser et renforcer la perception de soi. (Papatsiba 2003: 257)

Der Auslandsaufenthalt im Rahmen des Erasmus-Programms könne für den Studenten « un champ soit ouvert soit fermé aux possibles » (ebd.: 258) sein, je nachdem, in welchem Maße sich die Person auf die neue Umgebung einlasse. Wenn der Student die Periode des Aufenthalts nur als eine Art Exkurs oder als Platzhalter sehe, könne die Begegnung mit dem *Anderen* auch zu einer Erfahrung der Entfernung werden (vgl. ebd.: 258). Eine weitere Erkenntnis der Studie ist die Tatsache, dass Erasmus keine Garantie der Abkehr von einer ethnozentrischen Haltung gewährleiste, in dieser Hinsicht müsse der Erfolg des Programmes relativiert werden (vgl. ebd.: 260f):

Les textes des étudiants, dans leur ensemble, comportent peu de traces de cette capacité à se déplacer entre deux systèmes culturels, à tolérer les différences mais aussi à les comprendre et les analyser en temps réel. (ebd.: 260)

Allerdings könne die Erasmus-Erfahrung eine Sensibilisierung in Bezug auf die Interaktion zwischen Personen verschiedener Kulturen bewirken und v.a. Differenzen bewusst machen

²⁰ Auf das Konzept des *Fremden* wird in Kapitel 3.3 näher eingegangen.

(vgl. ebd.: 262).

Zusammenfassend lässt sich für bisherige Untersuchungen zur Verortung und Position der mobilen Person im Ausland feststellen, dass viele Arbeiten lediglich die akademische Mobilität in den Blick nehmen. Berufliche Mobilität wird in einem geringeren Ausmaß unter diesem Gesichtspunkt analysiert, sondern wird meist unter dem Karriereaspekt oder hinsichtlich Management-Fragestellungen behandelt. Untersuchungen, die die Verortung des unternehmensinternen Entsandten unter Bezugnahme auf Konzepte des *Fremden* analysieren sowie Studien, die mithilfe eines qualitativen Forschungsdesigns Wandlungsdynamiken der Anschauung der *Anderen* in Hinblick auf einen möglichen Wandel von Vorstellungen und festgefahrenen Bildern untersuchen, waren zum Zeitpunkt des Verfassens dieser Arbeit ebenso wenig bekannt.

Wie die dargestellten Studien zeigen, sind Auslandsaufenthalte keineswegs neutral, sondern haben stets bestimmte Auswirkungen auf eine Person. Der temporäre Aufenthalt in einem anderen Land und die Konfrontation mit unbekanntem Mustern können eine Person verändern.

3.2 Die *Weltanschauung* (*vision du monde*)

3.2.1 Zum Verständnis von *Weltanschauung*

Vorliegende Arbeit hat Entwicklungsdynamiken der *Weltanschauung* durch internationale Mobilität zum Thema. Dieses Kapitel wird sich näher mit dem Begriff der *Weltanschauung* und den mit ihr verbundenen Aspekten auseinandersetzen. In einem ersten Punkt wird auf das Verständnis von *Weltanschauung* eingegangen.

Bei der *Weltanschauung* handelt es sich um einen komplexen Begriff, dessen Bedeutung über die Jahrhunderte hinweg von Forschern und Denkern in Deutschland kontrovers diskutiert wurde; v.a. im Laufe des 19. Jahrhunderts wurde die *Weltanschauung* in der Philosophie und der deutschen Literatur viel thematisiert, wobei sich die Bedeutung des Begriffs stets wandelte (vgl. Spurk 2006: 173). Die *Weltanschauung* und verwandte Konzepte, wie das *Weltbild* (*image du monde*), lösten v.a. innerhalb der Soziologie und der Philosophie im Deutschland des 19. und 20. Jahrhunderts zahlreiche Diskussionen unter Denkern unterschiedlicher

Schulen aus (vgl. ebd.: 163). Obwohl der Begriff bereits im 18. Jahrhundert aufkam, sei die *Weltanschauung* dennoch „ein Produkt des 19. Jahrhunderts“ und mit dem Auftreten der „Problematik der modernen Subjektivität“ verknüpft, wobei die Wurzeln und Voraussetzungen „im Prozess der zunehmenden Individualisierung“ (Meier 1967: 67) liegen:

Die Meinungen, die der Einzelne hat, sein Geschmack, dem er Ausdruck verleiht, dürfen nicht mehr widerspruchsfrei in das System der Normen und Wertungen integriert sein, das für die Gesellschaft einer Zeitepoche und ihre Ordnung den Charakter der Allgemeinverbindlichkeit besitzt. (ebd.: 67)

Nach übereinstimmenden Aussagen (z.B. Meier 1967: 71 oder Müller 2010: 17) ist der Schöpfer des Begriffes *Weltanschauung* Immanuel Kant²¹, der das Wort erstmals 1790 in „Kritik der Urteilskraft“ benutzte. Allerdings habe der Begriff hier noch nicht „die erst später voll ausgebildete Bedeutung“ (Meier 1967: 71). Im weiteren Verlauf des 18. und 19. Jahrhunderts wurde der Begriff von unterschiedlichen Denkern, wie A. W. Schlegel (1798/1800), F. W. J. Schelling (1799), J. J. Wagner (1804) oder J. W. von Goethe (zwischen 1813 und 1821) benutzt (vgl. ebd.: 74ff). Dabei markiere die Philosophie G. W. F. Hegels den „begriffsgeschichtlichen Wendepunkt“ (Müller 2010: 55), da die *Weltanschauung* von nun ab subjekt- und kulturbezogen sei:

Der Ausdruck bezieht sich nun nicht mehr nur auf Subjektivität, sondern stets auf ein konkretes Subjekt, allerdings im Sinne eines Kollektivs. Die Gegebenheit einer *Weltanschauung* bleibt an eine bestimmte Kultur- und Sinngemeinschaft gebunden. (ebd.: 55)

Bis zur Mitte des 19. Jahrhunderts sei die *Weltanschauung* zu einem „in den Bereichen des Geistes bekannten und verlässlichen Begriff“ geworden, da er sich hervorragend dafür eigne, das „Verhältnis zur Welt“ (Meier 1967: 141) zu bezeichnen und zu beschreiben. Im 20. Jahrhundert griffen beispielsweise H. Rickert und E. Husserl die *Weltanschauung* auf und entwickelten diese innerhalb der Philosophie weiter (vgl. ebd.: 269ff und 275ff). Auch A. Schweitzer beschäftigte sich mit dem Begriff (vgl. hierzu z.B. Kretschmar-Sauer 1990).

Im Folgenden werden unterschiedliche Aspekte der *Weltanschauung* behandelt, die in Bezug auf die Fragestellung der vorliegenden Arbeit relevant sind. Zuerst soll die *Weltanschauung* als subjektiver Blick auf die Welt definiert werden.

²¹ Kant verwendet den Begriff laut Meier (1967: 71) „im Zusammenhang mit der Begründung eines Vermögens im Gemüt, wodurch und durch dessen Idee eines Noumenons das Unendliche der Sinnwelt in einen Begriff gefasst werden kann.“

3.2.1.1 Die *Weltanschauung* als subjektiver Blick auf die Welt

Im Zentrum der vorliegenden Arbeit befindet sich die einzelne Person und deren subjektiver Blick auf sich selbst, auf den *Anderen* und die soziale Welt, deren Teil sie ist. Jeder Mensch verfügt über einen „Erfahrungsraum“ sowie einen „Erwartungshorizont“ (Koselleck 1979: 349ff). Die Menschen erschaffen sich eine soziale Welt und werden wiederum von dieser erschaffen: « Ils créent le monde social qui les crée » (Spurk 2006: 203). Aus diesem Grund ist der Ausgangspunkt der soziologischen Analyse der Einzelne, seine *Weltanschauung* oder sein *Weltbild*, seine *raisons d’agir* und der *Sinn*, den er seinen Handlungen und seiner Existenz zuschreibt und den er in diesen findet (ebd.: 203). Der Einzelne erklärt seine Lebenssituation vor dem Hintergrund seiner *Weltanschauung* oder seines *Weltbildes* und seiner *raisons d’agir* (ebd.: 203f). Auch Husserl (1996) betont die Bedeutung der Subjektivität für die Soziologie, « qui nous invite à remettre l’homme et sa subjectivité au centre de la réflexion (sociologique) » (Husserl 1996, zit. n. Spurk 2006: 108). Die *Weltanschauung* ist eng verbunden mit der Existenz des Einzelnen, « elle est liée à l’existence singulière de l’individu » (ebd.: 175), denn jede Lebensform sei auf Partikulares bezogen:

jede Gestaltung des Lebens ist aber nur immer partikular; nie kann sie den Umkreis aller Lebensmöglichkeiten zur Darstellung bringen. So ist das Leben uns niemals in seiner Ganzheit, in der Gesamtheit aller seiner Gefüge gegeben. (Groethuysen 1931: X)

Die *Weltanschauung* ist laut Spurk (1999) die Art und Weise wie eine Person auf die Welt blickt und diese wahrnimmt, « la manière de regarder le monde » (Spurk 1999: 139). Jeder Mensch verfügt über eine Vorstellung von der sozialen Welt, in der er lebt (Spurk 2006: 26). Die *Weltanschauung* bezeichnet gleichermaßen den Blick (*regard*) der Person auf die Welt, wie auch die Meinung, die sie von der Welt entwickelt und umfasst sämtliche Vorstellungen, die sich die Person von ihrer Lebenswelt macht (vgl. Spurk 2007: 25). Die *Weltanschauung* beschreibt den Platz, den sich die Person in der sozialen Welt zuweist, sie weist also auf deren Selbstpositionierung und -verortung hin. Zudem enthält sie den Blick der Person auf sich selbst, also deren Selbstwahrnehmung, die Anschauung der *Anderen*, sowie den Blick auf die Welt, in der beide zusammen existieren:

(La vision du monde) décrit la place que l’individu se donne au sein du monde social ainsi que le regard qu’il porte sur lui-même, sur les autres et sur le monde au sein duquel ils existent ensemble. Elle est l’ensemble, plus ou moins cohérent et plus ou moins stable et durable, des idées qu’il se fait de la totalité sociale dans laquelle il vit, c’est-à-dire de son monde-de-la-vie. (ebd.: 25)

Die Vorstellungen (*idées*), aus denen sich die *Weltanschauung* der Person zusammensetzt, vereinen sich in Interpretationsschemata der Wirklichkeit, die das Handeln der Person lenken und leiten. Jedes menschliche Wesen verfügt über solch ein Interpretationsschema der Realität, das seine Handlungen und sein Verhalten in der sozialen Welt beeinflusst (ebd.: 25). Die Personen « agissent dans la société concrète qu'ils saisissent grâce à leurs expériences vécues, grâce à leurs sens et grâce à leurs visions du monde » (Spurk 2006: 185). Diese Schemata sind grundlegend für die sozialen Beziehungen des Individuums, dessen Werte, Moralvorstellungen und Normen sowie die Vergangenheit, die Zukunft (vgl. Spurk 2007: 25) und den „Erwartungshorizont“ (Koselleck 1979: 349-375).

Die *Weltanschauung* umfasst, wie beschrieben, verschiedene Wahrnehmungsdimensionen einer Person: sie beinhaltet den Blick, den diese auf sich selbst richtet sowie den Platz, den sich die Person selbst in der sozialen Welt zuweist, die Wahrnehmung der *Anderen* und die Wahrnehmung der sozialen Welt, in der beide zusammen existieren. Der Blick (*regard*) ist hier gleichzeitig Prozess und Ergebnis, « il est aussi bien une opinion solidifiée (*festgeworden*) qu'une interprétation de l'opinion et de l'apparence » (ebd.: 173). Die *Weltanschauung* dient dem Menschen als Orientierung, indem sie ihm dabei hilft, sich selbst in der sozialen Welt zu verorten, der eigenen Existenz einen Sinn zu verleihen sowie innerhalb der jeweiligen Gesellschaft handlungsfähig zu sein (vgl. Spurk 1999: 139). Sie umfasst die Erklärung und Interpretation der Welt, in der die Subjekte gemeinsam existieren, und beinhaltet u.a. Werte, Strukturen, Überzeugungen und Zielvorstellungen eines Individuums oder eines Kollektivs, die die gesellschaftliche Gesamtheit oder einzelne Personen betreffen. Sie muss nicht unbedingt auf Wahrheiten gründen, sondern kann auch Spekulationen und Vermutungen umfassen:

Dans les visions du monde, on trouve également l'imaginaire social qui alimente la pensée sociologique: les manques, les espoirs, les quêtes de sens, les victoires et les défaites de la vie. (ebd.: 187)

Die *Weltanschauung* ist wesentlich geprägt von Bildern - wie Mythen, Metaphern und Argumentationsmustern. Die in den Personen verankerten Bilder sind durch die individuelle und kollektive Geschichte geprägt und in die Einheiten der sozialen Welt eingeschrieben, zu der diese gehört, wie beispielsweise eine Nation oder eine soziale Klasse. Personen einer Nation oder einer Gesellschaft « vivent avec ces images en tête et au milieu de leurs images » (Spurk 1999: 139). Diese Bilder sind von großer Wichtigkeit für die Person, denn sie machen u.a. die Unterscheidung zwischen dem Ich und dem Anderen sowie dem *Wir* und dem *Ihr* deutlich:

(Les images) permettent à l'acteur individuel de se positionner dans l'interprétation collective de la réalité des unités sociales dont il fait partie. De cette manière, les cultures peuvent se créer, et – puisque ces cultures se réfèrent à des unités sociales – les images expriment le moi et autrui, le nous et le vous. (ebd.: 139)

Jede Person verfügt über spezifisches Wissen, welches *Rezepte (recipes)* zur Lösung alltäglicher Herausforderungen beinhaltet. Diese *Rezepte* dienen als Handlungsanweisungen sowie als Interpretationsschema (*scheme of interpretation*) für Situationen, da ihre Befolgung ein gewisses Ergebnis erwarten lässt (vgl. Schütz 1944: 501):

It is a knowledge of trustworthy recipes for interpreting the social world and for handling things and men in order to obtain the best results in every situation with a minimum of effort by avoiding undesirable consequences. (ebd.: 501, Hervorh. Orig.)

Diese Kenntnisse sind der Teil der *Weltanschauung* einer Person. Solange sich diese *Rezepte* als effizient erweisen, wird sie ihre *Weltanschauung* nicht ändern (vgl. Spurk 1999: 116). Die Wirklichkeit der Person ist nach der jeweiligen Bedeutung, die sie den einzelnen Tatsachen zuweist, strukturiert, wobei diejenigen, die den Einzelnen direkt betreffen, für diesen die wichtigsten sind. Der Mensch ist sich seiner Handlungen und Ziele sowie der der *Anderen* durchaus bewusst (vgl. Spurk 2007: 116). Ein menschliches Wesen handelt stets vor dem Hintergrund der eigenen *Weltanschauung*, welche dessen « connaissance ‚naïve‘ de la vie » (ebd.: 136) enthält; diese ist das Ergebnis unterschiedlicher Einflüsse wie Erziehung, Ererbtum, Gewohnheiten und Traditionen. Die Wirklichkeit, in der die Person lebt, erscheint ihr als *sinnhaft*; auch wenn die Person die Wirklichkeit nicht in ihrer Gänze versteht, ist sie ihrer eigenen Welt doch durch Routinen verbunden. Alle anderen, die ebenso dieser Welt angehören, sind in der Lage, die Handlungen und Denkweisen der Person zu deuten und zu verstehen. Für den Einzelnen ist seine soziale Welt real, natürlich und offensichtlich (vgl. ebd.: 136f). Die *Weltanschauung* ist aktiv, da sie u.a. Projekte und bewusste Handlungen enthält:

La vision du monde est active par ce qu'elle implique des projets et des actions conscientes et volontaires qui visent (entre autres) le dépassement d'une situation donnée et la dynamique historique. (Spurk 2006: 186)

Die *Weltanschauung* beinhaltet also auch bewusste Projekte und Handlungen des Menschen, die beispielsweise das Überwinden der Ist-Situation betreffen und die Zukunft im Blick haben. Die *Weltbetrachtung (la contemplation du monde)* bezeichnet hingegen eine passive Haltung der Person gegenüber der Außenwelt und hilft ihr dabei, sich gegenüber der Welt zu konstituieren (vgl. ebd.: 164).

3.2.1.2 Die *Weltanschauung* als Verbindung zwischen dem *Ich* und dem *Anderen*

Im Folgenden wird die *Weltanschauung* als Verbindung zwischen dem *Ich* und dem *Anderen* beschrieben.

Die Bilder und Vorstellungen, die in der *Weltanschauung* präsent sind, sind essentiell für das Leben der Menschen in einer Gesellschaft oder einer Nation, denn sie definieren die Unterscheidung zwischen dem *Ich*, den *Anderen*, dem *Wir* und dem *Ihr* (vgl. Spurk 1999: 139). Die Person kann durch die Wahrnehmung des *Anderen* die Welt, den *Anderen* und sich selbst erkennen. *Weltanschauungen* entstehen innerhalb eines begrenzten öffentlichen Raumes und sind ein wichtiger Faktor für die Herausbildung der Beziehung zwischen dem *Ich* und dem *Anderen*; der öffentliche Raum ist also der Ort, wo sich der « *lien social* » (ebd.: 139) konstituiert. Die *Weltanschauungen* stellen sozusagen eine Verbindung zwischen dem *Selbst* (*soi-même*), den *Anderen* (*les Autres*) und der *Gesamtheit der Existenz* (*la totalité de l'existence*) dar und können den *Weltanschauungen* der *Anderen* ähnlich sein oder zu ihnen in Konkurrenz stehen (Spurk 2006: 181).

Das Bewusstsein des Einzelnen ist immer durch bestimmte Absichten, also Intentionalität (*intentionnalité*) geprägt, welche wiederum ihrerseits das Bewusstsein der Existenz eines *Anderen* verlangen, der sich vom *Ich* unterscheidet: man kann sich nur im Blick des *Anderen* wiedererkennen und konstituieren (vgl. Spurk 2007: 118). Der Blick und die Wahrnehmung der Person haben immer eine aktive und reziproke Dimension, denn sie stehen immer auch in Beziehung zu den *Anderen*, die sie umgeben (vgl. Spurk 1999: 139).

Diese Beziehung zwischen dem *Ich* und dem *Anderen* ist auch für vorliegende Arbeit von Interesse. Die *Weltanschauung* erlaubt es einer Person, sich selbst von anderen abzugrenzen. Dies ist beispielweise im Fall von Nationen von Bedeutung. Eine Person, die ihr gewohntes Umfeld für einen Auslandsaufenthalt verlässt, wird mit anderen *Weltanschauungen* konfrontiert. Die Person verlässt ihre soziale Einheit, durch die ihre eigene *Weltanschauung* geprägt ist und wird mit den *Anderen*, die unterschiedliche Werte, Normen, Einstellungen und Ansichten haben, konfrontiert. Ihre eigenen in der *Weltanschauung* enthaltenen *Interpretationsschemata* (Schütz 1944: 502f) erweisen sich in der neuen Umgebung möglicherweise als nicht effizient, da die soziale Welt der *Anderen* nach unterschiedlichen Mustern funktioniert.

3.2.1.3 Die *Sinnsuche* als Teil der *Weltanschauung*

In diesem Teil soll die Verbindung zwischen der *Weltanschauung* und der *Sinnsuche* des Einzelnen beschrieben werden.

Die *Weltanschauung* hilft der Person dabei, ihren Platz in der sozialen Welt zu finden, ihrer Existenz einen *Sinn* und eine Bedeutung zu verleihen sowie einen Platz in ihrer jeweiligen Gesellschaft zu finden und innerhalb dieser zu handeln (Spurk 2006: 171):

Les structures des visions du monde permettent aux acteurs de trouver les réponses aux questions concernant non seulement les significations des phénomènes qui les entourent mais aussi le sens de leur vie et du monde pour en déduire des grandes lignes normatives de leurs vies. Elles leur expliquent leur monde. (ebd.: 172)

Die Bilder innerhalb der *Weltanschauung* stellen sicher, dass der Mensch dazu fähig ist, - auch ohne die jeweilige Situation zu kennen - der eigenen Existenz eine Bedeutung, einen *Sinn* zuzuschreiben (vgl. Spurk 1999: 139), die *Weltanschauung* ist also eng mit der *Sinnsuche* verbunden (vgl. Spurk 2007: 25). Indem die Person einen *Sinn* sucht, macht sie sich eine konkrete Vorstellung der Welt, d.h. davon, wie sie ist, wie sie war und wie sie sein sollte (vgl. Spurk 2006: 204).

Auch bei Wilhelm Dilthey (1919) ist die *Weltanschauung* eng mit dem Leben und der *Sinnsuche* der Person verknüpft. Dilthey war der erste, der das Konzept der *Weltanschauung* systematisch - in Form einer Typologie - zu erfassen suchte, „um die Grundlinien menschlicher Geistesentwicklung auch historisch deutlich zu machen“ (Kretzschmar-Sauer 1990: 19). Dilthey kann den *Lebensphilosophen* zugeordnet werden, denn seine Betrachtungen sind an das Leben geknüpft, das Leben ist der „Ausgangspunkt seines Denkens“ (ebd.: 20 und 98). Mit *Leben* meint Dilthey „das Leben der Menschheit in ihrer Gesamtheit“ (ebd.: 98) und gebraucht den Begriff synonym zum Begriff *Welt*. Wenn Dilthey also von *Welt-* und *Lebensanschauung* spricht, meint er „die Anschauung der Lebenswelt des Menschen“ (ebd.: 98). Erkenntnis, die nicht das Leben als Voraussetzung hat, ist laut Dilthey unmöglich. Allerdings solle das Leben durch das Denken eine Führung erhalten und der Person Anhaltspunkte und Regeln für ihr Handeln liefern (vgl. ebd.: 98). Dilthey vertritt die Ansicht, dass sich *Weltanschauungen* nicht aus dem Denken, sondern lediglich aus Handlungen, Lebenserfahrungen und unserem psychischen Muster ergeben, „die letzte Wurzel der Weltanschauung ist das Leben“ (Dilthey 1931: 78):

Die Weltanschauungen sind nicht Erzeugnisse des Denkens. Sie entstehen nicht aus dem bloßen Willen des Erkennens. (...) Aus dem Lebensverhalten, der Lebenserfahrung, der Struktur unserer psychischen Totalität gehen sie hervor. (ebd.: 86)

In Diltheys Ansatz habe der Mensch, der sich die Frage nach dem Sinn des eigenen Lebens stellt, das Bedürfnis angesichts einer bedrohlichen Welt „Halt und Sicherheit zu finden“ (Kretzschmar-Sauer 1990: 99). *Weltanschauungen* dienen der *Sinnsuche* und sollen der Person Sicherheit und Orientierung vermitteln. Dies sei der Grund für das Entstehen von *Weltanschauungen*. Jegliches metaphysische System habe die „Lösung der Weltanschauungsfrage“ (ebd.: 99) als Ziel. Eine explizite Definition des Begriffs *Weltanschauung* lasse sich bei Dilthey jedoch nicht finden; Dilthey analysiert jedoch die Struktur von *Weltanschauung* (vgl. ebd.: 99):

Alle Weltanschauungen enthalten, wenn sie eine vollständige Auflösung des Lebensrätsels zu geben unternehmen, regelmäßig dieselbe Struktur. Diese Struktur ist jedesmal ein Zusammenhang, in welchem auf der Grundlage eines Weltbildes die Fragen nach Bedeutung und Sinn der Welt entschieden und hieraus Ideal, höchstes Gut, oberste Grundsätze für die Lebensführung abgeleitet werden. (Dilthey 1931: 82)

Dilthey (1931) unterscheidet zwischen verschiedenen konkurrierenden *Weltanschauungen*, deren Kampf zu keiner Entscheidung gekommen sei (vgl. ebd.: 86). Aus diesem Grund entwickelt Dilthey eine Typologie (vgl. Kretzschmar-Sauer 1990: 103). Er spricht von der Existenz unterschiedlicher *Weltanschauungen*, welche er mit dem Klima, Rassen, Nationen, Epochen sowie mit Individualitäten, Milieus und unterschiedlichen Lebenserfahrungen erklärt (vgl. Spurk 2006: 177). Die drei Typen der *Weltanschauung* nach Dilthey sind die *religiöse Weltanschauung*, die *Weltanschauung in Kunst und Dichtung* und die *drei metaphysischen Weltanschauungen* (vgl. Dilthey 1931: 87ff). Insgesamt hätte die gesamte „Entstehung und Festigung“ sämtlicher *Weltanschauungen* das Ziel, „sie zu allgemeingültigem Wissen zu erheben“ (ebd.: 94). Die Bedeutung der *religiösen* und der *poetischen Weltanschauungen* ist laut Dilthey grundsätzlich nur insofern von Bedeutung, dass sie „geschichtlich und systematisch zur Metaphysik hinführen“ (Müller 2010: 89). Die drei Typen der *Weltanschauung* in der Metaphysik setzen sich zusammen aus dem *Naturalismus*, dem *Idealismus der Freiheit* und dem *objektiven Idealismus*; die drei von Dilthey beschriebenen *Weltanschauungstypen* existieren nebeneinander, sie laufen nebeneinander her (vgl. Kretzschmar-Sauer 1990: 121).

Kretzschmar-Sauer (1990: 124) stellt die These auf, dass das Merkmal, das sämtliche Typen von Diltheys *Weltanschauungen* eint, die Suche „nach dem Sinne der Welt und dem Ziele des Lebens“ (Dilthey 1931: 273) sei. *Weltanschauungen* dienen also der *Sinnsuche*

eines Individuums. Diese Suche stelle sich lediglich auf verschiedene Art dar und ergebe ebenso unterschiedliche Antworten. Für Dilthey entwickeln sich *Weltanschauungen* nicht durch rationale Reflexion, sondern aus Handlungen und Erfahrungen – aus der Lebenswelt. Im Falle der vorliegenden Arbeit ändert sich durch die internationale Mobilität die Lebenswelt der Person, sie ist mit einer neuen Realität, einer unbekanntem Lebenswelt, konfrontiert. Diese Veränderung der Lebenswelt kann folglich Auswirkungen auf die *Weltanschauung* haben und diese möglicherweise wandeln.

Ebenso setzte sich Karl Jaspers (1919) mit dem Begriff der *Weltanschauung* auseinander. In der „Psychologie der Weltanschauungen“ definiert er den Begriff folgendermaßen:

Was ist Weltanschauung? Jedenfalls etwas Ganzes und etwas Universales. Wenn zum Beispiel vom Wissen die Rede ist: nicht einzelnes Fachwissen, sondern das Wissen als eine Ganzheit, als Kosmos. Aber Weltanschauung ist nicht bloß ein Wissen, sondern sie manifestiert sich in Wertungen, in der Rangordnung der Werte. Oder beides in anderer Ausdrucksweise: wenn wir von Weltanschauungen sprechen, so meinen wir die Kräfte oder die Ideen (sic!), jedenfalls das Letzte und das Totale des Menschen, sowohl subjektiv als Erlebnis und Kraft und Gesinnung, wie objektiv als gegenständlich gestaltete Welt. (Jaspers 1919: 1)

Für Jaspers ist in der *Weltanschauung* die *subjektive Lebensanschauung* enthalten, die nicht objektiv bewertet werden kann, jedoch Werte vermitteln will und diese aus der *Weltanschauung* begründen möchte (vgl. Kretschmar-Sauer 1990: 140). *Weltanschauungen* seien in „der seelischen Wirklichkeit“ (Meier 1967: 299) begründet. Jaspers Ansatz ist dem Diltheys insofern ähnlich, dass auch hier der subjektive Charakter des Konzepts deutlich wird: *Weltanschauung* lässt sich nicht bewerten und beurteilen, denn sie ist mit dem individuellen Leben verbunden und kann nicht durch rationale Reflexion entstehen.

3.2.1.4 *Weltanschauung* vs. *Weltbild*

Nachfolgend soll der Unterschied zwischen *Weltanschauung* und *Weltbild* herausgestellt werden.

Dilthey (1931) konstatiert drei verschiedene Stufen, die in allen Ausprägungen der *Weltanschauung* zu finden seien: das *Weltbild*, die *Lebenserfahrung* und das *Lebensideal*. Das *Weltbild* sei die Erfassung der Wirklichkeit durch theoretisches Erkennen und

entsteht aus unserem auffassenden Verhalten, wie es in der gesetzmäßigen Stufenfolge des Erkennens verläuft. Wir beobachten innere Vorgänge und äußere Gegenstände. Wir klären die so

entstehenden Wahrnehmungen auf, indem wir vermittels der elementaren Denkleistungen Grundverhältnisse des Wirklichen an ihnen deutlich machen. (Dilthey 1931: 83)

Das *Weltbild* geht von einer Person aus, die sich *außerhalb* der Welt definiert, deren Teil sie eigentlich ist. Der Mensch ist hier ein Objekt der Welt und betrachtet sich auch selbst als solches: « Sa vie ressemble à une fatalité, régie par ce monde extérieur qui s'impose à lui » (Spurk 2007: 25). Das *Weltbild* ist kein Ergebnis konzeptuellen Denkens, sondern es entsteht aus dem „auffassenden Verhalten“ (Dilthey 1931: 83) der Person. Es bildet eine Verknüpfung zwischen dem Einzelnen und den tatsächlichen Phänomenen: « Le sujet lie les phénomènes qui existent hors de lui grâce au regard saisissant qu'il porte sur eux (...) et il crée un lien d'intériorité avec ces phénomènes extérieurs » (Spurk 2006: 164).

Der Mensch lebt in einer *seriellen* Welt, von der er sich ein Bild macht, um sich in Bezug auf diese Welt zu verorten und, um auf passive Art und Weise in ihr zu leben (ebd.: 164). In Diltheys (1931: 83) Verständnis stellt das *Weltbild* die „Unterlage“ und „Grundlage der Lebenswürdigung und des Weltverständnisses“ dar, welche wiederum Bestandteile der *Lebenserfahrung* sind. Diese impliziert die gefühlsmäßige Bewertung der erfassten Dinge und ist für Dilthey die zweite Ebene der Weltanschauungsstruktur. Hier erhalten „Zustände, Personen und Dinge im Verhältnis zum Ganzen der Wirklichkeit“ eine Bedeutung und das „Ganze“ bekommt einen „Sinn“; hieraus entwickle sich dann die „oberste Bewußtseinslage“ (ebd.: 83), die *Lebensideale*:

Indem diese Stufen des Gefühlverhaltens durchlaufen werden, bildet sich gleichsam eine zweite Schicht in der Struktur der Weltanschauung; das *Weltbild* wird Grundlage der Lebenswürdigung und des Weltverständnisses. Und nach derselben Gesetzlichkeit des seelischen Lebens entsteht aus der Lebenswürdigung und dem Weltverständnis eine oberste Bewußtseinslage, die Ideale, das höchste Gut und die obersten Grundsätze, in denen die Weltanschauung erst ihre praktische Energie empfängt – gleichsam die Spitze, mit welcher sie sich einbohrt in das menschliche Leben, in die äußere Welt und in die Tiefen der Seele selbst. Die Weltanschauung wird nun bildend, gestaltend, reformierend! (ebd.: 83f)

In dieser obersten Ebene der *Weltanschauung*, der der *Lebensideale*, „entsteht der Impuls zum Handeln“; durch die *Lebensideale* entwickelt sich die *Weltanschauung* schließlich zu einem „umfassenden Lebensplan, einem höchsten Gut, obersten Normen des Handelns, einem Ideal der Gestaltung des persönlichen Lebens und der Gesellschaft“ (ebd.: 84). Der Mensch wird also fähig, den Sinn des Lebens und der Welt zu entdecken und daraus seine Lebensnormen abzuleiten (vgl. Spurk 2006: 172). Die im „Lebensrätsel“ (Dilthey 1931: 84) enthaltenen Aufgaben werden so „in einem bewussten und notwendigen Zusammenhang von Problemen und Lösungen erhoben“ (ebd.: 84). Dies erfolge in gewissen Stufen, woraus zu

schließen sei, dass jede *Weltanschauung* eine Entwicklung durchlaufe, in der sie zur Erklärung des „in ihr Enthaltenen“ gelange: „so empfängt sie Dauer, Festigkeit und Macht, allmählich, im Verlauf der Zeit: sie ist ein Erzeugnis der Geschichte“ (ebd.: 84).

Auch Martin Heidegger setzte sich mit dem Konzept des *Weltbilds* auseinander. Für Heidegger war die *Weltanschauung* stets ein „schwer zu fassendes Gebilde“ (Müller 2010: 128), welches sich in seiner Konzeption über die Jahre wandelte. Ab 1929 begann Heidegger laut Müller (2010: 129) die „wesenhafte Ohnmacht der Philosophie“ zu begreifen und den Begriff *Weltanschauung* v.a. ab Mitte der 1930er Jahre stark zu kritisieren: „Die ‚Weltanschauung‘ ist eine neuzeitliche Verunstaltung der Metaphysik“ (Heidegger 1938/39, zit. n. Müller 2010: 360). Heidegger richtete sich u.a. gegen Karl Jaspers' *Weltanschauungsverständnis*, das er als „im Prinzipiellen und Begrifflichen ungenügend“ (Müller 2010: 207) befand.

Heidegger konzentrierte sich nun auf den Begriff des *Weltbilds*: « Heidegger a bien montré que la vision du monde se fige d'une manière spécifique correspondant à la sérialisation de la société. Elle ressemble de plus en plus à l'image du monde » (Spurk 2006: 186). Heidegger zeigt laut Spurk (2006: 165) deutlich eine Verbindung zwischen Modernität und *Weltbild* auf: nach dem Mittelalter habe sich der Mensch aus Zwängen befreit und sei nun auf sich selbst gestellt; in dieser Zeit werde er zum Subjekt. In „Die Zeit des Weltbildes“ spricht Heidegger (1938: 93) bezogen auf die Neuzeit von der „Verschränkung der beiden Vorgänge, daß die Welt zum Bild und der Mensch zum Subjectum wird“. Das *Weltbild* ist in den Augen Heideggers nichts, das der Mensch haben oder nicht haben kann, denn „unser ganzes Sinnen und Trachten, aber auch unser Fühlen, ist weltbildlich ausgerichtet und insofern vergegenständlichend, distanzierend und beherrschend“ (Heidegger 1938/39, zit. n. Müller 2010: 373). Das *Weltbild* ist „die Welt selbst, sie, das Seiende im Ganzen, so wie es für uns maßgebend und verbindlich ist“ (Heidegger 1938: 89). *Weltbild* bedeute nicht, ein Bild von der Welt zu haben, sondern die Welt als Bild zu verstehen (vgl. Heidegger 1938: 89). Die *Weltanschauung* begreift Heidegger nun als „die dem weltbildlichen Wirklichkeitsverständnis entsprechende Form von Sinnorientierung“: der Mensch habe sich „mitverbildlicht“ (Müller 2010: 374f) und ist in Konsequenz gezwungen, sein Selbstbild in das Gesamtbild einzufügen. „Das Wort Bild bedeutet jetzt: das Gebild des vorstellenden Herstellens“ (Heidegger 1938: 94).

3.2.1.5 *Weltanschauung* und *Theorie*

In diesem Unterkapitel wird näher auf das Verhältnis von *Weltanschauung* und *Theorie* eingegangen.

Die *Weltanschauung* ist neben der *Theorie* bzw. der *Lehre* eine Art und Weise « de s’imaginer le social » und « de raisonner sur le social » (Spurk 2006: 182), aber nicht alle Mittel, das Soziale zu erfassen seien für dieses Vorhaben geeignet. Laut Spurk (2006) können diese zwischen zwei idealtypischen Ausprägungen angesiedelt werden:

1. / Les théories du social cherchent la compréhension et l’intelligibilité du social en conjuguant la description de son objet (comment il est), l’explication de l’objet (pourquoi est-il comme il l’est), et enfin, le jugement (chaque analyse comporte un aspect normatif) 2. / Les visions du monde donnent aux acteurs leurs raisons d’être et leurs raisons d’agir. (ebd.: 182)

Die *Theorie* ist neben der *Weltanschauung* « une autre manière de dévoiler le sens de l’existence sociale » (ebd.: 183). Beide Erkenntnisarten seien auf Zukünftiges ausgerichtet und stellen die Frage nach dem *Sinn* von Handlungen und der historischen Gegebenheiten. Für den Einzelnen greife die *Theorie* an dem Punkt, an dem die *Weltanschauung* ihm nicht mehr bei seiner *Sinnsuche* weiterhelfen könne: « La théorie reconstruit selon ses propres critères le monde social (par exemple la Raison, la liberté etc.) pour le comprendre, ainsi que pour le rendre intelligible et potentiellement transformable » (ebd.: 183).

Eine Gemeinsamkeit der beiden Erkenntnisarten ist ihr normativer Charakter: « Les théories tout comme les visions du monde ont un fondement normatif » (Spurk 2006: 183), sie beinhalten stets eine Wertung beziehungsweise Vorstellungen darüber, was schlecht und gut ist oder was gerecht oder ungerecht ist. Zudem sind sowohl *Theorien* als auch *Weltanschauungen* an Situationen und Epochen gebunden und beziehen sich auf Vergangenes, Gegenwärtiges und Zukünftiges « De plus, elles se réfèrent au passé dont la situation actuelle a émergé par une rupture consciente mais aussi aux avenir possibles sur la base de leur imagination de la situation actuelle » (ebd.: 184).

Was *Theorien* und *Weltanschauungen* voneinander unterscheidet ist die Tatsache, dass sich *Weltanschauungen* auf die spezifische Erscheinung und die Erfahrung des « concret de la société » beziehen, « pour le maîtriser » (ebd.: 171). Die Analyse von *Weltanschauungen* trägt dazu bei, das « concret du social » (ebd.: 181) zu verstehen. Allerdings beinhalte die Unterscheidung der beiden Arten keinerlei Wertung, es handle sich lediglich um zwei

unterschiedliche intellektuelle Bezüge zur sozialen Welt sowie « deux manières différentes de traiter de la réalité sociale qui coexistent au sein de la même société mais aussi au sein du même individu » (ebd.: 181).

Eine Gesellschaftstheorie ist keinesfalls eine systematische Sammlung von *Weltbildern* und *Weltanschauungen*. Ebenso wenig kann sich die Theorie in eine *Weltanschauung* umwandeln, ohne ihr Wesen zu verlieren. Dennoch seien Theorien sozial verankert und hätten deshalb unterschiedliche *Weltanschauungen* als Basis: « Cependant, à cause de leur ancrage social, les théories du social partent de différentes visions du monde des théoriciens » (ebd.: 179).

3.2.1.6 Wandel der *Weltanschauung*

Das Erkenntnisinteresse vorliegender Arbeit sind Wandlungsdynamiken der *Weltanschauung*; aus diesem Grund hat folgender Teil den Wandel und die Entwicklung der *Weltanschauung* zum Inhalt.

Nach Spurk (2007: 116) wird eine Person ihre *Weltanschauung* nicht ändern, solange sich *Handlungsrezepte* innerhalb der eigenen *Weltanschauung* als effizient erweisen. Wenn sie allerdings mit Mustern konfrontiert wird, die von der eigenen *Weltanschauung* abweichen, kann sie diese anpassen und ändern: « elle est remise en question et modifiée au fur et à mesure qu'elle s'avère inadéquate aux expériences des auteurs » (Spurk 2006: 181).

Laut Heidegger (1919) sind in *Weltanschauungen* Überzeugungen in Bezug auf die Welt verankert, mithilfe derer der Mensch das individuelle und soziale Leben kennenlerne; die Person entdecke Erklärungen und Deutungen, sowie den Sinn und Zweck der menschlichen Existenz (Heidegger 1919: 8, zit. n. Spurk 2006: 178). Nach Heidegger enthält die *Weltanschauung* also Überzeugungen, die dabei helfen, die soziale Welt zu erfahren. Die Erfahrungen, die die Person macht, können also im Umkehrschluss auch die *Weltanschauung* wandeln. Eine Person, die international mobil ist, wird mit anderen Überzeugungen und Erfahrungen als den gewohnten konfrontiert, was ihre *Weltanschauung* modifizieren kann.

Max Scheler (1923 und 1929), der sich ebenfalls mit der *Weltanschauung* auseinandersetzte, entwickelte sein Verständnis des Begriffs, indem er auf Max Webers Konzeption sowie auch auf Wilhelm Diltheys *Weltanschauungsbegriff* verwies (vgl. Spurk 2006: 170).

Scheler (1929: 1) betont, dass die meisten Menschen ihre *Weltanschauung* „aus einer religiösen oder sonstigen Tradition, die sie mit der Muttermilch einsaugen“ gewinnen würden. Er unterscheidet diese Art der *Weltanschauung* von der *philosophischen Weltanschauung*, die die Vernunft des Einzelnen erfordere: „Er muß alle hergebrachten Meinungen versuchsweise bezweifeln und darf nichts anerkennen, was ihm nicht persönlich einsichtig und begründbar ist“ (ebd.: 1). Scheler (1923) grenzt *Weltanschauungen* also von *Weltanschauungsphilosophie* ab und definiert sie in Anlehnung an W. von Humboldts Begriffsverständnis

als Name für die organisch und geschichtlich gewordene Art und Weise großer zusammenhängender Gruppen, Welt, Seele und Leben tatsächlich anzuschauen und zu werten. In diesem Sinne hat jeder Mensch, haben jeder Beruf, jede Klasse, jeder Stand, jede Nation ihre „Weltanschauung“ – so wie jedes Subjekt seine Sprache hat – ganz gleichgültig, ob und wieweit sich die Weltanschauungssubjekte den Inhalt ihrer Weltanschauung zu reflektivem Urteilswissen gebracht haben oder nicht. (Scheler 1923: VI)

Scheler (1923) unterscheidet drei Formen von *Weltanschauung*. Die erste Form, die *absolut natürliche Weltanschauung* bzw. die *natürliche Selbst- oder Gottesanschauung*, besteht aus Traditionen, derer sich die Menschen nicht zwangsläufig bewusst sind (vgl. ebd.: 5f). Die zweite Form, die *relativ natürlichen Weltanschauungen*, sind laut Scheler das „Kompositum“ (ebd.: 6) von *absolut natürlicher Weltanschauung* und Tradition. Diese seien „weder historisch noch soziologisch konstant, sondern für alle Gruppeneinheiten, z.B. ‚Kulturkreis‘, ‚Nation‘, ‚Volk‘, verschieden.“ (ebd.: 6) Zur *relativ natürlichen Weltanschauung* einer Gruppe „gehört alles, was in dieser Gruppe als keines Beweises bedürftig, als Gegenstand keiner möglichen Beweiseslast, das heißt völlig ‚selbstverständlich‘ geglaubt und gefühlt wird“ (ebd.: 7). Hier wird wie in Diltheys Konzeption deutlich, dass unterschiedliche Nationen verschiedene *Weltanschauungen* haben können. Eine Person, die den nationalen Kontext für eine bestimmte Zeit wechselt, ist folglich mit anderen *Weltanschauungen* konfrontiert. Für die vorliegende Arbeit ist dies also insofern von Relevanz, als dass der mobile Student bzw. der mobile Arbeitnehmer im Ausland auf unterschiedliche *Weltanschauungen* treffen, die andere *Rezepte* und *Interpretationsschemata* (vgl. Schütz 1944: 501) als die eigene *Weltanschauung* beinhalten.

Den beiden genannten Formen gegenüber stehen bei Scheler (1923) die *Bildungsweltanschauungen* (bzw. *Selbst- und Gottesanschauungen*). Diese werden „durch bewusste geistige Tätigkeit erzeugt“ und von „Führern“, „Vorbildern“ und „Nachfolgern“ (Scheler 1923: 6) verbreitet. Laut Schelers (1923) *Weltanschauungskonzept* gibt es also verschiedene *Weltanschauungsebenen*, von denen einige veränderbar sind. Er sieht u.a. die *relativ natürlichen*

Weltanschauungen als „weder soziologisch noch historisch konstant“ (Scheler 1923: 6) an und auch die *Bildungsweltanschauungen* werden bewusst erzeugt, was impliziert, dass sie wandelbar sind.

Die *Weltanschauung* ist wie gezeigt nicht feststehend und unbeweglich, sondern kann im Laufe des Lebens angepasst und verändert werden. Dies kann beispielsweise geschehen, wenn die Person in ein Umfeld kommt, in dem ihre *Weltanschauung* nicht die bewährten *Rezepte (recipes; Schütz 1944: 501)* und Kenntnisse liefert. Dies kann u.a. durch die Konfrontation mit einer fremden Umgebung oder einer anderen Kultur geschehen. Eine Person, die ihr gewohntes Umfeld, ihre Welt, in der sie sozialisiert wurde, verlässt, wird mit anderen Anschauungen konfrontiert und ist gegebenenfalls in einigen Bereichen gezwungen, ihre *Weltanschauung* zu verändern, da die bisherigen Ansichten im fremden Kontext ihre Evidenz verlieren.

3.2.2 *Raisons d’agir* und *subjektiv gemeinter Sinn* als Teil der *Weltanschauung*

In diesem Kapitel werden die in der *Weltanschauung* enthaltenen *raisons d’agir* und der *subjektiv gemeinte Sinn* näher beleuchtet. Ferner werden Theorien der Motivationsforschung behandelt.

In der *Weltanschauung* sind bestimmte sozial geprägte *Interpretationsschemata (interpretive schemes)* und *Referenzsysteme (scheme of reference)* enthalten (vgl. Schütz 1944: 502f). Diese erlauben es der Person, für sich selbst *raisons d’agir* zu bilden (vgl. Spurk 2006: 188f). Der Einzelne als rational handelndes Subjekt entscheidet sich aktiv für bestimmte Handlungen und schließt im gleichen Zug andere Handlungsmöglichkeiten aus (vgl. Maier 1991: 73 und 113). Er hat für jede Handlung, die er ausführt, bestimmte Motivationen und Gründe, die in die *Weltanschauung* eingebettet sind: « Il y a des raisons pour que les acteurs agissent comme ils le font, c’est ce que nous appelons leurs raisons d’agir » (Spurk 2006: 26).

Um *Subjektivität* zu mobilisieren, müssen die jeweiligen Personen dies für notwendig erachten: « il faut des raisons (d’agir) saisissables par eux; il faut que cette mobilisation ait un sens pour eux » (Spurk 2010: 67). Durch *raisons d’agir* legitimiert und erklärt der Einzelne seine Handlungen und als Konsequenz sein Leben (vgl. Spurk 2007: 25): « Grâce à ses raisons d’agir, l’individu s’explique pragmatiquement son agir et il donne un sens à son existence ainsi qu’à ses efforts pour atteindre la ‘vie bonne’ » (Spurk 2010: 66). Die

subjektiven *raisons d'agir* – deren Rahmen die *Weltanschauung* ist - enthalten Erwartungen, Erfahrungen und moralische Urteile einer Person und sind mit Werten, Normen und Regeln gekoppelt (vgl. Spurk 2006: 6; 26). Spurk (2006) definiert die *raisons d'agir* wie folgt:

L'amalgame d'éléments rationnels ou irrationnels et conscients ou inconscients de leur existence dans le monde mais aussi du monde au sein duquel ils existent tout comme de leur place dans ce monde, de leurs rapports avec les autres et de leur situation. Les explications, les analyses pratiques et les jugements de valeur s'y conjuguent pour que l'acteur puisse donner un sens à la réalité sociale et morale qui est son présent, pour se faire une idée du passé dont le dépassement a permis l'émergence du présent mais aussi des avenir possibles qui sont des dépassements possibles du présent vers des avenir meilleurs. (Spurk 2006: 188)

Die *raisons d'agir* machen die Handlungen der Person *sinnhaft*, sie verhelfen ihr zu einem bewussten Handeln in der sozialen Welt und dienen als Interpretationsleitfaden des gesellschaftlichen Lebens (vgl. ebd.: 188): « L'individu a ses raisons d'agir et c'est pour cela qu'il agit consciemment dans le monde social » (ebd.: 204). *Weltanschauungen* und *raisons d'agir* sind Teil der *Sinnsuche* des Menschen: « à l'aide des visions du monde et des raisons d'agir, ils cherchent et ils trouvent en général un sens à leur vie » (ebd.: 9).

Die Handlungsmöglichkeiten des Einzelnen und seine Verortung in der sozialen Welt spielen sich zwischen zwei Extremen ab: die Person kann sich entweder in ihr Schicksal (*fatalité*) ergeben, was bedeutet, dass ihre Pläne lediglich darauf hinauslaufen, die aktuelle Situation zu reproduzieren, denn deren Bewältigung scheint der Person undenkbar und unmöglich (vgl. ebd.: 203); die zweite Position, die die Person einnehmen kann ist die « indignation » (Horkheimer; zit. n. Spurk 2006: 203), die Person kann sich auflehnen: « L'indignation' (Horkheimer) ouvre la voie du dépassement immédiat et radical pour qu'émerge un autre monde social, un monde plus conforme à la négation des manques que l'individu vit » (ebd.: 203). Beide Positionen – die *indignation* und die *fatalité* - prägen die *raisons d'agir* einer Person jeweils auf eine bestimmte Art und Weise (vgl. ebd.: 203). Der Mensch ist danach bestrebt seiner Existenz und seiner sozialen Welt einen *Sinn* zu geben. Die Zukunft ist nicht festgeschrieben, es gibt unterschiedliche Möglichkeiten und *avenirs possibles* (ebd.: 26). Aus diesem Grund muss die Person über bestimmte Kriterien und Gründe verfügen, um eine mögliche Zukunft zu wählen (vgl. ebd.: 26).

Leclercq (2004: 10f) sieht im Sinn, den die Menschen ihren Handlungen zuschreiben bzw. in deren Zielen und Werten u.a. einen möglichen Zugang zum Verständnis von Werdegängen. Um handlungsfähig zu sein, muss sich der Einzelne bewusst in seiner Wirklichkeit befinden: « ils s'approprient intellectuellement la situation se créant des raisons d'agir et des

visions du monde » (Spurk 2006: 162). Für die Akteure ist ihre Situation die Wirklichkeit; diese erlaubt es ihnen, ihre *raisons d'être* und ihre *raisons d'agir* zu prägen (ebd.: 187). Die *raisons d'agir* als « explications pragmatiques du monde social » (ebd.: 204) verleihen dem Handeln und somit dem Leben des Subjekts einen *Sinn*: « Dans les raisons d'agir se conjuguent les vécus aussi bien de la contingence que de ses rapports avec les autres et de ses projets » (ebd.: 204). *Raisons d'agir* sind keineswegs feststehend und nicht « données 'une fois pour toutes' » (Spurk 2010: 66), sie müssen vielmehr, wie die eigene Existenz, laufend überprüft und verifiziert werden.

Jede Handlung, die eine Person ausführt, hat einen *subjektiv gemeinten Sinn* für die Person (*sens subjectif*); der *subjektiv gemeinte Sinn* ist der Sinn, den die Person ihren Handlungen zuschreibt, er weist auf deren *raisons d'agir* hin: « Le sens subjectif indique les raisons d'agir des sujets qui choisissent toujours entre différents possibles qui font partie de leur situation » (Spurk 2006: 159f).

Die Handlungen einer Person richten sich stets nach den *Anderen* und machen so deren Handeln verständlich. Im sozialen Handeln entstehen „um-zu“-Motive (Schütz 2004: 196), also Motive, die zu etwas Bestimmten führen sollen. Die *verstehende Soziologie* unterstreicht u.a. die Bedeutung des *subjektiven Sinns* sowie des *objektiven Sinns* für das Verstehen des Sozialen. Max Weber (1913) betont, dass das „Sichverhalten“ (Weber 1913: 275) von Personen auf unterschiedlichen Motiven beruhen kann, die von großer Bedeutung für das Verstehen und die Deutung einer Handlung sind. Weber bezeichnet das Verhalten, das „ausschließlich orientiert ist an (*subjektiv*) adäquat vorgestellten Mitteln für (*subjektiv*) eindeutig erfaßte Zwecke“ als „zweckrationales Sichverhalten“ (ebd.: 275, Hervorh. Orig.). Dieses „rational deutbare Sichverhalten“ bilde bei der soziologischen Analyse oft den „geeignetsten ‚Idealtypus‘“, denn das Anliegen geschichtlicher und soziologischer Forschung sei zunächst die pragmatische Deutung aus „rational verständlichen Zusammenhängen des Handelns“ (ebd.: 275). In jedem Handeln - inklusive des bewusst gewählten Unterlassens oder Duldens - ist laut Weber (1913) ein *subjektiver Sinn* enthalten. Handeln ist für Weber

ein verständliches, und das heißt ein durch irgendeinen, sei es auch mehr oder minder unbemerkt, „gehabten“ oder „gemeinten“ (*subjektiven*) Sinn spezifiziertes Sichverhalten zu „Objekten“. (ebd.: 277, Hervorh. Orig.)

Von Interesse für die *verstehende Soziologie* ist laut Weber (1913) das Handeln in Form eines Verhaltens, das „dem subjektiv gemeinten Sinn des Handelnden nach auf das *Verhalten anderer* bezogen“, durch die „sinnhafte Bezogenheit in seinem Verlauf *mitbestimmt*“ und aus

dem „(subjektiv) gemeinten Sinn heraus verständlich *erklärbar* ist“ (ebd.: 277, Hervorh. Orig.). Die „verständlichste Art“ sinnhaften Handelns ist laut Weber das „subjektiv streng rational orientierte Handeln nach Mitteln, welche (subjektiv) für eindeutig adäquat zur Erreichung von (subjektiv) eindeutig und klar erfaßten Zwecken gehalten werden“ (ebd.: 280).

Ein *Motiv* ist für Max Weber „ein Sinnzusammenhang, welcher dem Handelnden selbst oder dem Beobachtenden als sinnhafter ‚Grund‘ eines Verhaltens erscheint“ (ebd.: 660). Eine Person, die *zweckrational* handelt, orientiert dieses Handeln an dem jeweiligen Zweck, den Mitteln und den Nebenfolgen und wägt die Mittel gegen die Zwecke, die Zwecke gegen die Nebenfolgen sowie die Zwecke gegeneinander rational ab (vgl. ebd.: 675). Weber (1913) geht also wie beschrieben davon aus, dass das Handeln des Subjekts in einer bestimmten Situation stets vom *subjektiven Sinn* geleitet wird, d.h. von dem Sinn, den die Person diesen Handlungen gibt. Der *subjektiv gemeinte Sinn* unterscheidet das *Handeln* auch vom reinen *Verhalten*: « C’est le sens subjectif qui distingue l’agir du comportement » (Spurk 2006: 153).

Der *objektive Sinn*, « le sens des résultats et des objectivations de leurs actions » (Spurk 2010: 65) ist ebenso wichtig, um soziale Praktiken zu verstehen. Sämtliche Handlungen haben einen *subjektiv gemeinten Sinn* für die Akteure, « et ils s’objectivent, ils deviennent des choses sociales et des ‘institutions’ disposant d’un ‘sens objectif’. En ce sens, les sujets sont donc des instituants » (ebd.: 65). *Verstehen* dürfe laut Spurk (2010: 66) allerdings nicht mit *Kenntnis* der Welt verwechselt werden. *Verstehen* kann durch die Analyse des *subjektiv* und *objektiv gemeinten Sinns* erreicht werden. Das *Wissen* und die *Kenntnis*, über die der Einzelne verfügt, erlaube es diesem, sein Leben zu führen und innerhalb der Gesellschaft zu existieren, « c’est-à-dire selon certaines raisons qu’il se donne. Ce sont des raisons d’agir, en général incohérentes selon des critères scientifiques, même souvent contradictoires » (ebd.: 66).

Wie gezeigt, hat jede Person bestimmte Motivationen - in die *Weltanschauung* eingebettete *raisons d’agir* - denen ein *subjektiv gemeinter Sinn* zugrundliegt und die ihr Handeln bestimmen und ausrichten. In der zeitgenössischen Forschung existieren unterschiedliche Definitionen und Auslegungsformen von subjektiven Handlungsmotivationen. Meist werden Handlungsmotivationen von Personen innerhalb der Motivationsforschung untersucht.

Im Folgenden sollen einige Erkenntnisse, die für die Fragestellung dieser Arbeit interessant sind, dargestellt werden.

Rheinberg (2004: 17) definiert *Motivation* als die „aktivierende Ausrichtung des momentanen Lebensvollzugs auf einen positiv bewerteten Zielzustand“. Dieser Zustand könne neben einer „Aufsuchungsmotivation“ auch eine „Meiden-Motivation“ (ebd.: 2) sein und in der Abwehr nicht erwünschter Situationen bestehen.

Viele moderne Motivationstheorien stützen sich auf das Konzept der *Intentionalität*, um Motivationen zu erklären. Deci und Ryan (1993: 224) entwickelten vor diesem konzeptionellen Hintergrund ihre Theorie der *Selbstbestimmung*. Personen gelten als *motiviert*, wenn sie mit ihrem Verhalten etwas Bestimmtes bewirken oder erreichen wollen, wenn sie einen Zweck verfolgen. Es wird auf einen künftigen Zustand abgezielt, wobei Mittel eingesetzt werden, die diesen Zustand herbeiführen (vgl. ebd.: 224). Der Ursprung intentionaler bzw. motivierter Handlungen ist die Person selbst, die damit das Ziel einer entweder „unmittelbar befriedigenden Erfahrung“ oder eines „längerfristiges Handlungsergebnisses“ (ebd.: 224) verfolgt. Deci und Ryan (1993: 225) erwähnen zwei unterschiedliche Arten von Motivationen: *intrinsische* und *extrinsische* Motivation. Laut Rheinberg (2004: 4) sind die Begriffe *intrinsisch* und *extrinsisch*, die zum ersten Mal von Woodworth (1918) für „Anreize im Tätigkeitsvollzug“ benutzt wurden, in ihrer Definition „wechselnd und unscharf“. Dennoch werden die beiden Motivationsarten in der Forschungslandschaft in ihrer grundsätzlichen Bedeutung ähnlich umrissen. Laut Rheinberg (2004: 17) differieren die Definitionen von *intrinsischer* Motivation mitunter stark und sind relativ uneinheitlich. Forscher, die sich mit *intrinsischer* Motivation beschäftigen, benutzen zum Teil andere Begriffe wie „autotelische Motivation“ (Csikszentmihalyi 1999) oder „tätigkeitszentrierte Motivation“ (Rheinberg 1989 und 1993).

Für Deci und Ryans Begriffsverständnis ist entscheidend, dass *intrinsische* Motivation persönliche Bedürfnisse des Handelnden befriedigt: „When people are thus motivated, the ‚rewards‘ are the spontaneous affective/cognitive experiences that accompany their behavior“ (Deci 1992: 52). *Intrinsisch* motiviertes Verhalten bezeichnet Handlungen, die durch ein bestimmtes Interesse gekennzeichnet sind. Diese Motivationen benötigen keine Anstöße von außen, Versprechungen oder in Aussicht gestellte Belohnungen: „Intrinsically motivated behaviors (...) occur in the absence of any operationally separable reinforcement (i.e., in the absence of an extrinsic reward)” (ebd.: 47). Es handelt sich um eine Art „freudvolles Tun“, eine „autotelische“ (Csikszentmihalyi 1975) Erfahrung, die geprägt ist durch Neugier, Spontaneität, Exploration und Interesse an der Umwelt (vgl. Deci & Ryan 1993: 225).

Intrinsische Motivationen sind nach innen gerichtet und haben keine erwarteten äußeren Auswirkungen. Die Handlung selbst ist wichtiger als ihre Folgen. Diese Form der Motivation ist laut Deci und Ryan (1993: 226) der „Prototyp selbstbestimmten Verhaltens“, denn die Person hat das Gefühl in ihrem Handeln frei zu sein. Das Handeln entspricht in diesem Fall der Auffassung der Person von sich selbst: „Die intrinsische Motivation erklärt, warum Personen frei von äußerem Druck und inneren Zwängen nach einer Tätigkeit streben, in der sie engagiert tun können, was sie interessiert“ (ebd.: 226).

Auch Rheinberg (2004: 3f) betont, dass Motivationen nicht immer nur in Zusammenhang mit einem ersehnten Zielzustand stehen müssen, sondern der Vollzug einer Handlung ebenso motivierenden Charakter haben kann, da er der Person Freude bereitet; die Ausführung einer Tätigkeit kann also zu ihrem eigenen Ziel werden. Das Ziel ist in diesem Fall kein „punkteller Endzustand“, der nach dem Vollzug einer bestimmten Handlung erreicht werden will, „vielmehr möchten wir die Tätigkeit möglichst lange, häufig und intensiv betreiben, weil der Verrichtungszustand in sich hoch belohnend ist“ (ebd.: 3f). Es kommt durchaus vor, dass Personen solche Tätigkeiten ausführen, obwohl sie wissen, dass dies für den Endzustand kontraproduktiv ist. Anreize für Tätigkeiten können also sowohl im Ergebnis als auch im Vollzug der Tätigkeiten liegen (vgl. ebd.: 3f). Deci (1992: 44) erwähnt in diesem Zusammenhang die *Selbstbestimmungstheorie (self-determination theory)*:

In self-determination theory, interest is also closely linked to intrinsic motivation, though more generally it is linked to all self-determined action. (...) interest is conceptualized as the core affect of the self – the affect that relates one’s self to activities that provide the type of novelty, challenge or aesthetic appeal that one desires at that time. (Deci 1992: 45)

Laut Lindenberg (2001: 337) ist *intrinsische* Motivation entweder „enjoyment-based“, also auf Vergnügen oder Freude beruhend oder „obligation-based“, auf einem Verpflichtungsgefühl basierend. Die erste Form bezieht sich auf einen „satisfying flow of activity“ (Osterloh et al. 2001: 233f), wie das Absolvieren einer herausfordernden Aufgabe, allerdings ohne äußeren Anreiz wie eine Belohnung. Die zweite Form, die *obligation-based intrinsic motivation* wurde von Frey (1997) eingeführt und kann z.B. auf dem Verfolgen persönlicher Ziele oder auf Verpflichtungen (*obligations*) durch persönliche und soziale Normen beruhen (vgl. March 1999: 377). Das ideale Anreizsystem für alle Arten von *intrinsischer* Motivation bestehe jedoch im Inhalt der Tätigkeit selbst sowie in Bedingungen, die eine Identifikation mit den existierenden Normen erlauben (vgl. Osterloh et al. 2001: 235).

Extrinsische Motivation bezeichnet Verhaltensweisen, denen instrumentelle Absichten zugrunde liegen. Hierbei können Handlung und Konsequenz getrennt voneinander betrachtet werden. Zudem sind *extrinsisch* motivierte Verhaltensweisen in der Regel nicht spontan auftretend, sondern sie werden durch Aufforderungen bewirkt, „deren Befolgung eine (positive) Bekräftigung erwarten läßt, oder die auf andere Weise instrumentelle Funktion besitzen“ (Deci & Ryan 1993: 225). Bei dieser Motivationsform befindet sich der Beweggrund der Handlung außerhalb dieser, die Handlung wird nicht ausgeführt, weil sie interessant ist: „People engage in activities not because they are themselves interesting, but rather because they are *instrumental* for some desired outcome that is quite separate from the activity itself“ (Deci 1992: 52, Hervorh. Orig.). *Extrinsische* Beweggründe sind also mit der Erwartung eines äußerlichen Nutzens verbunden, wobei die Folgen der Handlung wichtiger sind als die Handlung selbst. Diese Folgen können beispielsweise finanzieller Natur oder ebenso auf Reputation oder Anerkennung ausgerichtet bzw. statusbezogen sein (vgl. Deci & Ryan 1992: 52).

Auch Osterloh et al. (2001) sprechen von diesen zwei Arten der Motivation. In der Arbeitswelt werde *extrinsische* Motivation durch indirekte Bedürfnisbefriedigung, v.a. über finanzielle Anreize, erreicht. Im besten Falle sollten die finanziellen Motive der Mitarbeiter mit den Unternehmenszielen in Einklang gebracht werden. Laut den Autoren ist das wirkungsvollste Anreizsystem im Arbeitskontext „pay for performance“ (Osterloh et al. 2001: 233). *Intrinsische* Motivation hingegen befriedige persönliche Bedürfnisse: „People do things by intrinsic motivation when they just enjoy doing them“ (Frey 1997: ix).

Zwischen den beiden Motivationsformen besteht laut Frey (1997: xi) eine Verbindung, die sog. *crowding effects*, wobei zwischen einem *crowding-out-effect* und einem *crowding-in-effect* unterschieden wird. Ersterer bezeichne eine negative Beziehung zwischen den beiden Motivationsarten: „The use of monetary incentives *crowds out* intrinsic motivation under identifiable and relevant conditions“ (ebd.: ix, Hervorh. Orig.). Der *crowding-in-effect* postuliert eine positive Beziehung zwischen *intrinsischer* und *extrinsischer* Motivation in dem Sinne, dass ein Eingriff von außen, beispielsweise durch Boni oder Feedback, die *intrinsische* Motivation stärken kann, wenn er als zuträglich für diese wahrgenommen wird (Osterloh et al. 2001: 234): „External interventions may *enhance* intrinsic motivation under some conditions“ (Frey 1993: ix, Hervorh. Orig.).

Die vorliegende Arbeit will Wandlungsdynamiken der *Weltanschauung* durch internationale Mobilität untersuchen. Die *Weltanschauung* weist nicht nur auf die *raisons d’agir* einer Person hin, sondern bezeichnet ebenso den Platz, den sie sich in der sozialen Welt

zuweist. Sie beinhaltet also die Selbstverortung des Einzelnen in der Welt. Da die *Weltanschauung* durch internationale Mobilität gewandelt werden kann, nimmt sich die Person im Ausland, was ihre Position in der Welt anbelangt, anders wahr als in der Heimat. Sie weist sich in der fremden Gesellschaft einen anderen Platz zu als in ihrer gewohnten Umgebung. Im Ausland ist die mobile Person nicht mehr unter Zugehörigen der sozialen Einheit, in der sie sozialisiert wurde und mit deren Werten, Einstellungen und Ansichten sie vertraut ist. Sie kann von den Mitgliedern der Aufnahmegesellschaft als *anders* oder *fremd* wahrgenommen werden und sich selbst auch auf diese Weise betrachten.

Die *Weltanschauung* enthält nicht nur den Blick auf das *Ich*, sondern ebenso den Blick der mobilen Person auf die *Anderen*, beispielsweise in Form von Bildern und Vorstellungen, die vor der Auslandserfahrung in die *Weltanschauung* eingeschrieben sind. Die Person nimmt diese Gruppe als *anders* oder *fremd* wahr. Die Wahrnehmung der *Anderen* kann jedoch durch die direkte Begegnung mit diesen beeinflusst werden.

3.3 Der *Fremde* und die *Anderen*: Die Position des international Mobilen und seine Wahrnehmung der *Anderen*

In diesem Kapitel sollen im Rahmen der Fragestellung zur Position des international Mobilen im Ausland und der Wahrnehmung der *Anderen* Konzepte der *Alterität* sowie des *Fremden* behandelt werden. Zunächst werden die Begriffe *Fremdheit* und *Andersheit* definiert und voneinander abgegrenzt. Anschließend werden die Wahrnehmung der *Anderen* als Kollektiv sowie unterschiedliche Typisierungen des *Fremden* in der soziologischen Literatur vorgestellt. Zuletzt werden mögliche Formen der Verortung des *Fremden* im Ausland und die Phasen der Anpassung an eine fremde Kultur betrachtet.

3.3.1 Was ist *Fremdheit*, was ist *Andersheit*? Ein Versuch der Klärung abstrakter Begriffe

Le regard est un rapport actif et réciproque que chaque acteur entretient avec le monde ainsi qu'avec les autres. C'est grâce à ce regard que l'individu connaît le monde et qu'il connaît les autres. De même, c'est dans les regards des autres qu'il se reconnaît.

(Spurk 2006: 171)

3.3.1.1 Der Unterschied zwischen *Fremdheit* und *Andersheit*

Zuerst soll näher auf den Unterschied zwischen *Fremdheit* und *Andersheit* eingegangen werden.

In der Literatur gibt es eine Vielzahl an Arbeiten zum Thema *Fremdheit*, *Andersheit* bzw. dem *Fremden* und dem *Anderen*. Die Begriffe nehmen in der Forschungslandschaft über Disziplinen hinweg unterschiedliche Bedeutungen an und werden in verschiedensten Zusammenhängen und Kontexten vor dem Hintergrund vielfältiger Fragestellungen behandelt.

Der oder das *Fremde* wird oft als spezielle Kategorie des *Anderen* (*l'Autre*) angesehen (Ferreol & Jucquois 2004: 129). *L'autre/altérité* stammt vom lateinischen Begriff „alter“ bzw. „alteritas“ ab, was so viel wie „anders“ bzw. „Unterschied“ (*différence*) bedeutet. *Alterité* (dt. *Alterität*) bezeichnet einen « état, qualité de ce qui est autre, distinct » (vgl. larousse.fr 2015). Das « Dictionnaire de l'altérité et des relations interculturelles » (Ferreol & Jucquois 2004: 4) definiert *Alterität* als « une qualité ou une essence, l'essence de l'être-autre (...) l'altérité est l'antonyme du même ». *Alterität* definiere sich stets in Bezug auf ein *Ich*:

L'altérité tient une relation importante avec la même parce que l'Autre se définit par rapport à un même (une personne, une chose ou un état): l'Autre décrit ce qui n'est pas la même personne ou chose. (Jodelet 2005: 27)

In der französischen Sprache gibt es laut Jodelet (2005: 30) zwei Ausdrücke, um den *Anderen* zu bezeichnen: *l'autrui/le prochain* stehe für eine Gemeinschaft und/oder soziale Nähe, die durch die Zugehörigkeit zu der gleichen Einheit entsteht, wie einer bestimmtem Gruppe oder auch der Menschheit im Allgemeinen. *L'autre/l'alter* hingegen beschreibe spezifische soziale Unterschiede bzw. Entfernungen in Bezug auf Gebiete oder Abstammungsmerkmale.

Laut Rommelspacher (2002: 10f) ist *Fremdheit* eine spezielle Form der *Andersheit*, also der *Alterität*. Ebenso bezeichnen Gebauer und Wulf (1998: 241) den *Fremden* als eine von verschiedenen „Figurationen des Anderen“. Waldenfels (1997) betont gleichfalls, dass *Fremdes* nicht mit *Anderem* gleichzusetzen ist, welches durch Abgrenzung vom *Selben* entsteht. *Fremdheit* benötige den Aspekt der „Ein- und Ausgrenzung“ (Waldenfels 1997: 69):

Wenn wir zwischen Apfel und Birne oder zwischen Tisch und Bett unterscheiden, so werden wir schwerlich behaupten, daß eines dem anderen fremd ist. Das eine ist schlichtweg das andere des anderen, wenn wir es als dieses oder jenes bestimmen. Die Bestimmung „a = nicht b“ läßt sich jederzeit vertauschen gegen die Bestimmung „b = nicht a“. Als Operation betrachtet sind beide Bestimmungen reversibel. Die Unterscheidung vollzieht sich im Medium eines

Allgemeinen, das uns erlaubt, zwischen verschiedenen Früchten oder Möbelstücken zu unterscheiden. Eines ist also von anderem verschieden, weil es von ihnen *unterschieden wird* aufgrund einer „spezifischen Differenz“, nicht aber weil es sich selbst von anderem *unterscheidet*. Fremdes geht dagegen hervor aus einer gleichzeitigen *Ein- und Ausgrenzung*. (ebd.: 69, Hervorh. Orig.)

Auch für Stichweh (2011) besteht ein Unterschied zwischen *Alterität* und *Fremdheit*. *Alterität* sei schlichtweg die „Andersheit des Anderen, die im Verhältnis von Menschen zu anderen Menschen unterschiedslos anzunehmen ist“ (Stichweh 2011: 3). *Fremdheit* hingegen impliziere, dass diese *Andersheit* als *Störung* oder *Irritation* wahrgenommen wird (ebd.: 3).

Wilden (2013: 224) bezeichnet den *Anderen* als notwendiges „Interaktionsverhältnis“ für die Konstitution des *Selbst*. Das *Fremde* hingegen bezeichne oft etwas, mit dem das *Selbst* vermeintlich nichts zu tun habe, etwas, das „nicht dazu gehört oder nicht passt, das sich dem Zugriff entzieht, dem Eigenen nicht vertraut und unbekannt ist und Unbehagen, Angst oder auch Faszination auslösen kann“ (ebd.: 224). Der *Fremde* sei automatisch auch der *Andere* für das *Ich*, jedoch ist nicht jeder *Andere* auch gleichzeitig ein *Fremder*. Die Definition des *Fremden* sei durch „Bedeutungszuschreibungen“ (ebd.: 225) aufgeladen, welche abhängig vom sozialen, historischen und kulturellen Kontext und den jeweiligen Machtverhältnissen seien.

Hahn (1997: 135) versucht den abstrakten Begriff der *Fremdheit* anhand zweier Dimensionen einzugrenzen. Einerseits definiert er ihn als „Anderssein“, andererseits, bezogen auf das Wissen vom *Anderen*, als das „Unvertraute“, „Unbekannte“, „Unerforschte“. Im Alltag werde meist das *Unbekannte* als *fremd* bezeichnet:

In unserer Alltagswelt bezeichnen wir als fremd dasjenige, was wir (noch) nicht kennen, nicht einsortieren können, für das wir noch keinen Begriff haben oder das wir noch keinem der alltäglich verfügbaren Begriffe zuordnen können. (Lofland 1973: 17, zit. n. Geenen 2002: 20)

3.3.1.2 Das *Ich* und die *Anderen*

Im Folgenden wird die Beziehung zwischen dem *Ich* und den *Anderen* näher beschrieben.

Laut Jodelet (2005: 27) definiert sich das *Andere* erst durch ein *Selbst* (eine Person, eine Sache oder ein Zustand): « L'Autre décrit ce qui n'est pas la même personne ou chose. » Die Identität einer Person konstituiere sich immer im Vergleich zu und im Dialog mit etwas

Anderem. Jedes Selbstbild müsse von einem *Anderen* reflektiert werden (vgl. Ferreol & Jucquois 2004: 156). Auch Wilden (2013: 222) betont die Bedeutung des *Anderen* für die „Genese des Eigenen“; der *Andere* sei „immer schon im Eigenen, im Selbst enthalten“. Die beiden Dimensionen seien eng miteinander verbunden und „bringen sich wechselseitig hervor“. Die Person ist sich der Funktion von *Alterität* allerdings nicht direkt bewusst. Sie wisse nicht, dass ihre Handlungen und ihr Verhalten u.a. Zeichen sind, die den *Anderen* über die eigene Identität informieren. Ebenso wenig sei sich der Mensch darüber im Klaren, dass er im *Anderen* – sei es in einer anderen Person oder einer anderen Gruppe – immer sein eigenes Spiegelbild suche (vgl. Cohen-Emerique & Hohl 2002: 204).

Der Begriff *Fremder* wird beispielsweise benutzt „um auf Unterschiede von Personen im Verhältnis zu einer etablierten Gruppe hinzuweisen“ (Lofland 1973: 17f, zit. n. Geenen 2002: 20). Dies kann beispielsweise geschehen, wenn eine kulturell nicht zu einer Gruppe gehörige Person in das Kollektiv eintritt. Im Falle von internationalen Studenten oder beruflich Entsandten kann z.B. die mobile Person bei Eintritt in die Gesellschaft oder im Arbeitskontext- bzw. Universitätskontext als *fremd* wahrgenommen werden. Es müsse stets unterschieden werden, ob ein Einzelner oder ein Kollektiv als *Fremder* bzw. *Fremde* bezeichnet werden. *Die Fremden* beziehe sich meist auf Personengruppen: „’Die Fremden’ werden Kollektiven zugeordnet, genauer, aus ihnen werden Kollektive konstruiert, etwa Personen einer bestimmten Nationalität, Rasse oder Region“ (Geenen 2002: 21).

Die Begriffe *fremd*, *Fremder* und *Fremdheit* unterliegen, wie Geenen (2002: 22) betont, einem Bedeutungs- und Sinnwandel, je nachdem in welchem gesellschaftlichen und zeitlichen Kontext sie verwendet werden. Zudem werde mit den Begriffen des *Fremden* und der *Fremdheit* oft eine große Bandbreite an Situationen und Gegebenheiten beschrieben, was in der soziologischen Tradition an vielen Beispielen deutlich werde: soziologische Ansätze bezögen sich auf Außenseiter, Randständige, Marginale, auf Gastarbeiter, Exilanten, Immigranten und Flüchtlinge (vgl. Aydin 2009: 72). Dies könnte die Vermutung nahelegen, dass viele, konkurrierende Definitionen des *Fremden* vorherrschten. Aydin (2009: 73) betont jedoch, dass sämtliche Formen des *Fremden* eine „gemeinsamen Bedeutungskern“ aufweisen würden, nämlich die *Nichtzugehörigkeit*:

Festzuhalten ist, dass mit den Begriffen *Fremde* und *Fremdheit* entweder beschreibend auf die Nichtzugehörigkeit und Unvertrautheit einer Person, einer Gruppe oder eines Ereignisses Bezug genommen oder diese Merkmale ihnen unterstellt bzw. bemängelt werden. (Aydin 2009: 73)

In der wissenschaftlichen Betrachtungsweise ist das *Fremde* stets ein relationaler Begriff, denn die Person, die ihn benutzt, bezieht ihn immer auf andere Personen, Objekte oder Gruppen: „Fremdheit ist keine Eigenschaft, auch kein objektives Verhältnis zweier Personen oder Gruppen, sondern die Definition einer Beziehung“ (Hahn 1997: 134). Auch laut Münkler und Ladwig (1997: 15) bietet der Begriff *Fremdheit* viele Möglichkeiten, um Beziehungen zu definieren; das Wort *fremd* bezeichne keine Dinge oder Eigenschaften, sondern sei vielmehr „eine Qualifizierung von Beziehungen“.

Fremdheit konstituiert sich erst durch konkrete Situationen, Verhältnisse oder Klassifizierungen oder wird Gruppen und Personen „zuschrieben“; es handelt sich um „reale Prozesse“ (Aydin 2009: 73), durch die Personen oder Kollektive als *fremd* bezeichnet werden. Aydin (2009: 73) spricht hier von „Fremdzuschreibung“. *Fremdheit* ist also keineswegs ein „objektives Verhältnis“ zwischen Einzelnen und Gruppen, sondern stets das Ergebnis von „Definitions- und Attributionsprozessen“ (Bergmann 2001: 37), also von Zuschreibungen. *Fremdheit* werde in dieser Hinsicht also zu einer „Etikettierung“ (ebd.: 38) und weise einer Person oder einem Kollektiv eine bestimmte Identität zu. *Fremdheit* sei eine „kollektive Konstruktion“ (ebd.: 39):

Wir sehen etwas als etwas Fremdes, weil es im Gegensatz zu dem uns Eigenen und Nahen, zum Bekannten und Gewohnten steht und es sich als Differenz, die eine Differenz macht, von seiner Umgebung abhebt. Das Fremde zieht, da es aus dem Vertrautheitsrahmen fällt, die Aufmerksamkeit auf sich; es stellt eine Irritation dar, die nach ihrer Bedeutung und Relevanz eingeschätzt werden will. (ebd.: 39)

Fremdheit ist laut Bergmann (2001: 14f) durch drei Merkmale gekennzeichnet. Sie ist erstens ein relationaler Begriff, denn um jemanden als *fremd* zu bezeichnen, müsse eine Form von Beziehung zwischen den Personen herrschen. Außerdem mache eine Person durch die Verwendung des Begriffs immer eine gewisse Haltung deutlich. Und drittens ist *Fremdheit* ein „verwendungsrelativer Ausdruck“ (ebd.: 14f) und somit vom Standort und der Intention der Person, die ihn benutzt, abhängig.

Fremdsein ist heutzutage Teil der Existenz einer größeren Anzahl an Menschen als jemals zuvor - bedingt durch politische Katastrophen in der Folge von Diktaturen, Kriegen, Kolonisation, wirtschaftlichen Ungleichheiten bezüglich Lebensbedingungen sowie einer fortschreitenden technischen Entwicklung, die mehr Möglichkeiten für Mobilität gebe (vgl. Loycke 1992: 103). Es lasse ich in der heutigen Zeit eine „exponentiell gesteigerte empirische Konfrontation mit ‚Anderen‘ in Prozessen von Globalisierung und Migration, Telekommunikation und Tourismus“ (Welz 2001: 89) feststellen.

3.3.1.3 Dimensionen von *Fremdheit*

Nachfolgend werden unterschiedliche Dimensionen von *Fremdheit* näher beleuchtet.

Münkler und Ladwig (1998) teilen *Fremdheit* in zwei Dimensionen ein:

„Fremd“ kann zum einen heißen, was als Nichtzugehöriges exkludiert ist, zum anderen, was unvertraut oder kaum bekannt ist. Wir bezeichnen die erste Bedeutungsdimension als soziale, die zweite als kulturelle oder lebensweltliche Fremdheit. Im einen Fall referieren wir auf Verhältnisse des Besitzes im engeren oder weiteren Sinn (etwa Eigentumstitel oder Mitgliedschaften), im anderen Fall auf kognitive Schwierigkeiten und Probleme. In beiden Fällen ist „fremd“ eine relativ deutliche, man könnte auch sagen dramatisierende Möglichkeit des Anzeigens von Relevanz. (Münkler & Ladwig 1998: 12)

In der ersten Dimension, der *sozialen Fremdheit*, werde *Fremdheit* zugeschrieben, um die Nichtzugehörigkeit eines anderen zu betonen; hierbei werde eine Distanz zwischen sozialen Einheiten oder Mitgliedern dieser Einheiten bezeichnet (vgl. ebd.: 15). Die Distanz ist zuerst einmal räumlicher Natur, das *Fremde* befindet sich an oder kommt von einem anderen Ort. Die Entfernung ist jedoch nicht zwingenderweise räumlich, sondern eine Distanz zwischen sozialen Einheiten könne durchaus auch zeitlich, sozial oder moralisch sein. Der bedeutende Faktor sei lediglich die Nichtzugehörigkeit, die sich auf unterschiedliche Aspekte beziehen könne (vgl. ebd.: 16). Laut den Autoren steht *Fremdheit* häufig für eine „empathische Demarkationslinie“ (Hahn 1997: 140) zwischen einer Wir-Gruppe und ihrer sozialen Umwelt, als Beispiel werden in diesem Zusammenhang Nationen aufgeführt: „Zumindest im politischen Sinne ist die Nation bis heute der wichtigste Bezugspunkt für die Unterscheidung zwischen Eigenem und Fremden geblieben“ (Münkler & Ladwig 1998: 21). Mit der Zuschreibung von *sozialer Fremdheit* ist grundsätzlich eine „affektive Distanzierung“ (Münkler & Ladwig 1998: 21, Hervorh. Orig.) verbunden.

Dies verhalte sich anders bei der Zuschreibung von *kultureller Fremdheit*. Hier spiele nicht die *affektive*, sondern vielmehr die „kognitive Distanz zwischen Eigenem und Fremden“ (ebd.: 21) eine Rolle. Das Wissen von und über die *Anderen* sei in diesem Fall nicht sehr strukturiert und wenig differenziert, das Bild der *Anderen* ist vielmehr ein Stereotyp, ein „vages Vorwissen“ (ebd.: 21), dessen man sich immer wieder versichern wolle. Aydin (2009: 79) ordnet die *kulturelle Fremdheit* der „äußeren Fremdheit“ zu, da sie Personen durch andere zugeschrieben wird bzw. diese klassifiziert:

Von kultureller Fremdheit ist zu sprechen, wenn Individuen oder Gruppen Fremdheit zugeschrieben wird, die aufgrund kultureller Differenzen oder aufgrund ihrer Orientierung an andere „Regeln und Relevanzstrukturen“ (Alfred Schütz), auffallen. (Aydin 2009: 79)

Die kulturelle *Fremdheit* ist nach Münkler und Ladwig (1997: 25f) Bestandteil bzw. „Sonderfall“ der *lebensweltlichen Fremdheit*. Hier müsse *Fremdheit* mit *Unvertrautheit* gleichgesetzt werden. Die Autoren sprechen bei *Unvertrautheit* von einer „ambivalenten Erfahrung“ (ebd.: 26), denn sie führe vor Augen, dass das eigene Wissen begrenzt sei, was unterschiedliche Einstellungen von Furcht bis Faszination hervorrufen könne.

Eine als *kulturell fremd* wahrgenommene Person zeichnet sich durch verschiedene zugeschriebene Eigenschaften aus. Murphy-Lejeune (2003) definiert diesen *Fremden* anhand von fünf verschiedenen Positionen. Erstens zeichne ihn seine Position im *Raum* aus, denn er hat einen Ortswechsel vollzogen und wird aus diesem Grund im Gegensatz zu den Einheimischen als *Fremder* wahrgenommen:

C'est la personne mobile qui a quitté un premier espace pour parvenir dans un espace autre. (...) Le déplacement physique, géographique constitue en quelque sorte la définition minimale de l'Etranger, ce qui le distingue du natif sédentaire. (Murphy-Lejeune 2003: 21)

Das zweite Charakteristikum ist laut Murphy-Lejeune (2003: 23) die *zeitliche Dimension*, welche dadurch definiert sei, dass der Werdegang der Person keine chronologische Linearität aufweise. Der dritte Aspekt ist die Tatsache, dass sich der *Fremde* in einer Kultur bewegt, in der er nicht sozialisiert wurde (ebd.: 26). Die *soziale Ambivalenz* stellt das vierte Merkmal dar, denn der *Fremde* hat im sozialen Raum eine spezielle Position inne, er ist gleichzeitig von *Exteriorität* und *Opposition* bzw. von *Objektivität* und *Freiheit* geprägt (ebd.: 29). Zuletzt ist der *Fremde* durch seine zersplitterte Identität gekennzeichnet: er ist desorientiert durch die räumliche, zeitliche, soziale und symbolische Dimension. Dies könne ihn in einen persönlichen Konflikt treiben, ihn verändern oder seine *Weltanschauung* modifizieren (ebd.: 32).

Hier lässt sich ein deutlicher Bezug zur Fragestellung der vorliegenden Arbeit herstellen, denn auch der international mobile Student und der durch sein Unternehmen ins Ausland entsandte Mitarbeiter erfüllen die von Murphy-Lejeune erwähnten fünf Charakteristika des *Fremden*. Beide mobilen Personen haben einen räumlichen Ortswechsel vollzogen, indem sie für ihren Aufenthalt Staatsgrenzen überwunden haben. Dadurch weist ihr Lebensverlauf keine chronologische Linearität mehr auf. Durch den Wechsel in ein anderes Land ist die mobile Person mit einer Kultur konfrontiert, in der sie nicht sozialisiert wurde und deren Werte und

Handlungsschemata ihr nicht vertraut sind. Auch das Merkmal der *sozialen Ambivalenz* erfüllen sowohl der mobile Student als auch der mobile Arbeitnehmer, denn sie haben im Ausland eine spezielle Position inne: sie befinden sich in der fremden Gesellschaft und gehören doch nicht seit jeher dazu (vgl. Simmel 1908). Dies kann zu Verwirrung bezüglich ihres Identitätsgefühls führen. Laut Murphy-Lejeune (2003: 32) kann diese Konfrontation mit *kultureller Fremdheit* zu einem Wandel der *Weltanschauung* führen. Diese Feststellung soll in dieser Arbeit näher untersucht werden.

Für vorliegende Arbeit ist in erster Linie die Dimension der *kulturellen Fremdheit* von Relevanz. Die untersuchten Arbeitnehmer treten während ihres Auslandsaufenthalts in einen neuen Kulturkreis ein, der andere Strukturen aufweist und nach anderen Regeln als die eigene Kultur funktioniert. Die Kultur ist derjenige Fremdheitsaspekt, der in diesem Fall am offensichtlichsten ist.

3.3.2 Die Wahrnehmung der *Anderen* als Kollektiv

Folgender Teil hat die Wahrnehmung der *Anderen* als Kollektiv, u.a. durch die Nutzung von vereinfachten und generalisierenden Bildern - wie *Stereotypen*, *Vorurteilen* oder *Klischees*, zum Thema.

Mit den *Anderen* bzw. den *Fremden* sind Gruppen von Personen gemeint. Hier werden Kollektive konstruiert, wie z.B. Personen einer bestimmten Nationalität, Rasse oder Region (vgl. Geenen 2002: 31). Kulturen werden beispielsweise als *fremd* bezeichnet, wenn sie unbekannt sind oder man keinen Bezug zu ihnen hat (vgl. ebd.: 21).

Jeder Mensch hat, bevor er die direkte Erfahrung einer anderen Kultur macht, gewisse Vorstellungen von dieser und der lokalen Bevölkerung des Landes. In der vorliegenden Arbeit soll im Rahmen der Wahrnehmung der *Anderen* herausgefunden werden, welche Bilder die untersuchten Arbeitnehmer von der Kultur des Ziellandes im Vorhinein hatten und ob bzw. inwiefern sich diese durch den Auslandsaufenthalt gewandelt haben. In diesem Fall gelten die Vorstellungen und Bilder, die eine Person hat, jedoch nicht einem einzelnen *Fremden*, sondern sie werden Kollektiven zugeschrieben. Wenn es sich um Kollektive handelt, kommen oft Vorurteile und andere festgefahrene Bilder bzw. Generalisierungen ins Spiel. In diesem Zusammenhang kann die Thematik des *Anderen* und *Fremden* auf eine Untersuchung von Bildern und Vorstellungen von kulturell anderen Gruppen ausgeweitet werden:

« Le cadre conceptuel des rapports Soi-Nous-Autruï peut également servir à analyser la création des stéréotypes et des préjugés entre les groupes » (Jarymowicz 2002: 37).

Mit seiner Geburt wird der Mensch Teil einer sozialen Welt, in der bestimmte Vorstellungen, Bilder und Bewertungen von unterschiedlichen Gruppen bereits vordefiniert sind. Sie sind in der *Weltanschauung* der Gruppenmitglieder enthalten. Diese Vorstellungen äußern sich oft in Form von *Stereotypen*, *Vorurteilen* oder *Klischees*, die über eine andere Gruppe vorherrschen. Diese Generalisierungen, die durch den Prozess der sozialen Kategorisierung entstehen, führen zu einer Betonung wahrgenommener Unterschiede zu anderen Gruppen und einer Egalisierung der Zuschreibungen (oder auch einer Unterschätzung der Heterogenität) bezüglich der eigenen Gruppe (vgl. Ferreol & Jucquois 2004: 330, zit. n. Tajfel 1984). Tajfel und Wilkes (1963) erklären die Tendenz zur Kategorisierung mit einer Flut an Sinneseindrücken, die der Mensch verarbeiten müsse, die Einordnung in Kategorien bringe Ordnung in diese Wahrnehmungen (Tajfel & Wilkes 1963, zit. n. Sanchez-Mazas & Licata 2005: 11f).

Es existieren verschiedene Arten von verallgemeinernden Bildern und festgefahrenen Vorstellungen. Ein Beispiel ist das *Vorurteil (préjugé)*. Das « Dictionnaire de sociologie » definiert den Begriff folgendermaßen:

(Un) jugement arrêté avant que l'on puisse en donner la justification rationnelle, et tenu ordinairement pour erroné. Opinion généralement péjorative, plus ou moins implicite, sans vérification ni contrôle critique, d'un individu ou d'un groupe à l'égard d'autrui. (Ferreol/Cauche/Duprez/Gadrey/Simon 2009: 202)

De la Haye (1998: 10f) bezeichnet das *Vorurteil* als « opinion non-fondée, d'une idée que l'on tient pour vraie sans information ni réflexion suffisantes ». Es stelle eine Einstellung bzw. Haltung gegenüber einer Personenkategorie dar, müsse jedoch klar von einem begründeten Urteil abgegrenzt werden. Es handelt sich also um ein Urteil, das sich nicht auf direktes Erleben gründet, sondern ohne Kenntnis und Wissen über beispielsweise eine Personengruppe gefällt wird.

Eine weitere Möglichkeit, „Orientierungswissen“ bereitzustellen, welches „eine komplexe Umwelt verständlich und überschaubar macht“ (Hartwig & Stenzel 2007: 258) ist die Nutzung von *Stereotypen*. Der Ausdruck *Stereotyp* wurde in den Sozialwissenschaften zum ersten Mal von Walter Lippmann (1922) dazu benutzt, um « opinions toutes faites et des images vites élaborées » (Ferreol & Jucquois 2004: 330) zu beschreiben. Es handelt sich hierbei um „relativ starre überindividuell geltende Vorstellungsbilder“ (Hartwig & Stenzel 2007: 258), die auf pauschalisierende und vereinfachende Weise Unterschiede ausblenden.

Stereotype beruhen auf einer Verallgemeinerung von Beobachtungen, die unkritisch zu einem Gesamtbild zusammengesetzt werden und meist wertend bzw. emotional geprägt sind:

An essential feature of stereotyping is that of exaggerating *some* differences between groups classified in a certain way, and of minimizing the same differences within such groups. (Tajfel & Wilkes 1963: 113, Hervorh. Orig.)

Stereotype dienen dazu, Mitglieder einer Gruppe auf bestimmte Charakteristika zu reduzieren (vgl. Dictionnaire de la sociologie 2000: 829). Amossy und Herschberg (1997: 38) bezeichnen *Stereotype* als « simplifications » und « généralisations », die jedoch meist einen wahren Kern beinhalten würden und somit auf einer « base factuelle observable » beruhen. Zudem seien *Stereotype* niemals neutral, da sie affektiv geladen seien:

Ils sont affectivement investis mais ils constituent le *versant cognitif* du préjugé. Ils peuvent être positifs, souvent négatifs et jamais neutre. Ils tendent à réduire la diversité des situations sociales ou culturelles à quelques dimensions, plus prégnantes dans l'esprit du sujet qui les exprime. (Ferreol & Jucquois 2004: 330, Hervorh. Orig.)

In Anlehnung an Dufays (1993: 78f) können fünf Kriterien des *Stereotyps* festgestellt werden: die *fréquence* – er wird häufig benutzt und ist im sozialen Diskurs weit verbreitet –, das *figement*, die *absence d'origine précisément repérable*, die *prégnance dans la mémoire collective* – er hält sich über mehrere Generationen und Jahrhunderte hinweg – und der *caractère abstrait et synthétique* – eine Art Zusammenfassung der komplexen Realität. Das « Dictionnaire de la sociologie » unterscheidet zwischen *Autostereotypen* und *Heterostereotypen*. Erstere beziehen sich auf das Bild der Person von sich selbst, letztere auf die *Anderen* (vgl. Dictionnaire de la sociologie 2000).

Das *Stereotyp* müsse klar vom *Vorurteil* abgegrenzt werden, denn *Stereotype* bezeichnen eine wertende Meinung, wohingegen *Vorurteile* eine Haltung ausdrücken: « Le préjugé inclut le stéréotype comme une de ses formes d'expression. Mais l'un désigne avant tout une attitude, l'autre une structure d'opinion » (Dictionnaire de la sociologie 2000: 828). Der Unterschied zwischen *Vorurteil* und *Stereotyp* entspricht auch laut Stroebe und Insko (1989: 8) der Unterscheidung, die normalerweise zwischen Überzeugungen (*beliefs*) bzw. Meinungen (*opinions*) und Einstellungen (*attitudes*) gemacht wird. Ein *Stereotyp* ist eine Überzeugung bzw. eine Meinung über Charakteristika einer bestimmten sozialen Gruppe oder einzelner Mitglieder dieser. Ein *Vorurteil* ist eine negative Einstellung zwischen Gruppen und bestimmt im Gegensatz zum *Stereotyp* eine Verhaltensweise (vgl. Moyle 2000: 10).

Stereotype werden häufig in Verbindung mit Nationalitäten verwendet, hierbei lässt sich die Existenz einer gewissen « régularité consensuelle et d'une cohérence dans la définition de certains traits des différentes nationalités » (Ferreol & Jucquois 2004: 331) feststellen. Mit Bergmann (2001: 49) können *Stereotype*, d.h. „festgefügte, sozial geteilte, wertende und emotional gefärbte Vorstellungen über Personen und Gruppen“ als wichtige Ressource für die Konstruktion des *Fremden* gewertet werden: „Sie liefern die Typisierungsmuster, unter die wir die uns fremd erscheinenden Eigenschaften oder Verhaltensweisen einer anderen sozialen Gruppe subsumieren“ (ebd.: 49).

Moyle (2000: 8) betont in diesem Zusammenhang die Wichtigkeit von *Stereotypen*, die nicht grundsätzlich falsch oder schlecht seien: „Das Stereotypisieren ist ein natürlicher, gar nötiger Prozess, um mit der Welt zurechtzukommen“. *Stereotype* könnten durchaus positive Auswirkungen haben, denn sie haben möglicherweise wirkliche Unterschiede und Identitäten zwischen kulturellen Gruppen zum Inhalt, wobei eine Akzeptanz dieser zu einer besseren interkulturellen Verständigung beitragen könnte:

Stereotypes can accurately reflect real differences and identities between cultures or social groups. Accepting these cultural differences and identities may promote greater understanding among cultures. (Ottati & Lee 1995: 50f)

Oft wird der Begriff des *Stereotyps* synonym mit dem des *Klischees* verwendet (vgl. Moyle 2000: 9). Zijderveld (1987) stelle allerdings fest, dass zwar sämtliche *Stereotype Klischees* seien, jedoch nicht alle *Klischees* gleichzeitig *Stereotype* und begründet dies damit, dass *Klischees* nicht die moralischen und metaphysischen Charakteristika aufweisen würden wie *Stereotype* (Zijderveld 1987, zit. n. Moyle 2000: 9). Viele *Klischees* seien lediglich „abgenutzte Ausdrucksweisen, Bilder oder Gesten“, die nichts mit Ethnozentrismus zu tun hätten, keine *Vorurteile* kreieren würden und aus diesem Grund nicht dieselbe „sozio-psychologische Wichtigkeit“ (ebd.: 9) hätten wie *Stereotype*. Auch Amossy und Herschberg (1997) sehen einen Unterschied zwischen den beiden Begriffen, denn der Sinn des *Klischees* würde sich direkt aus den Worten erschließen lassen, wohingegen der des *Stereotyps* erst rekonstruiert werden müsse:

Le cliché se donne comme un groupe de mots qu'il est possible de dégager matériellement du texte, alors que le stéréotype constitue un schème toujours variable dans sa formulation que le destinataire doit reconstruire pour qu'il accède à l'existence. (Dumas 1993: 165)

Bergmann (2001: 44) weist darauf hin, dass generalisierende Urteile über ethnisch *Fremde* in der wissenschaftlichen Betrachtung nicht losgelöst von ihrem jeweiligen Kontext betrachtet

werden dürften, denn diese stünden stets in kontextuellen Handlungsbezügen, die essentiell für deren Sinn- und Funktionsbestimmung seien.

3.3.3 Der *Fremde* als sozialer Typus: Typisierungen des *Fremden* in der Literatur

Ebenso wie Kollektive kann auch der Einzelne generalisiert und vereinfacht dargestellt werden. In diesem Teil soll auf den *Fremden* als sozialer Typus eingegangen und ausgewählte Typisierungen des *Fremden* in der soziologischen Literatur vorgestellt werden.

Ein Beispiel für eine vereinfachte Darstellung ist die *Typisierung*. Max Weber (1904) beschreibt die Konstruktion eines *Idealtypus* folgendermaßen:

Er wird gewonnen durch einseitige *Steigerung eines* oder *einiger* Gesichtspunkte und durch Zusammenschluß einer Fülle von diffus und diskret, hier mehr, dort weniger, stellenweise gar nicht, vorhandenen *Einzelerscheinungen*, die sich jenen einseitig herausgehobenen Gesichtspunkten fügen, zu einem in sich einheitlichen *Gedankenbilde*. (Weber 1904: 126, Hervorh. Orig.)

Weber (1904: 126) betont jedoch, dass dieses „Gedankenbild“ in seiner „Reinheit“ in der Realität nicht empirisch vorfindbar sei, er bezeichnet es als „Utopie“. Der *Idealtyp* stellt also nicht die Wirklichkeit dar, sondern „er will der Darstellung eindeutige Ausdrucksmittel verleihen“ (ebd.: 125). Ziel ist es also, die Wirklichkeit mithilfe des *Idealbildes* zu veranschaulichen und zu „vergleichen“ (ebd.: 125). Dem *Idealtyp* liege eine „Erkenntnisabsicht“ (Hiltscher 1987: 377) zugrunde:

Stets hat seine Konstruktion innerhalb empirischer Untersuchungen nur den Zweck: die empirische Wirklichkeit mit ihm zu „vergleichen“, ihren Kontrast oder ihren Abstand von ihm oder ihre relative Annäherung an ihn festzustellen, um sie mit *möglichst eindeutig verständlichen Begriffen* beschreiben und kausal zurechnend verstehen und erklären zu können. (Weber 1917: 391, Hervorh. Orig.)

In Bezug auf menschliches Handeln gibt der *Idealtypus* beispielsweise nicht das tatsächliche Verhalten von Personen wieder, sondern zeigt an, „welche Verhaltensweisen, unbesehen ihrer Realisierung, für diese Erscheinungen insgesamt charakteristisch sind“ (Hiltscher 1987: 376). Zudem sollen durch die Bildung von *Idealtypen* keine allgemeingültigen Normen aufgestellt werden: „Das normativ ‚Richtige‘ hat für diesen Zweck also keinerlei Monopol“ (Weber 1917: 391).

Auch der *Andere* oder der *Fremde* werden in der soziologischen Forschung oft als Typus behandelt. Münkler und Ladwig (1997: 29) bezeichnen die Typisierung des *Anderen* als eine Möglichkeit, mit *Fremdheit* umzugehen. Durch die vereinfachte Darstellung als Typus wird der *Fremde* leichter zugänglich und einordenbar. Die Typisierung kann beispielsweise in der Funktion des *Fremden* als Träger einer bestimmten Rolle geschehen, wie „der Händler“, „der Handwerker“, „der Anwalt“ etc., wobei Erwartungen so an eine Rolle und nicht an eine bestimmte Person gerichtet werden können. Die „Unvertrautheit“ (ebd.: 29) kann so beibehalten werden, jedoch ist eine Interaktion möglich:

Der Vorteil von Typisierung besteht in der Möglichkeit, Erwartungen nicht an Personen, sondern an Rollen auszurichten. Auf diese Weise können die Personen in ihrer wechselseitigen Unvertrautheit verharren und gleichwohl zweckgerichtet interagieren. (Münkler & Ladwig 1997: 29)

Laut Bergmann (2001: 42) ist die Konstruktion des *Fremden* durch verschiedene Strukturmerkmale gekennzeichnet: *Typisierung*, *Entindividualisierung*, *Abstraktion* und *Reduktion*. Der *Fremde* werde häufig entindividualisiert und typisiert dargestellt, er werde nicht als Individuum, sondern als Zugehöriger zu einem bestimmten Typus betrachtet (vgl. Bergmann 2001: 40). Ferner wird die Person unter einem bestimmten Gesichtspunkt wahrgenommen und beurteilt, wobei alle weiteren Charakteristika vernachlässigt werden. Beispiele sind Hautfarbe, Sprache oder kulturelle Gewohnheiten.

Das dritte Element ist die *moralische Degradierung*. *Typisierungen* und *Abstraktionen* dienen oft dazu, „dem Fremden eine moralisch zweifelhafte Qualität zuzuschreiben, ihn in seiner moralischen Identität herabzustufen, ihn als Abweichler zu stigmatisieren“ (ebd.: 42). Bergmann (2001: 40) nennt verschiedene Gründe für die *Entindividualisierung* des *Fremden*. Erstens weisen kulturell und ethnisch *Fremde* mit ihrer Herkunft kein individuelles Differenzmerkmal auf, sondern teilen dies mit vielen anderen. Zweitens kennt man über *Fremde*, sofern man etwas kennt, meist nur vermeintlich typische Dinge. Ein *Fremder*, den man näher kennenlernt, sei kein *Fremder* mehr und stelle für diejenigen Personen, die ihn kennengelernt haben, eine Ausnahme von deren typischen Bild des *Fremden* dar. Die individuelle Wahrnehmung des *Fremden* sei deshalb eher eine „Ausnahme“:

Zugespitzt könnte man sagen, dass jeder individuell wahrnehmbare *Fremde* eine Ausnahme ist. Die Fremdheitsbeziehung ist also von einer stark entindividualisierenden Tendenz gekennzeichnet, aufgrund derer der einzelne *Fremde* zunächst gar nicht als Individuum wahrgenommen, sondern als Exemplar eines Typus identifiziert wird. (Bergmann 2001: 40, Hervorh. Orig.)

Bergmann (2001: 40) weist in Bezug auf *die Typisierung des Fremden* auf einen Widerspruch hin, denn eigentlich habe der *Fremde* ja aufgrund des Differenzmerkmals, das ihn als solchen kennzeichne, eine herausgehobene Stellung in der Aufnahmegesellschaft inne; dennoch würden meist nicht die Einzigartigkeit und Individualität des *Fremden* betont, sondern diese würden, wie bereits Georg Simmel beobachtet habe, nicht als Individuen, sondern „als die Fremden eines bestimmten Typus überhaupt empfunden“. Die Typisierung ist nach Geenen (2002: 25) eine in der Literatur vertretene Perspektive auf den *Fremden*, die sich auf Merkmale beziehe, die den *Fremden* kennzeichnen: „Typisierungen ermöglichen es, Menschen entsprechend eines definierten Kriteriums zuzuordnen“.

Der *Fremde* als sozialer Typus wurde Anfang des 20. Jahrhunderts erstmals von Georg Simmel aufgegriffen. Simmel war einer der ersten Autoren, der einen Text über den *Fremden* als Forschungsgegenstand und sozialen Typus verfasste: « C'est à partir de lui [Simmel] que se définit, au début du siècle, la position formelle de l'Etranger comme type social à part entière » (Murphy-Lejeune 2003: 20). Neben Simmel (1908) haben viele bekannte Autoren, von Robert E. Park (1928), über Alfred Schütz (1944) bis Norbert Elias (1965) die Problematik der *Fremdheit* innerhalb der Soziologie weiterentwickelt und neue soziale Typen des *Fremden* geschaffen (vgl. Aydin 2009: 84). Diese sozialen Typen des *Fremden* unterscheiden sich teilweise grundlegend in ihrem Ansatz und der Konzeption von *Fremdheit*.

Simmels *Fremder* (1908) ist eine Person, die sich an einem unbekanntem Ort niederlassen möchte. *Fremdheit* ist für Simmel ein „soziales Verhältnis zwischen Einheimischen und Neuankömmlingen“, der *Fremde* vereint in sich den besonderen Status der „Zugehörigkeit und Nichtzugehörigkeit“ (Aydin 2009: 90).

Der von Alfred Schütz (1944) konzipierte Typus des *Fremden* („The Stranger“) ist eine Person, die in der neuen Umgebung mit fremden „Kultur- und Zivilisationsmustern“ (Merz-Benz & Wagner 2002: 31f) konfrontiert wird und nicht Teil der neuen Gesellschaft ist.

Parks (1928) *Fremder* ist ein „kulturell hybrides“ (Aydin 2009: 113) Subjekt, das in der Kultur und der Tradition zweier Gesellschaften lebt.

Der von Siu (1952) entwickelte Typus ist der *Gastarbeiter*, der nicht vorhat, im Ausland zu bleiben und nicht an einer Annäherung an die Gastkultur interessiert ist. Norbert Elias (1965) erarbeitete einen „Ansatz der Etablierten-Außenseiter-Figuration“: sein Typus

des *Fremden* zeichnet sich dadurch aus, dass er von Alteingesessenen an einem Ort (Elias wählte eine englische Vorortgemeinde als Beispiel) als Eindringling oder Außenseiter betrachtet wird: „Elias zählt Macht und reflexive Interessen zu den wesentlichen Faktoren der Fremdheitszuschreibung“ (Aydin 2009: 113).

Auch die Arbeiten von Albert Camus (1942)²² und Erving Goffman (1963)²³ behandeln die Thematik des *Fremden*, mit unterschiedlichem Fokus und aus verschiedenen Blickwinkeln. Camus' *Fremder* zeichnet sich durch seine Gleichgültigkeit gegenüber sich selbst, seinem eigenen Leben und seinem Umfeld aus. Der *Fremde* hier ist sich selbst und seinem Umfeld *fremd*, aber nicht weil er aus einem anderen räumlichen Umkreis kommt oder einen anderen kulturellen Hintergrund aufweist, sondern weil seine Einstellung *fremd* ist.

Goffman (1963) entwickelte einen Typus, der durch *Stigmatisierung* zum *Fremden* wird. Der *Fremde* ist eine Person, die sich von anderen durch bestimmte Merkmale unterscheidet. Es handelt sich auch hier nicht um Personen, die den Ort wechseln und Teil einer anderen Gesellschaft werden wollen. Es sind also nicht die Mobilität und der damit verbundene Wechsel des Raumes, die die *Fremdheit* begründen, sondern es sind bestimmte Merkmale und Einstellungen.

Mit Merz-Benz und Wagner (2002: 14) kann festgestellt werden, dass die verschiedenen Autoren, die sich seit Beginn des 20. Jahrhunderts mit dem Typus des *Fremden* beschäftigten, „jeweils an unterschiedlichen, zum Teil sich sogar gegenseitig ausschließenden Aspekten des ‚Fremden‘ interessiert“ waren. Aufgrund dieser breit gestreuten Definition und Auslegung des sozialen Typus des *Fremden*, soll sich der Fokus der folgenden Ausführungen auf ausgewählte Texte zum *Fremden* aus der soziologischen Forschung beschränken.

Die vorliegende Arbeit setzt sich mit der international mobilen Person auseinander, die den Status des *Fremden* durch ihre Auslandsaufenthalte erhält, also durch *räumliche* Mobilität und den damit verbundenen Eintritt in eine fremde Gesellschaft. Der international Mobile dieser Arbeit betritt ein anderes soziales System, er wird also zum einen durch einen Wechsel des Raumes und andererseits durch seine kulturelle Herkunft zum *Fremden*. Aus diesem Grund sollen im Folgenden in erster Linie solche soziologische Autoren behandelt werden, die *Fremdheit* mit dem *Raum* in Zusammenhang bringen (vgl. Aydin 2009: 87) und sich mit der Bildung von sozialen Typen des *Fremden* beschäftigen, deren *Fremdheit* auf

²² Camus, A. (1942), *L'Étranger*, herausgegeben von Brigitte Sahner (2003), Reihe Reclam Fremdsprachentexte, Stuttgart, Philipp Reclam jun. GmbH & Co.

²³ Goffman, E. (1963), *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps. Le sens commun*, Paris, Les éditions de minuit.

Mobilität und infolge dem Eintritt in ein anderes räumliches System beruht. Im Gegensatz zu Albert Camus oder Erving Goffman, deren *Fremder* durch seine persönliche Haltung oder durch *Stigmatisierung fremd* ist, entwickeln Autoren wie Georg Simmel, Alfred Schütz, Paul C.P. Siu und Robert E. Park einen *Fremden*, dem das Attribut der *Fremdheit* durch seinen Eintritt in eine andere Gruppe verliehen wird, zu der er nicht von vornherein, beispielsweise durch Geburt oder Sozialisierung, gehört. Der *Fremde* wird als eine Person konzipiert, die in ein geschlossenes soziales System eindringt, um Mitglied zu werden:

Es scheint dabei immer um die Frage der Inklusion/Exklusion in ein Sozialsystem zu gehen und spezifischer noch um eine Form von Inklusion/Exklusion, die sich auf das Kriterium der Mitgliedschaft stützt. (Stichweh 1997: 46)

In Anlehnung an Aydin (2009: 113) kann festgestellt werden, dass alle im Folgenden vorzustellenden „soziologischen Klassiker“, die sich mit dem *Fremden* als sozialer Typus auseinandersetzen – Georg Simmel, Alfred Schütz, Robert E. Park und Paul C.P. Siu - gewisse „Differenzkriterien von Fremdheit und Fremdsein“ bestimmen, nämlich den *Raum*, die *Kultur* und das *Wissen*:

Der Fremde unterscheidet sich: - durch sein ambivalentes Verhältnis zum Raum (Gleichzeitigkeit von Nähe und Distanz, von Innen und Außen sowie Beweglichkeit), - durch sein ambivalentes Verhältnis zur Dominanzkultur (kulturelle Hybridität, Leben in der Tradition zweier Kulturen), - durch sein ambivalentes Verhältnis zum etablierten Wissenstypus (Relevanzstrukturen der Ankunftsgesellschaft) (Aydin 2009: 114)

Neben den klassischen Werken soll auch ein Ansatz der neueren Forschung vorgestellt werden, nämlich der von Elizabeth Murphy-Lejeune (2003), die den Typus des *étudiant étranger* entwickelte und so den Typus des *Fremden* auf den heutigen mobilen Studenten übertrug. Die Typen des *Fremden* werden im Folgenden anhand dreier Positionen in Bezug zur Aufnahmegesellschaft behandelt: zunächst wird der *Fremde* als Teil bzw. Element der Aufnahmegesellschaft (Georg Simmel 1908), anschließend als Zugehöriger zweier Kulturen und zweier Gesellschaften (Robert E. Park 1928) und schließlich als Person, die außerhalb der Gesellschaft verortet ist (Alfred Schütz 1944 und Paul C.P. Siu 1952), dargestellt.

3.3.3.1 Der *Fremde* zwischen *Distanz* und *Nähe* und zwischen *Zugehörigkeit* und *Nichtzugehörigkeit*²⁴

In diesem Kapitel wird Georg Simmels (1908) Konzeption des *Fremden* vorgestellt.

Georg Simmel verfasste seinen „Exkurs über den Fremden“ im Jahr 1908. Es handelt sich um einen achtseitigen Text, Teil des Werkes „Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung“. Die Abhandlung ist in das Kapitel „Der Raum und die räumlichen Ordnungen der Gesellschaft“ integriert, welches einen Überblick über die Bedeutung des Raumes in sozialen Beziehungen bietet. Der Text über den *Fremden* ist Teil einer Serie Simmels über soziale Typisierungen. Dank Simmel ist der *Fremde* Teil der soziologischen Forschung geworden (vgl. Murphy-Lejeune 2003: 20): „Tatsächlich hat Simmel mit seinem ‚Exkurs‘ einen Diskurs ‚über den Fremden‘ eröffnet, der bis heute andauert“ (Merz-Benz & Wagner 2002: 13).

Simmels Exkurs handelt von Personen, die in einen neuen *Raum* eintreten und dort aufgenommen werden wollen. Unter *Fremdheit* versteht Simmel

ein soziales Verhältnis zwischen Einheimischen und Neankömmlingen, die sich in einem Ort dauerhaft niederzulassen beabsichtigen, und einen sozialen Status, der Zugehörigkeit und Nichtzugehörigkeit kombiniert. (Aydin 2009: 90)

Laut Loycke (1992: 103) ist „Fremdsein“ bei Simmel eine „Wechselwirkungsform“ zwischen dem *Fremden* und der Aufnahmegesellschaft und definiert sich durch den *Raum*: „Fremdsein wird durch den Raum und die soziale Umgebung bestimmt.“ Der *Fremde* ist nicht „der Wandernde, der heute kommt und morgen geht“, sondern vielmehr jemand, der „heute kommt und morgen bleibt“ (Simmel 1908: 509). Der *Fremde* will sich also dauerhaft an einem Ort niederlassen. Simmel (1908) thematisiert die Position des *Fremden* in der neuen Umgebung und gegenüber den Mitgliedern der Gruppe, in die er kommt und betont hierbei also stets die Bedeutung des *Raumes*.

Der *Fremde* hat in der neuen Umgebung eine Position inne, die durch die Kombination aus *Fixierung* an einem Ort und *Migration* - im Sinne des Losgelöstseins von einem bestimmten Ort - gekennzeichnet ist. Obwohl der *Fremde* an einem Ort bleibt, befindet er sich stets zwischen *Kommen* und *Gehen* (vgl. Simmel 1908: 509). Der *Fremde* und die Gruppe sind sich zwar räumlich nahe, er ist ein Element der Gruppe, hat jedoch eine soziale Distanz

²⁴ Simmel (1908)

zu dieser (vgl. Holzer 2006: 4445). Bei Simmel (1908) ist der *Fremde* sehr wohl ein Teil der Gruppe, allerdings verfügt er nicht über eine „Lebenssubstanz“ (Simmel 1908: 509f) in der Aufnahmegesellschaft. Der *Fremde* befindet sich sehr wohl im Inneren der Gruppe und strukturiert sie; er weist jedoch Charakteristika auf, die den Einheimischen unbekannt sind, weshalb er diesen als *fremd* erscheint (vgl. Maffesoli 1999: 98). Für die Aufnahmegesellschaft ist der *Fremde* geprägt durch Mobilität, die Gruppe nimmt ihn dadurch als distanziert wahr (vgl. Jodelet 2005: 36f). Simmels (1908) *Fremder* ist gekennzeichnet durch eine Mischung aus *Distanz* und *Nähe*. Diese Tatsache beeinflusst u.a. die Art und Weise, wie die Aufnahmegesellschaft den *Fremden* wahrnimmt. Er ist nicht in der Gesellschaft verwurzelt wie die Einheimischen; er ist der Gruppe zwar nahe, aber nicht Teil deren Identität, er gehört also ursprünglich nicht zur Gruppe (vgl. ebd.: 36):

Der soziale Status des Fremden verweist also auf ein Geflecht sozialer Beziehungen, das die Gegenpole der Zugehörigkeit und Nichtzugehörigkeit, der Nähe und Distanz sowie des Drinnen und Draußen umfasst. (Aydin 2009: 90)

Die Position des *Fremden* innerhalb der Gesellschaft ist durch die Tatsache geprägt, dass er nicht von Anfang an dazugehörte und Qualitäten in die Gruppe hineinbringt, die ursprünglich nicht aus dieser stammen (vgl. Simmel 1908: 509). Der Status des *Fremdseins* hat jedoch keine negative Konnotation, denn um als *fremd* zu gelten, müsse man existieren (vgl. ebd.: 509).

Der idealtypische *Fremde* ist der Händler, der als „Supernumerarius“ (ebd.: 510) in eine Gesellschaft eintritt, in der bereits alle wirtschaftlichen Positionen besetzt sind; als historisches Beispiel nennt Simmel die europäischen Juden. Laut Simmel (1908: 512) gilt der Status des *Fremden* für eine Vielzahl an Personen. Der *Fremde* wird nicht als Individuum wahrgenommen, sondern als *Fremder* eines bestimmten Typs. Da der *Fremde* seine Wurzeln nicht in der Aufnahmegesellschaft hat, zeichnet er sich durch seine *Objektivität* gegenüber dieser aus (vgl. ebd.: 510). Diese *Objektivität* bedeutet aber keineswegs, dass der *Fremde* nicht teilnimmt, er beobachtet lediglich aus der Vogelperspektive und nimmt eine neutrale Stellung in der Gesellschaft ein. Oft wird er aus diesem Grund auch von Mitgliedern der Gruppe ins Vertrauen gezogen und um Rat gefragt (vgl. ebd.: 510).

Ein Aspekt, den Simmel in seinem Exkurs nicht explizit behandelt ist die *Kultur*, denn ob sich der *Fremde* durch seine kulturelle Prägung von den Mitgliedern der Gruppe unterscheidet wird nicht thematisiert. Der *Fremde* wird nicht explizit als Ausländer definiert, er wird lediglich als Person beschrieben, die den Ort wechselt (vgl. Aydin 2009: 90f).

Für *Fremdheit* ist hier also der *räumliche* Aspekt ausschlaggebend und nicht kulturelle oder ethnische Unterschiede zwischen Ankommendem und Aufnahmegruppe. Zudem beschäftigt sich Simmel (1908) ausschließlich mit der Reaktion der Gruppe auf den *Fremden*, der Blickwinkel des *Fremden* auf die andere Gruppe wird nicht thematisiert (vgl. Wilden 2013: 86).

3.3.3.2 Der *Fremde* „auf der Grenze zweier Kulturen und zweier Gesellschaften“²⁵

Im Folgenden wird Robert E. Parks (1928) sozialer Typus des *Fremden* beschrieben.

Robert E. Park spricht in seinem Text „Human Migration and the marginal man“ (1928) von einer „Individualisierung der Migration“ und entwickelt in diesem Zusammenhang den sozialen Typus des *Migranten* mit dem Ziel, „das Phänomen der Migration in seiner Einzigartigkeit und gleichzeitig in seiner allgemeinen Bedeutung darzustellen“ (Merz-Benz & Wagner 2002: 12). Park fasst im Typus des *Migranten* die Charakteristika zusammen, die dieser mit seinen Schicksalsgenossen teilt, nämlich die „Bestimmungen ihrer gemeinsamen sozialen Lage“ (ebd. 13). Park, der bei Georg Simmel studiert hatte, griff Simmels Analysen des *Fremden* auf und entwickelte diese in einer kultur- und stadtsoziologischen Sichtweise weiter (vgl. ebd. 13).

In seinem Aufsatz beschreibt Park (1928) die Individualisierung als Gefahr für das gesellschaftliche Leben. Individualismus und Gemeinschaftsbildung sind die zwei Gegensätze des Lebens in modernen Städten, die Stadt bringe verschiedene Lebensstile und -formen hervor (vgl. Aydin 2009: 96f). Migration und Mobilität sind bei Park (1928) Katalysatoren des zentralen Fortschritts und bringen den *kulturell Hybriden* hervor. Dieser *Fremde*, der in ein anderes Land migrierte, gehört der neuen Kultur an, hat sich aber niemals vollständig mit ihr identifiziert, was ihm eine kritische, distanzierte Haltung gegenüber dieser verleiht. Diese Haltung ist durch seine multikulturelle Herkunft bedingt:

He is biologically the product of divergent racial stocks, but just because of that fact he is, at the same time, the cultural product of two distinct traditions. He is, so to speak, a cultural as well as a racial hybrid. (Park 1950: 382)

²⁵ (Park 1928: 69)

Park (1928: 67) beschreibt die Großstadt als Ort kultureller Vielfalt, wo als Folge von Migration und Mobilität verschiedene Völker mit unterschiedlicher Abstammung in einer Art „Symbiose“ zusammenleben. Sie haben zwar ein gemeinsames wirtschaftliches Leben, vermischen sich jedoch kaum. Jedes Volk hat seine eigene Organisation und stellt eine eigene Gesellschaft dar (vgl. Park 1928: 67). Park (1928) konstituiert den *Fremden* in der Stadt als jemanden, der sich nirgends zugehörig fühlt und „auf der Grenze zweier Kulturen und zweier Gesellschaften“ lebt; er lebt zwischen Kulturen, die sich nicht vollständig „durchdrungen haben und verschmolzen sind“ (ebd.: 69).

In der Geschichte ist - wie bei Simmel (1908) - der Jude dieser *Fremde*: Park (1928) bezeichnet ihn als „Randseiter“ (*marginal man*), als „der erste Kosmopolit und Weltbürger“ (ebd.: 68). Der *Fremde* ist jedoch kein Außenseiter, der vom gesellschaftlichen Leben ausgeschlossen ist, sondern er ist vielmehr „eine zentrale Figur im Modernisierungsprozess“ (Aydin 2009: 97). Park (1928: 70) beschreibt hier den „Mischling“, der gleichzeitig in zwei Welten lebt, in denen er jeweils den Status des *Fremden* innehat. Die „kulturelle Hybridität“ berge die Gefahr eines „Kulturkonflikts“, der „Konflikt eines zweigeteilten Selbst“ (ebd.: 69). Der *Fremde* ist hin- und hergerissen zwischen seinen Identitäten. Im Falle des *Randseiters* entwickelt sich diese Krise zu einer permanenten „mit dem Ergebnis, dass er dazu neigt, ein Persönlichkeitstypus zu werden“ (Park 1928: 70).

Wie Simmels (1908) *Fremder* ist auch Parks (1928) Typus durch eine widersprüchliche Position gekennzeichnet, auch hier lässt sich die Mischung aus *Distanz* und *Nähe* erkennen. Der *Fremde* ist Teil der Gesellschaft, da er am wirtschaftlichen Leben teilnimmt; dennoch ist er ebenso an seine Herkunftsgesellschaft gebunden, er lebt in beiden Kulturen und ist hin- und hergerissen zwischen zwei Kulturen und Identitäten.

Auch in der aktuelleren Migrationsforschung wird ein dem *kulturell Hybrid* von Robert E. Park (1928) ähnlicher sozialer Typus des Migranten beschrieben. Ein als Antwort auf „neuartige Migrationsprozesse“ (Aydin 2013: 64) in den 1990er Jahren entwickelter Ansatz in der Migrationsforschung ist der *Transnationalismus-Ansatz*: „Darin wird ein neuer Wandertypus konstatiert, für den sich der Begriff ‚transnationale Migration‘ eingebürgert hat“ (ebd.: 65). *Transmigranten* wechseln ihren Wohnsitz mehrmals im Leben, für sie ist die Migration zu einer Art Normalzustand geworden:

Für Transmigranten ist das Wechseln von Orten in unterschiedlichen Nationalgesellschaften kein auf einen Zeitpunkt begrenztes einmaliges Ereignis als Ausnahmeerscheinung, sondern ein normaler Bestandteil von transnationalen Lebens- bzw. häufig Überlebensstrategien. Diese Bewegungen in einem pluri-lokalen, transnationalen Sozialraum sind sowohl

physisch-geographische Bewegungen als auch – und häufiger – psychische bzw. sozial-identifikative „Ortswechsel“. (Pries 2003: 25)

Kennzeichnend für dieses Wanderungsverhalten ist der „transnationale Sozialraum“ (Pries 2003: 25), „etwas ‚Neues‘ bzw. ein ‚Dritter Raum‘ jenseits zweier oder mehrerer Nationen“ (Aydin 2013: 65). Aydin (2013: 68) nennt sechs Indikatoren für *transnationale Migration* bzw. *Transmigration*: Häufiger Ortswechsel, Bilingualität, pluri-lokale und Nationen übergreifende Großfamilienstrukturen, grenzüberschreitende Kommunikation in Form von Telefongesprächen oder E-Mails, Migrationsnetzwerke und Geldüberweisungen. Aydin (2013) beschreibt diesen Typus folgendermaßen:

Zusammenfassend lässt sich sagen: ‚Transmigrant‘ ist jemand, der in mindestens zwei sprachlich, kulturell und national verschiedenen Kontexten aufgewachsen ist und sich weiterhin in solchen Kontexten bewegt, bereits in verschiedenen Ländern gelebt hat, sich in Bezug auf Aspekte wie ‚Heimat‘, ‚Identität‘, ‚Lebensmittelpunkt‘, ‚Integration‘ oder ‚Zukunft‘ nicht eindimensional verorten kann bzw. will, und nicht eindeutig sagen kann, wo er in drei oder fünf Jahren leben wird bzw. will. (Aydin 2013: 68)

Parks (1928) Konzeption des *Fremden* als *kulturell Hybrid*, der in zwei Gesellschaften verortet ist, lässt sich also in ihren Grundzügen auf die heutigen Gegebenheiten übertragen: der *Transmigrant* in der aktuellen Migrationsforschung ist ebenso wie Parks (1928) *kulturell Hybrid* zwischen verschiedenen kulturellen Kontexten hin- und hergerissen, er kann auf Fragen nach seiner „Identität, Zugehörigkeit und kulturelle(n) bzw. geographische(n) Orientierung keine eindeutigen Antworten haben“ (Aydin 2013: 67).

3.3.3.3 Der *Fremde* außerhalb der Gesellschaft

In diesem Kapitel wird näher auf Alfred Schütz' (1944) und Paul C.P. Sius (1952) Konzeptionen des *Fremden* eingegangen.

Alfred Schütz veröffentlichte seinen Text mit dem Titel „The Stranger - an essay in social psychology“ im Jahr 1944. Der *Fremde* wird hier in einer wissenssoziologischen Perspektive behandelt (vgl. Aydin 2009: 101). Schütz weist explizit auf den Aspekt des Wissens und auf die psychologische Seite der *Fremdheit* hin: „Die Orientierung an einem anderen Wissenstypus ist ein wichtiger Faktor der Zuschreibung und des Erlebens von Fremdheit“ (ebd.: 101). Im Gegensatz zu Georg Simmel beschäftigt sich Schütz (1944) mit dem Blickwinkel des *Fremden* selbst und nicht dem der Aufnahmegesellschaft. Der *Fremde* ist hier niemand, der

zwischen zwei Kulturen leben möchte, sondern er verlässt einen Kulturkreis, um in einem anderen aufgenommen zu werden. Er hat wie der *Fremde* bei Simmel (1908) die Absicht dauerhaft zu bleiben (vgl. ebd.: 101).

Für Schütz (1944) ist der *Fremde* eine Person, die auf unbestimmte Dauer in einer Gruppe akzeptiert oder zumindest toleriert werden möchte. Schütz (1944) analysiert in seinem Text die Strategien, die der *Fremde* anwendet, um sich der Gruppe anzunähern, die fremde Kultur zu interpretieren und sich in dieser zurechtzufinden (vgl. Schütz 1944: 499). Es stehen also nicht die „processes of social assimilation and social adjustment“ im Vordergrund der Analyse, sondern die „situation of approaching which precedes every possible social adjustment and which includes its prerequisites“ (ebd.: 499).

Der *Fremde* ist hier der Immigrant, von welchem die Abhandlung auch hauptsächlich handelt. Schütz' Konzeption vereint jedoch verschiedene Formen von *Fremdheit*, wie den Kandidaten, der in einen geschlossenen Club aufgenommen werden möchte, den Ehemann, der von der Familie seiner Frau akzeptiert werden möchte oder den Bauernsohn, der an der Universität studieren will. Explizit schließt Schütz (1944) z.B. Gäste, Touristen oder Kinder von der Definition des *Fremden* aus (ebd.: 499). Der *Fremde*, der neu in eine Gruppe kommt, teilt nicht deren Grundanschauung; aus diesem Grund wird er gewisse Dinge, die für Mitglieder selbstverständlich sind, in Frage stellen. Die Kultur der Gruppe stellt für den *Fremden* kein Referenzsystem dar, denn er ist kein Teil der geschichtlichen Tradition der Gesellschaft (vgl. ebd.: 502). Der *Fremde* wurde durch andere „kulturelle und zivilisatorische Muster“ (Wilden 2013: 89) als die Mitglieder der Gesellschaft geprägt, die der Ausgangspunkt für Schütz' (1944) Betrachtungen sind:

Any member born or reared within the group accepts the ready-made standardized scheme of the cultural pattern handed down to him by ancestors, teachers, and authorities as an unquestioned and unquestionable guide in all the situations which normally occur within the social world. (Schütz 1944: 501)

Durch den Wechsel in ein anderes kulturelles System gerät der *Fremde* in eine „Krise“ (Schütz 1944: 502). Das „Dilemma“ des *Fremden* ist die Tatsache, dass er sich assimilieren möchte: er sieht sich jedoch „Differenzen gegenüber durch nicht geteilte Vergangenheit und Sozialisierung der Kultur- und Zivilisationsmuster“ (Wilden 2013: 94). Die Gruppe ist für den *Fremden* sehr wohl zugänglich, war aber nie integraler Bestandteil seiner Biographie, wie es die Geschichte seines eigenen Volkes ist: der *Fremde* nähert sich der Gruppe als Neuankömmling (vgl. Schütz 1944: 502). Er wird niemals die Vergangenheit mit der Gruppe

teilen können, wohl aber deren Gegenwart und Zukunft; für die Gruppe ist der *Fremde* ein „Mensch ohne Geschichte“ (ebd.: 502). Für den *Fremden* bleibt die Gruppe, in die er hineingeboren wurde, das Referenzschema, das er nicht in Frage stellt: er wird seine neue soziale Umwelt stets durch seine eigene *Weltanschauung* betrachten und bewerten (vgl. ebd.: 502).

Indem sich der *Fremde* der Gruppe annähert und Teil dieser werden möchte, wird er vom *Zuschauer* (*unconcerned onlooker*) zum *Möchtegern-Mitglied* (*would-be member*); aus diesem Grund wird sich auch die neue Kultur in seiner *Weltanschauung* von *distanziert* (*remoteness*) zu *nahe* (*proximity*) wandeln - er erlebt vormals abstrakte Erfahrungen nun persönlich und nimmt an konkreten sozialen Situationen teil (vgl. ebd.: 503). Das Bild der Gruppe, welches innerhalb der Ursprungsgesellschaft der Person existiert, wird sich in der Anschauung des *Fremden* verändern; der *Fremde* wird sich der Tatsache bewusst, dass sein herkömmlicher Blick auf und die Vorstellungen von der fremden Gesellschaft, deren Kultur und Lebensweise, von den nun tatsächlich gemachten Erfahrungen abweichen (vgl. ebd.: 503). Der *Fremde* bemerkt, dass ihm sein bisheriges Interpretationsschema in der neuen Gesellschaft nicht als Orientierung dienen kann und es wird ihm bewusst, dass er nicht über den Status eines Mitglieds der sozialen Gruppe verfügt (vgl. ebd.: 504). Das kulturelle Modell der fremden Gruppe ist für ihn ein „Abenteuer“ (*field of adventure*; ebd.: 506), es bietet ihm keine Sicherheit.

Laut Schütz (1944: 506) weist der *Fremde* zwei Haltungen in Bezug auf die Gruppe, zu der er gehören möchte, auf. Zuerst nennt er dessen *Objektivität* (*the stranger's objectivity*) - die aus der Erfahrung herrührt, dass die eigene *Weltanschauung* Grenzen hat. Zudem zweifeln die Mitglieder der Aufnahmegesellschaft an seiner Loyalität: diese *zweifelhafte Loyalität* (*doubtful loyalty*; ebd.: 507) ist meist mehr als ein Vorurteil der Gruppe, was sich v.a. in Situationen zeigt, in denen der *Fremde* nicht bereit oder fähig ist, sein kulturelles Modell durch das neue zu ersetzen. Dem *Fremden* kann eine soziale *Anpassung* (*social adjustment*; ebd.: 507) jedoch gelingen, was bedeutet, dass es ihm komplett geglückt ist, sein kulturelles Modell durch das der neuen Gruppe zu ersetzen. Das neue System ist für ihn zur Selbstverständlichkeit geworden und gibt ihm Schutz und Sicherheit. In diesem Fall ist der *Fremde* laut Schütz allerdings nicht mehr fremd und somit nicht mehr Teil der Problematik (vgl. ebd.: 507).

Schütz' *Fremder* befindet sich im Gegensatz zu Simmels Typus außerhalb der Gruppe, er ist kein Element dieser. Zudem fokussiere sich Schütz (1944) in seinem Text auf die Haltung des *Fremden* zur Gruppe, wohingegen Simmel den Blickwinkel der Gruppe auf diesen

thematisiere. Die Ansätze von Alfred Schütz und Georg Simmel haben jedoch gemein, dass es in beiden Fällen um den Ausschluss aus oder die Aufnahme in ein Sozialsystem gehe, um eine Frage der *Mitgliedschaft* (vgl. Stichweh 1997: 47), denn der *Fremde* sei bei seinem Eintritt in die Gruppe zuerst einmal „Nichtmitglied“ (ebd.: 47).

Problematisch sei an Schütz' Konzeption die Tatsache, dass die beiden Kulturen – die des *Immigranten* und die der Aufnahmegesellschaft – als „quasi-geschlossene Welten“ (Aydin 2009: 107) mit spezifischen Kulturmustern und ohne gegenseitige Berührungen dargestellt werden. Unterschiede innerhalb der Gruppen sowie die Verflechtung von Gruppen, Kulturen und Gesellschaften - insbesondere auch hinsichtlich der erwähnten Orientierungsschemata - würden bei Schütz nicht hinreichend berücksichtigt (vgl. Wilden 2013: 94). Außerdem könne kritisiert werden, dass eine Übernahme der Muster der anderen Kultur nicht unbedingt zu einer Aufhebung des *Fremdheits*-Status führe (vgl. Aydin 2009: 108).

Paul C.P. Siu entwickelte 1952 den sozialen Typus des *Gastarbeiters* („The sojourner“), der sich durch den „Kontakt zwischen Rassen und Kulturen“ (Siu 1952: 111) konstituiert. Dieser Typus des *Fremden* betrachtet seinen Aufenthalt im Ausland rein als Arbeitszweck, als einen „Job“ (ebd.: 111), den er in möglichst kurzer Zeit erledigen möchte. Er integriert sich - im Gegensatz zu Parks (1928) *marginal man*, der sich durch seine Zugehörigkeit zu zwei Kulturen auszeichnet - nicht in die Aufnahmegesellschaft²⁶. Er bleibt meist „dem kulturellen Hintergrund seiner eigenen ethnischen Gruppe verhaftet und neigt dazu, in seinem Gastland isoliert zu leben“ (ebd.: 111f). Siu (1952: 112) bezeichnet ihn aufgrund seiner fehlenden Assimilation im fremden Land als „Ethnozentriker *par excellence*“ (Hervorh. Orig.). Laut Siu (1952: 112) fallen mehrere Formen von „ausländischen Bewohnern eines Landes“ unter den Typus des *Gastarbeiters*, solange sie bestimmte Merkmale, die diesen auszeichnen, aufweisen:

Der Kolonist, der ausländische Händler, der Diplomat, der ausländische Student, der internationale Journalist, der Missionar, der Ethnologe auf Feldforschung im Ausland können wie viele andere Migrantengruppen in verschiedenen Teilen der Welt als Gastarbeiter im soziologischen Sinne betrachtet werden. (Siu 1952: 112)

Siu (1952: 115) schreibt dem *Gastarbeiter* drei hauptsächliche Charakteristika zu. Eines dieser Merkmale ist „der Job“, also ein „Teil der Karriere“ - und nicht die ganze Karrierelaufbahn -, der die Person dazu bringt, ins Ausland zu gehen. Ihr Ziel ist es, den *Job* in „möglichst

²⁶ Sobald der Gastarbeiter jedoch den Wunsch entwickelt, sich zu integrieren und sich dauerhaft in der anderen Gesellschaft niederzulassen, würde auch er zum *Randseiter*, einem *marginal man* werden (vgl. Siu 1952: 112).

kurzer Zeit“ zu erledigen; die Arbeit ist für den *Gastarbeiter* „Mittel zum Zweck“ (ebd.: 115), er muss sie nicht mögen, sondern sie soll dazu dienen, einen sozialen Status in seinem Heimatland zu erlangen. Die Arbeit ist also an persönliche Bedürfnisse wie Prestige, Sicherheit oder neue Erfahrungen geknüpft. Grundsätzlich will der *Fremde* irgendwann in sein Heimatland zurückkehren, wobei sich dieser Plan meist immer wieder verzögert, da er sich an sein Umfeld gewöhnt und „nicht mehr dieselbe Person ist“ (ebd.: 115). Der *Gastarbeiter* nimmt nicht am gesellschaftlichen Leben der Aufnahmegesellschaft teil, im Mittelpunkt seines Interesses steht seine Arbeit. Von den Einheimischen wird er weniger als eine Person mit einem bestimmten sozialen Status wahrgenommen, als in Verbindung mit seiner Funktion, also der Arbeit, die er ausführt (vgl. ebd.: 115):

Die Öffentlichkeit nimmt ihn selten anders als in Verbindung mit seinem Job wahr. Er ist deshalb ein Individuum, das eine Funktion erfüllt und weniger eine Person mit einem sozialen Status. Er ist nur für die Angehörigen seiner eigenen ethnischen Gruppe oder des sozialen Kreises unmittelbar um seinen Job eine Person. (ebd.: 115)

Ein weiteres Merkmal von Sius *Fremdem* ist die *in-group-Tendenz*, also die Neigung innerhalb der eigenen „ethnischen Gruppe“ (ebd.: 115) zu verkehren. Siu (1952: 117) erwähnt in diesem Zusammenhang die „rassisch und kulturell homogene Kolonie“. Soziale Aktivitäten spielen sich meist innerhalb dieser Siedlung ab. Durch diese vornehmlichen „in-group-Beziehungen“ entstehe „soziale Isolation“ (ebd.: 117), die irgendwann zu einer natürlichen Sache werde. Ziel sei es „eine Heimat fern der Heimat zu schaffen“ (ebd.: 118).

Der *Gastarbeiter* hält ferner die Verbindung zu seinem Heimatland aufrecht. Er unternimmt gelegentlich Reisen in die Heimat, kommt aber immer wieder zurück (vgl. ebd.: 123f). Diese Reisen in das Heimatland sind einerseits selbst gewünscht, andererseits werden sie aufgrund der „sozialen Erwartung“ der Daheimgebliebenen angestrebt, die den *Fremden* hinsichtlich seiner Erfahrungen bewundern und beneiden; hierdurch wird die Reise für den *Gastarbeiter* „sinnvoll“ (ebd.: 125).

Wie Simmels (1908) *Fremder* ist auch Sius (1952) *Gastarbeiter* „ein potentiell Wanderer, (...) der die Gelöstheit des Kommens und Gehens nicht ganz überwunden hat“ (ebd.: 134). Siu (1952) entwickelte seinen *Gastarbeiter* als eine „Spezifikation“ von Simmels (1908) *Fremdem* und weist ihn als „sozialen Typus der urbanen Gemeinschaft“ (ebd.: 135) aus. Er ist jedoch „kein Produkt von Masseneinwanderung, sondern Mitglied einer Minderheitengruppe, dessen kulturelles Erbe entweder der sozialen Isolation oder der Assimilation unterliegt“ (ebd.: 137).

3.3.3.4 *L'Etranger moderne*²⁷

Als letzter sozialer Typus des *Fremden* soll eine aktuelle Konzeption vorgestellt werden: der *Etranger moderne* von Murphy-Lejeune (2003).

Auch eine Person, die während des Studiums oder des Berufslebens international mobil ist, vollzieht einen räumlichen Positionswechsel. Sie befindet sich nicht mehr in ihrer gewohnten Umgebung, sondern ist mit einem neuen, fremden Umfeld und mit anderen, ihr unbekanntem Anschauungen, Lebensweisen, Werten und Traditionen konfrontiert. Murphy-Lejeune (2003) entwickelte in ihrer Studie mit international mobilen Studenten vor diesem Hintergrund einen neuen Typus des *Fremden*: der international mobile Student als *nouvel étranger* oder *étranger moderne*. Die Autorin versucht die Position des Studenten in der fremden Gesellschaft zu ergründen und bezieht sich dabei auf die Soziologie des *Fremden* (vgl. Murphy-Lejeune 1998).

Laut Murphy-Lejeune (2000: 14) bekommt der *Raum* (*l'espace*) für den international mobilen Studenten eine neue Bedeutung: vor der Mobilitätserfahrung wird er mit Begriffen wie *Wurzeln*, *Fixiertheit* und *Einzigartigkeit* verbunden; durch Mobilität wird der *Raum* zufälliger, er wird als Werdegang wahrgenommen, « comme une accumulation dans un espace et un temps qui s'ouvrent et se diversifient, et surtout comme une construction inachevée ». Für eine Person, die Mobilität erlebt hat, verliert der Ort des Wohnens an Bedeutung: « Etre chez soi ne se résume plus à une adresse, mais renvoie à une manière de penser l'espace vital comme portable et global » (ebd.: 14).

Der *moderne Fremde* nehme in der postmodernen Gesellschaft einen neuen Status ein, eine Art Doppelposition, die bezeichnend für postmoderne Strukturen sei, die sich auf die Erfahrung von Dezentralisierung und Fragmentierung gründeten: « L'acteur moderne peut, s'il le souhaite, répondre au pari de la mobilité, être à la fois indigène enraciné dans un territoire local et également étranger, voyageur et mobile » (ebd.: 25). Der Mensch der Gegenwart könne also an einem Ort als *Einheimischer* verankert und gleichzeitig mobiler, reisender *Fremder* sein: « En ce sens, l'étranger moderne acquiert un statut nouveau dans la société post-moderne » (ebd.: 24f).

²⁷ (Murphy-Lejeune 2003)

Der mobile Student sei während seines Auslandsaufenthalts dazu aufgefordert, Strategien zu entwickeln, die es ihm erlaubten, gewisse Verhaltensschemata zu verändern. Anpassung bedeute jedoch nicht, seine Identität zu verändern, sondern vielmehr die „lokale Färbung“ (ebd.: 24) anzunehmen. Der *étudiant voyageur* könne allerdings ebenso die Entscheidung treffen, sich nicht zu bewegen und auf seiner Position zu bleiben, indem er Kontakt vermeide, die Sprache nicht lerne, oder die Teilnahme am kulturellen Leben verweigere. Nötig sei hier Engagement und Investment, was wiederum abhängig sei von der Einstellung zu Beginn des Aufenthalts, sowie den soziokulturellen, zwischenmenschlichen und persönlichen Kompetenzen des international Mobilen (vgl. ebd.: 24). Die soziale Position des *étudiant voyageur* sei wie bei Georg Simmels (1908) *Fremden* hin- und hergerissen zwischen *Distanz* und *Nähe*, zwischen *Zugehörigkeit* und *Getrenntsein*:

Pour l'auteur, la dualité de la position d'étudiant et d'étranger dans l'espace social lui assigne une place ambiguë dans le jeu paradoxal entre distance et proximité, entre participation et détachement. (...) L'étranger se définit dans le miroir de ce qu'est l'appartenance, avec l'ambivalence du regard qu'on porte sur lui: être parmi les autres et être tout à fait singulier. L'étranger entre dans le groupe sans y appartenir. (Coulon & Paivandi 2003: 40)

Laut Murphy-Lejeune (2000: 16) zeichnet sich die Position des *Fremden* durch einen Bruch mit der chronologischen Linearität des Werdegangs sowie durch die Erfahrung der Ungewissheit aus. Im Gegensatz zu Georg Simmels *Fremden*, der dauerhaft bleiben möchte, ist der *moderne Fremde* eine Person, die für eine gewisse Zeit in ein fremdes Land geht, aber auch jederzeit wieder in die Heimat zurückkehren kann: « L'étranger moderne serait l'individu qui peut se fixer dans une nouvelle destination et gagne en outre la liberté d'en repartir » (Murphy-Lejeune 2000: 16).

Der erste Schritt aus der gewohnten Umgebung heraus zieht laut Murphy-Lejeune (2000: 16) zwei Folgen nach sich: einerseits wird die Person von der Last der Gewohnheiten und der Vergangenheit befreit, auf der anderen Seite eröffnen sich zukünftige ungeahnte Möglichkeiten: « La mobilité, placée sous le signe de la transition et du passage, confère au ‚vagabond potentiel‘ une plus grande liberté de mouvement ». Die Ungewissheit der Situation des modernen *Fremden* drücke sich in verschiedener Hinsicht aus. Die begrenzte Dauer des Aufenthalts könne das Engagement beider Seiten, sowohl des international Mobilen als auch der lokalen Bevölkerung, dahingehend beeinflussen, dass der Aufenthalt nur als Passage wahrgenommen wird und im Gegensatz zu einem dauerhaften Aufenthalt der Wunsch des Aufeinander-Einlassens geringer ist. Zudem seien die sozialen Beziehungen in doppelter Hinsicht von Unsicherheit geprägt. Neue Freundschaften können möglicherweise nicht

aufrechterhalten werden, wenn der international Mobile wieder zurückkehrt, alte Beziehungen im Heimatland sind durch die Entfernung gefährdet, die Person hat Angst, Freundschaften zu verlieren (vgl. ebd.: 18).

Bei seiner Ankunft im neuen Umfeld ist die soziale Beziehung zwischen dem Neuankömmling und seiner sozialen Umwelt *asymmetrisch* und zahlenmäßig, aber auch symbolisch *ungleich*:

C'est ce décalage initial à la fois linguistique, social, culturel, symbolique qui fait la vulnérabilité de l'étranger nouveau venu, dépourvu de relations établies, et engendre le sentiment de dévaluation ou de nudité sociale dont certains sont plus conscients que d'autres. À ce moment-là, la distance qui sépare d'autrui apparaît comme maximale. (Murphy-Lejeune 2000: 18)

Die Gruppe der Einheimischen zeichnet sich durch geographische und soziale Stabilität zwischen den Mitgliedern aus. Der mobile Student als *Fremder* unterscheidet sich durch seine *Mobilität* von dieser und kommt in eine bereits bestehende Struktur. In dieser Gruppe sind die sozialen Beziehungen festgeschrieben, sie einen die Mitglieder und legen deren Position innerhalb der sozialen Struktur fest (vgl. ebd.: 19f). Der *Fremde* wurde nicht in der Gruppe sozialisiert und wird auch immer als *Fremder* erkennbar sein, da er seine Gewohnheiten und seinen Hintergrund behält. Sowohl seine Ankunft in der fremden Gruppe, als auch seine Abreise werden von der Gruppe mit einem skeptischem Blick bedacht, « comme si le pacte d'appartenance était remis en cause par la participation, ne serait-ce que temporaire, à d'autres conventions. Ainsi, son excentricité sociale est-elle à double tranchant » (ebd.: 19f). Die soziale Position des *modernen Fremden* ist geprägt durch *Marginalität* sowie den Verlust des sozialen Status, den er im Heimatland hatte. Murphy-Lejeune (2000: 44) stellt ferner fest, dass der mobile Student durch den Auslandsaufenthalt die *Alterität* entdeckte: « c'est une aventure dans un autre espace-temps, il est prêt à 'bouger', il est ouvert aux changements de langue et d'entourage personnel, il modifie son mode de vie, sa manière de travailler. »

3.3.4 Möglichkeiten der Verortung im Ausland: Bildung von Kollektiven und Phasen der Anpassung

Der *Fremde* verortet sich in der unbekanntem, neuen Umgebung auf eine bestimmte Weise. Da sich diese Arbeit näher mit den Themen der Anpassung und Eingewöhnung des international mobilen Studenten oder Arbeitnehmers in das fremde Umfeld und der Verortung dieser Personengruppen im Ausland auseinandersetzen wird, sollen im Folgenden einige Ausführungen zur Positionierung des *Fremden* in der neuen Umgebung gemacht werden.

3.3.4.1 Die Anpassung des *Fremden* und die Bildung von Zusammenschlüssen

In einem ersten Punkt soll die Anpassung des *Fremden* an das neue Umfeld sowie die Bildung von Zusammenschlüssen beschrieben werden.

Merz-Benz und Wagner (2002: 21) unternehmen trotz der „Komplexität der insgesamt vorliegenden begrifflichen Bestimmungen und Denkfiguren“ den Versuch, den Diskurs über den *Fremden* systematisch darzustellen. Hierfür bedienen sich die Autoren zweier dem Gegenstand des *Fremden* ihrer Ansicht nach immanenten Kategorien, die in Simmels Exkurs von 1908 deutlich werden: die Beweglichkeit, also die *Mobilität* der Person sowie deren *Integration* im neuen räumlichen Kontext.

Was die *Mobilität* anbelangt, gibt es bei den verschiedenen Konzeptionen²⁸ zum *Fremden* ein „Kontinuum möglicher Mobilitätsformen“ (Merz-Benz & Wagner 2002: 21f), welches sich von der sesshaften bis zur mobilen Person erstreckt. Der Sesshafte ist entweder überhaupt nicht oder nur als *Tourist* mobil, was jedoch nichts am Status des *Fixiertseins* ändere, der *Vagabund* oder *Kosmopolit* verlasse die Heimat und sei ständig mobil. Der *Händler* bzw. der *Handelsreisende* müsse hingegen einige Zeit bleiben, um seine Arbeit zu erledigen. Noch weniger mobil sei der *Gastarbeiter*, der nicht vorhat dauerhaft zu bleiben, teilweise aber dennoch für immer bleibe (ebd.: 21f). Die zweite Kategorie, die den *Fremden* auszeichnet, ist dessen *Integration* im neuen räumlichen Kontext, wobei die Autoren die *soziale Position* in der anderen Gesellschaft und nicht den politischen Begriff der Integration meinen. Simmels (1908) Typus des *Fremden* befinde sich mit Blick auf die fremde Gesellschaft in

²⁸ Die Autoren setzen sich in ihrem Werk „Der Fremde als sozialer Typus“ (2002) mit den Konzeptionen unterschiedlicher Autoren auseinander: Georg Simmel, Robert E. Park, Alfred Schütz, Paul C.P. Siu, Ulf Hannerz und Zygmunt Bauman.

einer Übergangsposition zwischen „Nähe und Entferntheit“, er stellt „einen ‚Fernen‘ dar, der nah ist“ (ebd.: 23f). Der *Sesshafte* teilt mit dem *Fremden* nur bestimmte Qualitäten nationaler, sozialer, berufsmäßiger oder menschlicher Natur, also allgemeine Qualitäten. Der *Fremde* ist dem Einheimischen jedoch gleichzeitig „fern“ (ebd.: 23f), da diese Gemeinsamkeiten eine Vielzahl von Menschen verbinden.

Ein Punkt, den Simmel (1908) - im Gegensatz zu Park (1928) beispielsweise - vollkommen außer Acht lässt, ist die Bildung von Zusammenschlüssen bzw. Kollektiven von *Fremden* in einem neuen Lebensraum. Dies ist laut Merz-Benz und Wagner (2002: 21) „jedoch eine Form von Integration, der mit Blick auf die Bestimmung des Fremdseins im Allgemeinen ein idealtypischer Charakter zukommt“. Park (1928: 68) widmet dem Thema der Verortung des *Fremden* in der Gesellschaft in seinem Aufsatz Beachtung, indem er auf die Bildung von *Ghettos*, also von abgeschlossenen Kollektiven, die abgegrenzt vom Lebensraum der Einheimischen sind, hinweist. Als historisches Beispiel führt Park (1928) die Juden an, die in *Ghettos* lebten. Park (1928) spricht hier von einer symbiotischen Beziehung zwischen den *Fremden* und der Aufnahmegesellschaft:

Näherhin benutzt Park einen aus der Biologie in die Soziologie importierten Begriff, nämlich den Begriff der Symbiose, um das Verhältnis zwischen den Ghetto-Juden und der sie umgebenden Gesellschaft als Muster für die Integration jener Fremden zu fassen, die sich nicht assimilieren wollen oder können oder seitens der Gesellschaft nicht integriert werden sollen. (Merz-Benz & Wagner 2002: 25)

Park (1928: 67) schreibt genauer, dass „Völker mit unterschiedlicher rassischer Abstammung nebeneinander in symbiotischer Beziehung (leben)“, jedes Volk zwar eine spezifische Rolle in einer gemeinsamen Wirtschaft habe, sie sich jedoch kaum vermischen würden; jedes Volk habe seine eigene Gesellschaft. Parks (1928) *Fremder* lebt zwischen den Kulturen als *kulturell Hybrider*, er nimmt am kulturellen Leben und an den Traditionen beider Völker teil. Er will seine kulturelle Herkunft nicht leugnen und wird aufgrund von Vorurteilen von der neuen Gesellschaft nicht akzeptiert (vgl. ebd.: 68).

Siu (1952) nahm diese Frage auf und entwickelte seinen Typus des *Gastarbeiters*. Dieser hat nicht den Wunsch, Teil der Aufnahmegesellschaft zu werden und lebt freiwillig in von der Aufnahmegesellschaft abgegrenzten Räumen, in *Kolonien*:

Der Gastarbeiter und seine Landsleute – falls sie in ausreichender Zahl vorhanden sind – wohnen höchst wahrscheinlich in einer rassisch und kulturell homogenen Kolonie. „Little Tokyo“, „Little Sicily“, „Greek Town“ oder „Chinatown“ sind in den Vereinigten Staaten ihre Ghettos. (Siu 1952: 116)

Schütz (1944) fokussiert sich in seinem Aufsatz auf „die Situation der Annäherung“, die einem Integrationsprozess und „jeder möglichen sozialen Anpassung vorhergeht und deren Voraussetzung enthält“ (Merz-Benz & Wagner 2002: 28). Der *Fremde*, der die „Kultur- und Zivilisationsmuster“ der Gruppe, an die er sich annähern möchte, nicht teilt, stellt diese in Frage; er versucht die soziale Welt mit seinem „Denken-wie-üblich“ (ebd.: 31f) auszulegen. Dies könne aber nicht gelingen, da das Wissen des *Fremden* in der neuen Gruppe sich als „gänzlich untauglich erweist“ (ebd.: 31f). Der *Fremde* muss das Wissen, die *Rezepte*, die in der neuen Umgebung gültig sind, erst erlernen (vgl. ebd.: 33).

Nach Merz-Benz und Wagner (2002: 34f) ist wie im Falle der *Mobilität* auch in Hinblick auf die *Integration* bei den unterschiedlichen Konzeptionen des *Fremden* in der Literatur „von einem Kontinuum auszugehen“. Der *Sesshafte* ist in seinem räumlichen Umfeld von den verschiedenen sozialen Typen am meisten integriert. Diesem am nächsten stehe Parks (1928) *Randseiter*. Sius (1952) *Gastarbeiter* ist weniger integriert, denn er lebt in einer Art *Ghetto* und hält an seiner Ursprungskultur fest; er ist lediglich durch seinen *Job* integriert. Der *Händler*, oder der *Handelsreisende* ist noch weniger integriert, da er rein wirtschaftliche Beziehungen mit der neuen Gruppe unterhält und sein Aufenthalt zeitlich begrenzt ist.

3.3.4.2 Die Phasen der kulturellen Anpassung

In der Literatur sind zahlreiche Arbeiten zur Anpassung an ein kulturell fremdes Umfeld bzw. zum Prozess der Eingewöhnung in das neue Leben zu finden. Der international Mobile durchläuft laut einigen Studien bestimmte Phasen der Anpassung und Eingewöhnung an das neue Umfeld. Er braucht also eine gewisse Zeit, um seine Position in der Gesellschaft zu finden. Zwei dieser Phasenmodelle sollen exemplarisch für verschiedene Konzepte in folgendem Abschnitt vorgestellt werden.

Das *U-Kurven-Modell* (*U-Curve-Theory of Adjustment; UCT*) von Lysgaard (1955) wird oft verwendet, um den interkulturellen Anpassungsprozess von *Expatriates* und anderen international Mobilen in der Gastkultur zu beschreiben (vgl. Lee o.J.: 2). Nach Lysgaard (1955) folgt der Anpassungsprozess in einer neuen Kultur einem zeitlichen U-Verlauf. Der Anpassungsprozess, der abhängig von den Merkmalen der Person, dem Kontext und der zeitlichen Dauer ist, ist bei Lysgaard (1955) durch vier idealtypische Phasen gekennzeichnet (vgl. Lysgaard 1955: 49).

Die erste Phase, *honeymoon*, ist durch Orientierung und Eingewöhnung in die neue Umgebung und ein Gefühl der Euphorie und Faszination gekennzeichnet. Die Person freut sich über erste soziale Kontakte und ist von einem Gefühl der Dankbarkeit für die Möglichkeit des Auslandsaufenthalts und die neuen Erlebnisse erfüllt. Während dieser Phase sind die Kontakte mit Einheimischen und anderen international mobilen Personen noch eher oberflächlicher Natur, die Person hat noch keinen festen Freundeskreis (vgl. ebd.: 49).

Nach einiger Zeit, wenn das Abenteuergefühl der Anfangszeit nachlässt und der Wunsch nach tieferen Kontakten entsteht, die Person jedoch merkt, dass dies nicht sofort zu realisieren ist, setzt die zweite Phase der *U-Kurve* ein, der sog. *culture shock*: Hier kann ein Gefühl der Einsamkeit, der Nichtzugehörigkeit und der Fremdheit entstehen, was die Person möglicherweise der Aufnahmegesellschaft zu Lasten legt (vgl. ebd.: 49). Zudem werden sprachliche Herausforderungen in dieser Phase besonders evident. In der ersten Phase reichen periphere Sprachkenntnisse, um die ersten, oberflächlichen Kontakte aufzubauen, es genügt „verstanden“ (ebd.: 49). zu werden. Sobald die Person jedoch den Wunsch nach tiefergehenden Kontakten und Freundschaften entwickelt, wird sie sich der Tatsache bewusst, dass die vorhandenen Sprachkenntnisse hierfür womöglich unzureichend sind. Dies wiederum verstärkt meist das Gefühl von Einsamkeit (vgl. ebd.: 49).

Nach einer gewissen Zeit, in der Phase des *adjustment*, können die mit dem *culture shock* einhergehenden Probleme überwunden werden. Es werden Freundschaften geschlossen und die Person zieht mehr Befriedigung aus dem Sozialleben. Zudem passt sich der international Mobile nach und nach den Normen und Werten der neuen Gesellschaft an und kann sich dementsprechend verhalten (vgl. Lee o.J.: 3).

In der letzten Phase, der *mastery*, fühlt sich der international Mobile mehr zur Gesellschaft zugehörig (vgl. Lysgaard 1955: 49f). Die Person hat gelernt, in der neuen Gesellschaft zu „funktionieren“ (Lee o.J.: 3).

1958 bezeichnete Oberg den *Kulturschock* als „anxiety that results from losing all our familiar signs and symbols of social intercourse“ (Oberg 1958: 142). Die erste Phase (*honeymoon*) beginnt hier, wie bei Lysgaard (1955), mit einem Euphoriegefühl und einer positiven Einstellung gegenüber dem Neuen. Die Person, die die neue Umgebung zunächst wie ein Tourist wahrnimmt, ist begeistert von den ersten Eindrücken, die jedoch nur oberflächlicher Natur sind; vorherrschende Gefühle sind Begeisterung, Optimismus und Faszination. Der international Mobile versucht in dieser Phase Ähnlichkeiten zwischen der neuen und der

alten Umgebung festzustellen, wobei er Differenzen nicht intensiv wahrnimmt. Dies gibt ihm ein Sicherheitsgefühl. Er beschäftigt sich gedanklich in erster Linie mit der näheren Zukunft sowie mit materiellen Fragen (vgl. Ertl 2003: 5).

Die zweite Phase beginnt dann, wenn das Sicherheitsgefühl, das sich die Person in der vorgehenden Phase konstruiert hat, Risse bekommt. Dies tritt auf, wenn die Person mehr und mehr kulturelle und soziale Differenzen feststellt. In dieser Phase werden beispielsweise auch *Stereotype* bewusst gesucht und gefunden. Die Faszination zu Beginn wird zunehmend von „Unbehagen und Abneigung“ (ebd.: 6) überlagert. Die Person nimmt Abstand von den lokalen Gepflogenheiten und sucht verstärkt den Kontakt zu anderen Menschen in ihrer Situation oder zu Mitgliedern der eigenen ethnischen Gruppe. Diese Phase ist zudem geprägt von einer „Überidentifikation mit der Heimat“ (ebd.: 6), auch wenn diese vorher kritisiert wurde.

Die dritte Phase des Modells ist dank einer Verbesserung der Sprachkenntnisse und eines verbesserten kulturellen Verständnisses durch eine „allmähliche Erholung“ (ebd.: 6) gekennzeichnet. Die Person ist wieder mehr bereit, sich auf die neue Umgebung einzulassen:

Die Bereitschaft sich mit der neuen Umgebung auseinander zu setzen steigt. Entscheidend scheint in dieser Phase die Fähigkeit der betroffenen Person, sich mit der empfundenen Fremdheit explizit zu beschäftigen und dieses Gefühl konstruktiv in die eigene Identität aufzunehmen. (ebd.: 6)

Freundschaften und Kontakte mit der lokalen Bevölkerung entstehen in dieser Phase und die Person beginnt, neue Denkstrukturen, Meinungen und Einstellungen zuzulassen und teilweise zu übernehmen. Insgesamt gewinnt sie ihre positive Einstellung zurück (vgl. ebd.: 6).

Die letzte Phase des Anpassungsprozesses ist geprägt durch eine „fast vollkommene Erholung vom Kulturschock“ (ebd.: 7). Der international Mobile hat sich weitestgehend an die neue Umgebung angepasst: „Die zwischenzeitliche Angst vor dem Neuen ist überwunden, interkultureller Stress wird nicht mehr wahrgenommen oder effektiv verarbeitet“ (ebd.: 7). Die Phasen der Anpassung können auch bei Oberg graphisch dargestellt werden – in einer *U-* oder *V-Kurve* (vgl. ebd.: 7).

Das Phänomen des *Kulturschocks* wird auch in anderen Untersuchungen behandelt, so beispielsweise in der Studie von Adler (2002: 264-268). Hier ist der *culture shock* eine Folge der Konfrontation mit einer neuen, unbekanntem und deshalb unsicheren Umgebung, „a natural response to the stress of immersing oneself in a new environment“ (ebd.: 264). Die selektive Wahrnehmung und das Interpretationssystem der Person werden durch neue Regeln erschüttert und es muss eine Menge an neuen Eindrücken verarbeitet werden. Das Verhalten

der Einheimischen ergibt für den Neuankömmling keinen Sinn und das eigene Verhalten führt nicht zu den gewohnten Ergebnissen (vgl. ebd.: 264).

In einigen Studien wird auch eine sog. *J-Kurve* vorgeschlagen, die sich dadurch auszeichnet, dass kurz nach der Ankunft im Ausland eine negative Sichtweise vorherrscht, wobei jedoch schnell eine Verbesserung eintritt, sobald diese Phase überwunden ist (vgl. Seelye 1993: 58). Nach Obergs Modell wurde die *U-Kurve* zudem zu einer *W-Kurve* ergänzt, bei der die Rückkehr in das Heimatland mitberücksichtigt wird. Hier ist laut dem Modell ein *re-entry-shock* zu erwarten, der durch eine „psychologische Verunsicherung“ (ebd.: 58) gekennzeichnet ist. Im Anschluss an diesen Schock sei eine erneute Anpassungsphase nötig.

Die Gültigkeit des *U-Kurven-Modells* des Anpassungsprozesses konnte in statistischen Untersuchungen in den Vereinigten Staaten zum Teil nachgewiesen werden (vgl. Kim 1989: 278, zit. n. Ertl 2003: 7). Die Modelle können jedoch nur Anhaltspunkte zum zeitlichen Verlauf des Prozesses liefern, denn persönliche und situationsbedingte Aspekte üben einen großen Einfluss auf die Anpassung aus:

Nicht alle empirischen Studien haben beispielsweise ergeben, dass ein Auslandsaufenthalt mit einer Phase des Optimismus und Faszination beginnt. Berücksichtigt werden müssen auch die Gefahren des Kulturschocks, die von kaum zu überwindenden Depressionen bis zum Verlust der Integrität einer Person reichen. Ein zwangsläufiger Aufwärtstrend ist nach solchen persönlichen Tiefphasen nicht gegeben. (Ertl 2003: 8)

Kritisiert wird das Phasenmodell beispielsweise von Furnham und Bochner (1986: 131ff). Laut Kim (1989) betrachten manche Forscher die Modelle als „weak, inconclusive, and overgeneralized“ (Kim 1989, zit. n. Ertl 2003: 8). Nichtsdestotrotz können die Modelle „die Funktion einer allgemeinen Orientierung beim Umgang mit Kulturschock erfüllen“ (Ertl 2003: 8).

In diesem Kapitel wurde der konzeptuelle Rahmen der Untersuchung dargestellt. Da sich diese Arbeit auf die Entwicklung der *Weltanschauung* durch Auslandsaufenthalte fokussiert, wurden in Kapitel 3.1 relevante Ausprägungen internationaler Mobilität während des Studiums und des Berufslebens behandelt sowie die Frage diskutiert, ob diese einen Platz innerhalb der Migrationsforschung finden können. Zudem wurden der für diese Untersuchung zu professionellen Werdegängen bedeutsame Karrierebegriff in seinen unterschiedlichen Ausprägungen, der Wahrnehmungswandel von Karriereerfolg sowie die Auswirkungen der Globalisierung auf Karriereverläufe beleuchtet. Ferner wurden ausgewählte Studien zu den

Auswirkungen akademischer und professioneller internationaler Mobilität auf die mobile Person, deren Werdegang und deren Wahrnehmung vorgestellt.

Da die *Weltanschauung* der einzelnen Personen Gegenstand dieser Studie ist, wurde in Kapitel 3.2 näher auf die Geschichte und Entwicklung des *Weltanschauungsbegriffs*, die verschiedenen Dimensionen und Inhalte der *Weltanschauung* sowie deren möglichen Wandel eingegangen.

Ein wichtiges Erkenntnisinteresse dieser Arbeit ist die Selbstverortung und -positionierung des international Mobilen in der Aufnahmegesellschaft sowie im Arbeits- und Universitätskontext. Vor diesem Hintergrund wurde in Kapitel 3.3 in einem ersten Punkt der Versuch unternommen, die Begriffe *Fremdheit* und *Andersheit* zu definieren und voneinander abzugrenzen. Anschließend wurde die Wahrnehmung der *Anderen* als Kollektiv - z.B. in Form von generalisierenden und vereinfachten Vorstellungen und Bildern -, sowie die Wahrnehmung des *Fremden* als sozialer Typus in klassischen soziologischen Konzepten dargestellt. Am Ende dieses Kapitels wurden unterschiedliche Möglichkeiten der Verortung im Ausland sowie die spezifischen Phasen der Anpassung an einen neuen kulturellen Kontext beleuchtet.

Im folgenden vierten Teil dieser Arbeit soll nun im Vorgang des empirischen Teils das methodische Vorgehen der Untersuchung erläutert werden.

4. Methode

Die empirische Überprüfung einer Fragestellung verlangt eine Anpassung der methodischen Vorgehensweise an die Problemstellung und den theoretischen Bezugsrahmen. In diesem Kapitel sollen zunächst die gewählte Methode und die Gründe für deren Wahl erläutert werden. Anschließend werden der Kontext und das Vorgehen der Untersuchung beschrieben und in einem letzten Schritt Herausforderungen und Grenzen dieser beleuchtet.

4.1 Das *qualitative Interview* als Methode zur Erfassung der subjektiven Wahrnehmung

In folgendem ersten Teil des Kapitels soll die Wahl des *qualitativen Interviews* als Methode zur Erfassung der subjektiven Wahrnehmung für vorliegende Arbeit erläutert und begründet werden.

Diese Arbeit hat das Ziel, Wandlungsdynamiken der *Weltanschauung* von international mobilen Personen zu untersuchen. Sie interessiert sich für den Einzelnen und will dessen subjektive Wahrnehmung in Bezug auf die Erfahrung der internationalen Mobilität und den (beruflichen) Werdegang erfassen. Von Bedeutung ist der Blick der einzelnen Person, deren Vorstellungen, Bewertungen, Haltungen und Sinnzuweisungen hinsichtlich ihrer eigenen Erfahrungen und ihres Werdegangs. Das Anliegen dieser Arbeit ist die Erfassung der „subjektiven Wirklichkeit“ (Lamnek 2002: 163).

Um der subjektorientierten Fragestellung dieser Arbeit gerecht zu werden und einen angemessenen Zugang zum Untersuchungsgegenstand zu gewährleisten, wurde das Interview als qualitatives Datenerhebungsverfahren gewählt. Gerade wenn es, wie im Falle dieser Arbeit, um persönliche Erlebnisse und Wahrnehmungen geht, eignet sich diese Methode in besonderer Weise:

Plus encore que le questionnaire direct (...) l'entretien fait appel au point de vue de l'acteur et donne à son expérience vécue, à sa logique, à sa rationalité, une place de premier plan. (Blanchet & Gotman 2006: 23)

Auch Alami et al. (2009: 4) betonen, dass sich qualitative Methoden u.a. am besten für die Interpretation von individuellen Handlungen durch den Einzelnen selbst eignen. Von Interesse für diese Arbeit ist nicht in erster Linie die Wirklichkeit, also die Ereignisse, die sich tatsächlich zugetragen haben, sondern die Art und Weise, wie diese von den befragten Personen retrospektiv wahrgenommen werden. Diese Arbeit will also keine objektiven Wahrheiten aufdecken, sondern Wahrnehmungen und Anschauungen. Das Interview eignet sich besonders für die Erforschung von Handlungen, die in der Vergangenheit liegen oder von Wahrnehmungen, subjektiven Ansichten und Meinungen von Personen: « [C]’est un mode d’accès efficace aux représentations et opinions individuelles » (Blanchet 1991: 9ff).

Laut Alami et al. (2009: 27) muss grundsätzlich zwischen *pratiques* - das was die Personen tun - und *représentations* unterschieden werden. Letztere unterteilen sich in die *Wahrnehmung (la perception)* der Personen, also wie sie etwas sehen oder beschreiben, die *Meinung (l’opinion)* - wie sie das Wahrgenommene bewerten und beurteilen - sowie deren *Vorstellungswelt (l’imaginaire)* - den Sinn, den die Personen den Wahrnehmungen zuschreiben. Diese Wahrnehmungen, Vorstellungen und Meinungen sind in die *Weltanschauung* eingeschrieben. Die Bedeutung der *représentations* einer Person findet sich auch im philosophischen Konzept Wilhelm Diltheys, das postuliert, dass der Zugang zur menschlichen Welt nur über das Innere möglich sei; aus diesem Grunde müsse laut Dilthey die soziale Wirklichkeit durch einen internen Prozess erschlossen werden, nämlich durch *Erleben* und *Verstehen* (vgl. Blanchet & Gotman 2006: 16).

Zudem kann die Forschungsmethode des Interviews laut Blanchet und Gotman (2006: 24) mit der *Verstehenden Soziologie* Max Webers in Verbindung gebracht werden, deren spezielles Objekt das Handeln ist, welches als „verständliches (...) Sichverhalten zu ‘Objekten‘“ (Weber 1913: 277) verstanden werden kann, und zwar *verständlich* durch den Sinn, den die Personen diesem Handeln zuschreiben, den *subjektiv gemeinten Sinn* (ebd.: 277): « C’est pourquoi les approches qualitatives sont compréhensives par méthode. Elles cherchent (...) à comprendre la logique sociale de chaque acteur » (Alami et al. 2009: 20). Vorliegende Arbeit möchte u.a. den Sinn ergründen, den die befragten Personen ihrem Handeln zuschreiben. In der qualitativen Sozialforschung kommt es laut Lamnek (2002: 168) v.a. darauf an, „den subjektiv gemeinten Sinn nachvollziehen zu können, den die einzelnen Personen mit ihren Handlungen verbinden“.

Blanchet und Gotman (2006) betonen die besondere Eignung des Interviews für Untersuchungen, die wie die vorliegende Arbeit in der *Weltanschauung* enthaltene Aspekte, wie

Werte, Normen, Vorstellungen und Handlungsmotivationen bzw. den Sinn von Handlungen, als Erkenntnisziel haben:

L'enquête par entretien est ainsi particulièrement pertinent lorsque l'on veut analyser le sens que les acteurs donnent à leurs pratiques, aux événements dont ils ont pu être les témoins actifs; lorsque l'on veut mettre en évidence les systèmes de valeurs et les repères normatifs à partir desquels ils s'orientent et se déterminent. Elle aura pour spécificité de rapporter les idées à l'expérience du sujet. (Blanchet & Gotman 2006: 27)

Diese Arbeit lebt von den Berichten, Erzählungen, persönlichen Wahrnehmungen und Deutungen der befragten Personen. Die qualitative Methode gewährt Zugang zu Deutungsmustern und Handlungsorientierungen der Befragten (vgl. Kelle & Erzberger 2000: 307). Sie wird der Analyse der *Weltanschauung* und der Subjektivität des Einzelnen am meisten gerecht, da sich mit ihr subjektive Vorstellungen, Einstellungen, Sichtweisen, Werte, Handlungsmotivationen und konkrete Erfahrungen in der Tiefe analysieren lassen. Hierin liegt laut Blanchet und Gotman (2006: 23) - hinsichtlich dieses speziellen Erkenntnisinteresses - auch der Mehrwert gegenüber quantitativen Methoden, da qualitative Methoden der Sichtweise der Person und deren Erlebnissen und Logik einen bevorzugten Platz einräumen.²⁹ Auch Alami et al. (2009) sind dieser Ansicht:

Elles permettent essentiellement de faire apparaître des dimensions qui ne sont pas directement visibles par le biais des approches quantitatives (...) Elles font apparaître des jeux, des ambivalences et des diversités, des permanences et des dynamiques, des détails et des signaux faibles (Alami et al. 2009: 15). (...) En s'intéressant à la fréquence, en pondérant et en hiérarchisant, l'analyse quantitative n'exprime généralement pas l'ambivalence des pratiques et du sens. (Alami et al. 2009: 19f)

Hoffmann-Riem (1980: 343f) sieht den Vorteil der qualitativen Untersuchung im Zugang zu Bedeutungen, die hinter den Aussagen stehen, genauer in der Tatsache „dass der Forscher den Zugang zu bedeutungsstrukturierten Daten im allgemeinen nur gewinnt, wenn er eine Kommunikationsbeziehung mit dem Forschungsobjekt eingeht“. Das Interview als direkte Kommunikationsform erfülle dieses Postulat. Die Methode des Interviews eigne sich besonders für die Erforschung von Vorstellungen, sozialen Praktiken und Denkweisen. Untersuchungen zu Denkweisen setzen mündliche Äußerungen von Personen voraus:

L'enquête par entretien est l'instrument privilégié de l'exploration des faits dont la parole est le vecteur principal. Ces faits concernent les systèmes de représentations (pensées construites) et les pratiques sociales (faits expérimentés) (...) Ces enquêtes sur les modes de pensée supposent la production de discours à dominante modale, obtenue à partir d'entretiens centrés

²⁹ Für bestimmte Erkenntnisziele sind quantitative Methoden besser geeignet als qualitative. Auch können quantitative Studien durchaus einen Ertrag für qualitative Untersuchungen haben, indem sie diese mit statistischen Daten unterlegen und so deren Repräsentativität erhöhen.

sur les conceptions, les raisonnements et les logiques subjectives de l'interviewé. (Blanchet & Gotman 2006: 32)

Blanchet und Gotman (2006: 25) nennen das Interview als eine der bevorzugten Methoden zum Aufdecken von *Ideologien*. *Ideologien* und *Weltanschauungen* helfen dem Menschen dabei, die Welt zu verstehen, sich in ihr zu orientieren und in ihr zu leben (vgl. Spurk 1999: 139; Blanchet & Gotman 2006: 27). Adorno/Frenkel-Brunswik/Levinson/Sanford (1950: 2) definieren den Begriff *Ideologie* als „an organization of opinions, attitudes, and values – a way of thinking about man and society“, Raymond und Haumont (1966) als « un ensemble organisé de représentations », « une certaine vision du monde », « un cadre de références » (Raymond & Haumont 1966: 5, zit. n. Blanchet & Gotman 2006). Die *Ideologie* sei eine « activité spéciale inhérente à la vie en société qui consiste à se fabriquer une image, une représentation de ce qu'elle est » (Blanchet & Gotman 2006: 26). Auch die vorliegende Arbeit hat das Ziel, *Weltanschauungen* zu untersuchen.

Die qualitative Methode eignet sich zudem besonders für Studien zu Auslandsaufenthalten, denn eine kontextbezogene, alltagsnahe und situationsbezogene Befragung ist in diesem Fall von Bedeutung (vgl. Zschoke 2007: 16). Das *qualitative Interview* ist eine flexible Technik, die es dem Forscher ermöglicht, ein breit gefächertes Spektrum an wertvollen und tiefgehenden Informationen zu erhalten und es erlaubt, Vorstellungen und Wahrnehmungen des Befragten in der Tiefe zu erfahren. Die vorliegende Untersuchung kann als « enquête par entretien à usage principal (...) dont l'entretien constitue le mode de collecte principal de l'information » (Blanchet & Gotman 2006: 46) bezeichnet werden.

Im Vorfeld der qualitativen Feldforschung ergaben sich u.a. aufgrund von Literaturrecherchen bereits flexible forschungsorientierende Fragestellungen und Vorannahmen, welche die Studie thematisch bereits grob in eine Richtung lenkten³⁰. Diese dienten einer ersten Orientierung und grenzten das Forschungsfeld bereits in gewisser Weise im Sinne einer von Annahmen „geleiteten Aufmerksamkeit“ (Brüsemeister 2008: 25) ein. Die Fragestellungen und Vorannahmen entwickelten sich im Laufe des Forschungsprozesses weiter und wurden in erster Linie vor dem Hintergrund der geführten Interviews ergänzt und spezifiziert. Die Forschungssituation war stets offen dafür, „Unvorhergesehenes zu berücksichtigen, welches sich aus dem Feldkontakt ergibt“ (ebd.: 24). Aus den geführten Interviews ergaben sich also im Laufe der Untersuchung neue Richtungen, Schwerpunkte, Fragestellungen und Erkenntnisse:

³⁰ Vgl. hierzu Kap. 2.

„wesentliche Erkenntnisse tauchen erst mit dem Feldkontakt auf“ (ebd.: 46). Im Zuge der Feldforschung konnten demnach Fragestellungen ergänzt und hinsichtlich neuer Erkenntnisse und Beobachtungen erweitert werden. Die flexiblen Annahmen und Fragestellungen wurden somit auf Grundlage dessen, was die gewonnenen Daten im Verlauf der Untersuchung hervorbrachten, weiterentwickelt (vgl. Lamnek 1995 und Glaser & Strauss 1967).

Gerade für eine Studie zu *Weltanschauungen* und subjektiven Wahrnehmungen erwies sich diese Vorgehensweise, mit der sich die Entwicklung der Fragestellung direkt auf die vom Befragten gelieferten Daten stützt, als sehr fruchtbar, da so eine nicht von vornherein streng determinierte Betrachtung möglich wurde. Diese *Offenheit* der Untersuchung ist neben der *Sensibilisierung*, der *Fallbezogenheit* und der *Gegenstandsangemessenheit* (Brüsemeister 2008: 46) eines der Grundprinzipien der qualitativen Forschungsmethode.

4.2 Triangulation: *Leitfadeninterview*, *(berufs-)biographisches Interview* mit Elementen des *episodischen Interviews* und *Experteninterview*

Für diese Arbeit wurden verschiedene Interviewmethoden im Sinne einer methodischen *Triangulation* (vgl. u.a. Lamnek 2010: 180; Flick 2000: 309ff) miteinander verknüpft. In diesem Kapitel sollen die für diese Untersuchung genutzten Arten des *qualitativen Interviews* erläutert und beschrieben werden: das *Leitfadeninterview*, das *(berufs-) biographische Interview* mit Elementen des *episodischen Interviews* und das *Experteninterview*.

Lamnek (2002: 166) definiert das Interview als „kontinuierlich-kommunikativen Interaktionsprozess mit gegenseitigen Beeinflussungen“, Blanchet (1998: 84f) als Gespräch zweier Personen, einem Interviewer und einem Interviewten, welches vom Interviewer geleitet und aufgezeichnet wird. Laut Hopf (1978) ist das *qualitative Interview* ein

wenig strukturiertes Interview, das, von lockeren Hypothesen angeleitet, der Exploration eines bestimmten, wissenschaftlich wenig erschlossenen Forschungsfeldes dienen soll, und das - zumindest der Intention nach - den Befragten einen breiten Spielraum der Strukturierung und Äußerung subjektiver Deutungen einräumt. (Hopf 1978: 99)

Das *qualitative Interview* ist der Oberbegriff für eine Reihe an unterschiedlich fokussierten Formen der Befragung. Diese unterscheiden sich beispielsweise in ihrem Strukturierungsgrad, der in Abhängigkeit vom Erkenntnisinteresse von „komplett strukturiert“ bis

„nicht strukturiert/offen“ (Diekmann 2008: 437)³¹ reichen kann. Für die vorliegende Studie wurden verschiedene Methoden miteinander verknüpft, um die Vorteile der jeweiligen Form gemeinsam zu nutzen. Das Verfahren der Nutzung „verschiedener Formen der Datenerhebung innerhalb eines Interviews“ (Lamnek 2010: 180) wird als *Triangulation* bezeichnet, wobei entweder verschiedene qualitative oder qualitative mit quantitativen Techniken kombiniert werden können (vgl. Lamnek 2010: 180 und 190; Flick 1996: 249; Lamnek 1995: 245ff).

In dieser Arbeit kamen das *Leitfadeninterview* bzw. das *halb-strukturierte Interview* (*l'interview semi-directif*, vgl. Sauvayre 2013: 9) und das (berufs-) *biographische Interview* (mit Elementen des *episodischen* und *narrativen Interviews*) zur Anwendung. Auf diese Weise konnten die Vorzüge der jeweiligen Methoden gemeinsam genutzt werden, indem sowohl Abläufe und Kontexte durch das *biographisch-narrative Interview* als auch Routinen und Verallgemeinerungen mithilfe des *halb-strukturierten Leitfadeninterviews* untersucht werden konnten (vgl. Flick 1996: 94ff, zit. n. Lamnek 2002: 179).

Alle Gespräche dieser Arbeit wurden in Form von persönlichen Einzelinterviews mithilfe eines unverbindlichen Interviewleitfadens geführt. Charakteristisch für diese Form des Interviews ist die Flexibilität der Gesprächssituation, die sich u.a. dadurch auszeichnet, dass offene Fragen gestellt werden, deren Abfolge nicht streng festgelegt ist. Der Interviewer hat jederzeit die Möglichkeit, den Interviewleitfaden individuell an die jeweilige Situation anzupassen. Er kann spontan Fragen verändern, austauschen oder sogar auslassen. Der Leitfaden bietet dem Forscher jedoch die Möglichkeit trotz der Offenheit der Methode das Gespräch in die richtigen thematischen Bahnen zu lenken:

Ce type d'entretien est approprié lorsque l'on souhaite approfondir un domaine spécifique et circonscrit, explorer des hypothèses sans qu'elles soient toutes définitives, et inviter l'enquêté à s'exprimer librement dans un cadre défini par l'enquêteur. (Sauvayre 2013: 9)

Dieser flexibel und offen gestaltete Fragenkatalog sollte einen gewissen narrativen Charakter des Interviews gewährleisten und dem Befragten die Möglichkeit geben, Schwerpunkte zu setzen und bestimmte Themenbereiche näher zu beleuchten. Indem dem Befragten offene Fragen gestellt wurden, konnte dieser frei über seine persönlichen Wahrnehmungen, Handlungsweisen, Einstellungen und Gefühle sprechen. Der lockere Leitfaden diente aber gleichzeitig dazu, die Person dazu anzuregen, ihre persönlichen Wahrnehmungen vor dem Hintergrund des Forschungsgegenstandes zu reflektieren. Das gewählte Verfahren sollte also dazu

³¹ Im Französischen: *entretien directif* und *entretien libre* (vgl. Sauvayre 2013: 9)

anleiten, sich selbst zu reflektieren, um subjektive Deutungsmuster, Einstellungen und Gefühle hinsichtlich eines definierten thematischen Feldes zu ergründen.

Die Methode des Leitfadeninterviews wurde ergänzt durch Sequenzen des *teilstandardisierten biographischen Interviews* (vgl. Lamnek 2002: 180) mit Schwerpunkt auf der Berufsbiographie. Diese Methode sollte den Befragten dazu anregen, gewisse Perioden seines Werdegangs - im Falle dieser Arbeit die Berufsbiographie und die Studienzeit - zu reflektieren und zu vertiefen. Die biographische Methode zielt darauf ab, « à faire évoquer, décrire, réfléchir des périodes de la vie des interrogés (...) (et) faire participer l'enquêté à une investigation sur lui-même » (Peneff 1994: 27).

Der Schwerpunkt lag im Fall dieser Studie bei ausgewählten Episoden der Biographie, wohingegen *biographische Interviews* im Normalfall ganze Lebensgeschichten untersuchen. Flick (u.a. 2000: 312) beschreibt diese Methode der Teilbetrachtung des Werdegangs als *episodisches Interview*. Die Befragten verfügen in Hinblick auf den Untersuchungsgegenstand über gewisse Erfahrungen, sog. „narrativ-episodisches Wissen“, welches „aus unmittelbarer Erfahrungsnähe hervorgegangen ist und einen Erinnerungsfundus an konkreten Begebenheiten beinhaltet“ (Lamnek 2002: 179). Bei dieser Interviewform handelt es sich um eine Darstellung bestimmter Abläufe sowie des Wissens, das aus den Erfahrungen abgeleitet wird, wie beispielsweise Verallgemeinerungen und Abstraktionen (vgl. ebd.: 179). Das *episodische Interview* enthält sowohl erzählerische bzw. narrative Abschnitte als auch die Beantwortung von gezielten Fragen. Diese Fragen können auch „subjektive Definitionen oder abstrakte Zusammenhänge“ (ebd.: 179) betreffen. Jedoch wird nicht - wie im Falle des *narrativen Interviews* - eine abgeschlossene Erzählung angestrebt, sondern „die Erzählweise orientiert sich an den ‘episodisch-situativen’ Formen des Erfahrungswissens“ (Flick 1996: 125, zit. n. Lamnek: 179). Ein durchgängig *narratives Interview*, in dem eine zusammenhängende Erzählung angestrebt wird, wäre dem Erkenntnisinteresse der vorliegenden Arbeit nicht gerecht geworden und hätte die gewünschten Informationen möglicherweise nicht geliefert. Aufgrund der Fragestellung dieser Arbeit war eine Steuerung und Zielgerichtetheit auf den Forschungsgegenstand nötig. Die Kombination aus *Leitfadeninterview* und *biographisch-episodischem Interview* hat sich für die vorliegende Arbeit als sehr effektiv erwiesen, da so eine freie Erzählung möglich war, die jedoch in Richtung des Erkenntnisinteresses gelenkt werden konnte.

Einige der für diese Arbeit interviewten Personen haben einen Doppelstatus im Rahmen dieser Untersuchung inne: sie sind gleichzeitig Teil des zu erforschenden Samples und haben aufgrund ihrer Tätigkeit in den Personalabteilungen der Unternehmen zudem eine Art

Expertenrolle inne. Gläser und Laudel (2009: 11) definieren *Experten* als Personen, die „über ein besonderes Wissen verfügen (...) über das Unternehmen oder die Organisation“ oder „eine besondere Perspektive auf den jeweiligen Sachverhalt“ haben: „'Experte' beschreibt die spezifische Rolle des Interviewpartners als Quelle von Spezialwissen über die zu erforschenden sozialen Sachverhalte“ (ebd.: 12). Im Gegensatz zu den zu erforschenden Personen, bei deren Befragung es „um die Erfassung von Deutungen, Sichtweisen und Einstellungen der Befragten selbst“ geht, werden *Experten* „als Spezialisten für bestimmte Konstellationen“ (Hopf 1993: 15) befragt. Im Rahmen dieser Arbeit werden die *Experten* als Personen untersucht, die „aufgrund ihrer beruflichen Stellung über besonderes Wissen verfügen“ (Gläser & Laudel 2009: 13), sie haben also eine besondere Stellung im untersuchten Feld inne.

Auch die *Experteninterviews* wurden - wie die Gespräche mit dem Sample dieser Arbeit, das zu den eigenen Auslandserfahrungen befragt wurde - in Form von *Leitfadeninterviews* geführt. Die *Experten* wurden jedoch mithilfe eines ergänzten Interviewleitfadens befragt, der zusätzlich Fragen enthielt, die auf das Spezialwissen dieser Befragten abzielten³².

4.3 Kontext und Vorgehen der Feldforschung

4.3.1 Der Feldzugang und die Charakteristika der befragten Personen

In diesem Teil werden der Zugang zum Forschungsfeld sowie die Charakteristika des Samples vorliegender Arbeit beschrieben.

Die Zusammenstellung der zu befragenden Personen erfolgte in Anlehnung an das Prinzip des *theoretischen Samplings* (*theoretical sampling*; Glaser & Strauss 1998: 53), welches Glaser und Strauss (1967) in der *Grounded Theory* anwenden und wonach die Entscheidung für die Zusammensetzung des zu untersuchenden Samples schrittweise nach und nach während der Feldforschung geschieht. Die Autoren beschreiben das *theoretische Sampling* als

Prozeß der Datenerhebung, währenddessen der Forscher seine Daten parallel erhebt, kodiert und analysiert sowie darüber entscheidet, welche Daten als nächstes erhoben werden sollen und wo sie zu finden sind. (Glaser & Strauss 1998: 53)

³² Der genaue Inhalt des Interviewleitfadens wird im Annex dieser Arbeit näher erläutert.

Es wird nicht wie beim *statistischen Sampling (statistical sampling)* nach „wahrscheinlichkeitstheoretischen Aspekten“, sondern nach „inhaltlichen Gesichtspunkten“ (Lamnek 2002: 189) entschieden, welche Personen in die Untersuchung miteinbezogen werden.

Im Vorgang der Feldforschung wurde festgelegt, dass sich die Phase der internationalen Mobilität im Kontext der beruflichen Sozialisierung und der aktiven Erwerbsphase der Befragten abspielen sollte, um diese hinsichtlich der Wahrnehmung des eigenen (beruflichen) Werdegangs untersuchen zu können. Dies implizierte, dass sich die Interviewten bereits seit mehreren Jahren im Beruf befanden. Nur so ließ sich das Vorhaben, die subjektive Wahrnehmung der Auswirkung der Auslandserfahrung auf den beruflichen Werdegang und die Persönlichkeit herauszufinden, verwirklichen. Die Befragten sollten sich daher bereits in der Erwerbsphase befinden, um - zumindest auf einen Teil - ihres beruflichen Werdegangs und die persönliche Entwicklung zurückblicken zu können.

Da u.a. die Auswirkungen von internationaler Mobilität auf den beruflichen Werdegang der Personen untersucht werden sollten, waren Auslandsaufenthalte, die nicht in Verbindung zum professionellen Werdegang standen, wie beispielsweise Urlaubsreisen, von der Untersuchung ausgenommen. Die Person sollte während ihres Auslandsaufenthalts einer Tätigkeit nachgegangen sein, die in direktem Bezug zu ihrem beruflichen Werdegang steht oder stand.

Um Zugang zu einem alle Kriterien der Untersuchung erfüllenden Sample zu erhalten, wurde das Unternehmen, also der momentane Arbeitgeber der zu Befragenden, als Ort der Rekrutierung der Interviewpartner gewählt. Da die zu Befragenden in der Vergangenheit Auslandsaufenthalte mit beruflichem Bezug absolviert haben sollten, wurden international agierende große Unternehmen kontaktiert, da hier die größte Anzahl (ehemals) international mobiler Mitarbeiter vermutet wurde. Um Zugang zum Forschungsfeld zu erhalten, wurde in einem ersten Schritt eine umfassende Auswahl von international tätigen Unternehmen in Deutschland und Frankreich erstellt. In einem zweiten Schritt wurden Email-Anfragen entweder direkt an die Personalabteilungen der Unternehmen verschickt oder in Fällen, in denen die Daten nicht herauszufinden waren, über Kontaktformulare oder allgemeine Informationsadressen. Die Anzahl der kontaktierten Unternehmen in Deutschland und Frankreich belief sich auf ca. vierzig. In einem Anschreiben an die Unternehmen wurde das Forschungsvorhaben erläutert und um Weiterleitung der Emails oder um Nennung infrage kommender Mitarbeiter gebeten, die Auslandsaufenthalte in der Vergangenheit abgeleistet hatten. In vielen Fällen erfolgte hierauf keine Reaktion oder Absagen. Argumente waren u.a., dass die Unternehmen keine externen Forschungsvorhaben unterstützen würden oder dass aus Datenschutzgründen

keine Kontaktdaten von Mitarbeitern herausgegeben werden dürften. Eine der wenigen positiven Rückmeldungen kam von einem deutschen Telekommunikationsunternehmen. Hier fand demnach auch das erste Interview statt, das sog. *Testinterview*³³, das dazu dienen sollte, den Fragenkatalog auszutesten und einen ersten Zugang zur Thematik zu bekommen. Dieses Interview wurde mit einer Mitarbeiterin der Personalabteilung geführt. Dieses Gespräch gab Aufschluss über mögliche Fragstellungen und lieferte inhaltliche Ideen.

Parallel zur Kontaktaufnahme von extern, die sich im Nachhinein als fast unmöglich herausstellte, wurde auf persönliche Beziehungen zurückgegriffen (vgl. *mode d'accès indirect*; Blanchet & Gotman 2006: 57f). Der Zugang zu einem großen deutschen Automobilunternehmen ergab sich schließlich durch zwei der Verfasserin unabhängig voneinander vermittelte Mitarbeiter des Unternehmens, die die Anfrage weiterleiteten. Aus diesen Kontakten ergaben sich nach dem *Schneeball-Prinzip*³⁴ weitere Kontakte im Unternehmen (vgl. hierzu auch Blanchet & Gotman 2006: 58). Durch das gleiche Prinzip entstanden Kontakte in einem großen deutschen Technologieunternehmen. Der erste Kontakt zu einem großen französischen Bankunternehmen wurde über das Internet geknüpft. Eine ehemalige Mitarbeiterin der Personalabteilung, die direkt kontaktiert wurde, erklärte sich sofort bereit, für ein Gespräch zur Verfügung zu stehen. Auch hier war es so, dass diese Mitarbeiterin weitere Gesprächspartner nannte, die dann wiederum weitere Kontaktdaten lieferten. Sobald ein konkreter Gesprächspartner im Unternehmen gefunden war, gestaltete sich der Zugang zum Feld einfacher.

Im Zuge der Durchführung erster Interviews stellte sich heraus, dass diejenigen Befragten, die eine Erfahrung im Ausland vorweisen konnten, die fraglichen Aufenthalte a) während der akademischen Laufbahn, also während des Studiums oder b) während der aktiven Erwerbsphase im Unternehmenskontext, also in Form von Unternehmensentsendungen, abgeleistet hatten. Aufgrund dieser Feststellung und vor dem Hintergrund, ein hinsichtlich der

³³ « Les entretiens de pré-enquête: permettent de tester des pistes, de se familiariser avec le terrain, de s'entraîner à questionner et à écouter, de construire progressivement le guide d'entretien et de le tester. » (Sauvayre 2013: 8)

³⁴ Hier könnte kritisch hinterfragt werden, ob ein Zusammenstellen des Samples nach dieser Methode nicht zur Befragung spezifischer Netzwerke von Unternehmensmitarbeitern führt, die ähnliche Erfahrungen und Hintergründe aufweisen. In diesem Fall kann jedoch eingewandt werden, dass die Befragten die Interviewanfrage nicht zwangsläufig an ihnen bekannte Personen weiterleiteten, sondern oft an andere Abteilungen schickten, von denen sie wussten, dass dort häufig Mitarbeiter Auslandseinsätze absolvieren. Die innerhalb eines Unternehmens befragten Personen kannten sich also nur in sehr wenigen Ausnahmefällen persönlich. Im Falle des Automobilunternehmens wurde der Zugang zum Unternehmen zudem durch zwei unterschiedliche Kontaktpersonen vermittelt, die in keiner Verbindung zueinander standen und nicht in denselben Netzwerken verkehrten. Das Sample dieser Arbeit ist sehr heterogen in seiner Zusammensetzung. Es besteht aus Personen, die in unterschiedlichen Unternehmensabteilungen tätig sind und in unterschiedlichen ausländischen Unternehmenseinheiten in verschiedenen Ländern eingesetzt waren: die einundzwanzig Befragten, die Auslandseinsätze für ihr Unternehmen absolvierten, waren insgesamt in siebzehn verschiedenen Ländern.

Mobilitätsformen homogenes Sample zu erhalten, wurde die Feldforschung auf diese zwei Arten der Mobilität begrenzt.

Alle Personen, die einen Auslandsaufenthalt vorweisen konnten und sich zu Interviews bereitklärten, hatten zudem einen Hochschulabschluss und können somit zur Gruppe der *Hochqualifizierten* gezählt werden. Internationale Mobilität ist in dieser spezifischen Bevölkerungsgruppe häufiger anzutreffen als in anderen. So stellen Pohlmann und Bär (2009: 19) fest, „dass Nicht-Akademiker in wesentlich geringerem Ausmaß mobil sind als Akademiker“.

Die drei Unternehmen, in denen die zweiunddreißig Interviewpartner dieser Untersuchung rekrutiert wurden, sind in drei unterschiedlichen Branchen des privatwirtschaftlichen Sektors angesiedelt, genauer im Finanz- und Bankwesen, der Automobilindustrie und im Technologiebereich. Die unterschiedliche Branchenzugehörigkeit der Unternehmen verhindert eine einseitige Betrachtung von spezifischen Wirtschaftsbereichen. Die gemeinsame Zugehörigkeit zum privatwirtschaftlichen Sektor ermöglicht eine Gegenüberstellung der Unternehmen. Alle drei Unternehmen agieren global und verfügen über Unternehmenseinheiten und Niederlassungen im Ausland. Das französische Bankunternehmen hat seinen Hauptsitz in Paris, das deutsche Automobil-, sowie das Technologieunternehmen haben ihre Zentrale in München.

Sämtliche für diese Arbeit Interviewte können einen Hochschulabschluss vorweisen: Universität oder Fachhochschule in Deutschland, Université oder Grande Ecole in Frankreich. Die Personen kommen aus unterschiedlichen fachlichen Bereichen und haben beispielsweise Abschlüsse in den Fächern Betriebswirtschaftslehre, Politikwissenschaften, Rechtswissenschaften, Ökonomie, Bauingenieurwesen, Elektrotechnik oder Informatik. Einige der französischen Befragten waren auf *Ecoles de Commerce* oder *Ecoles d'Ingénieurs*. Alle Befragten waren zum Zeitpunkt der Interviews in einem der drei Unternehmen in einem festen Anstellungsverhältnis u.a. in den Bereichen Personalwesen, IT, Unternehmenskommunikation, Recht, Finanzwesen, Vertrieb und Marketing oder Projektabwicklung tätig. Viele Befragte besetzen Führungspositionen, wie z.B. Abteilungs- oder Bereichsleiterpositionen, andere haben Manager- oder Referentenpositionen inne. Die Befragten befinden sich also auf einer relativ hohen Hierarchiestufe. Dies steht im Zusammenhang mit dem hohen Bildungsniveau der Interviewten.

Die Auslandsaufenthalte der untersuchten Personen fanden entweder während der Phase der beruflichen Sozialisierung, hier des Hochschulstudiums, oder während des aktiven beruflichen Werdegangs der Person statt. Die Aufenthalte hatten also einen Arbeits- oder Ausbildungszweck und spielten sich im Kontext der (zukünftigen) Erwerbsbiographie ab. Einige der untersuchten Personen vereinen mehrere Formen von Auslandsaufenthalten in ihrem Werdegang und haben beispielsweise während des Studiums Auslandssemester absolviert und waren zudem nach dem Studium beruflich (auch an verschiedenen Destinationen) im Ausland tätig. Auffallend ist, dass die meisten Befragten, die während des Studiums akademisch mobil waren auch später, in ihrer aktiven Erwerbsphase, wieder für eine gewisse Zeit ins Ausland gingen, z.B. im Rahmen von Unternehmensentsendungen. Diese Beobachtung deckt sich mit den Ergebnissen einiger Studien (z.B. Ballatore 2013), die feststellen, dass Mobilität während des Studiums zu weiteren Mobilitätserfahrungen in der Zukunft führt. Befragte, die beide Formen internationaler Mobilität aufwiesen, konnten in der Hinsicht zu dieser Untersuchung beitragen, dass sie sowohl Studien- als auch Arbeitserfahrung im Ausland gesammelt hatten und diese unterschiedlichen Erfahrungen in Relation setzen konnten.

Die für diese Arbeit befragten Personen haben verschiedene Arten von Auslandsaufenthalten absolviert:

- Auslandssemester oder Forschungsaufenthalte während des Studiums (mit oder ohne ausländischen Abschluss sowie im Rahmen von Austauschprogrammen, integrierten Studiengängen oder selbsttätig) („Akademische Mobilität“)
- Internationale Mobilität für das Unternehmen, in dem die Befragten angestellt sind (sog. *Auslandsentsendungen* oder *Expat-Aufenthalte*) („Professionelle Mobilität“)

Das Alter der Befragten liegt zwischen 27 und 60 Jahren. Blossfeld bezeichnet die Gruppe der 25 bis 54-Jährigen als „mid-career men“, „that is, the men who are to a large extent already established in the labor market“ (Blossfeld et al. 2006: 458).

Die bi-nationale Zusammensetzung des Samples wurde aus unterschiedlichen Gründen gewählt. Einer der Hauptgründe für die deutsch-französische Zusammensetzung des Samples dieser Arbeit ist die Tatsache, dass für Frankreich und Deutschland als zwei große und bedeutende Länder der Europäischen Union internationale Wirtschaftsbeziehungen eine große Rolle spielen und somit internationale Mobilität von Mitarbeitern einen hohen Stellenwert einnimmt. Zudem entstand die vorliegende Arbeit im Rahmen einer Promotion in

gemeinsamer, deutsch-französischer Betreuung - eine Feldforschung in den beiden Ländern war somit naheliegend. Außerdem war es der Verfasserin wichtig, die Interviews in der jeweiligen Muttersprache der Befragten zu führen, da nur eine Befragung in der Muttersprache die authentischsten und am wenigsten verfälschten Aussagen hervorbringen kann, gerade auch vor dem Hintergrund einer Fragestellung, die persönliche Wahrnehmungen und Bewertungen ergründen will. Da die Verfasserin Deutsche ist und über französische Sprachkenntnisse verfügt, bot es sich an, französische und deutsche Arbeitnehmer zu befragen. Zudem setzte sich die Verfasserin bereits in ihrer Masterarbeit aus dem Jahr 2010 mit dem Wahrnehmungswandel von deutschen und französischen Studierenden durch Studienaufenthalte im Rahmen des Erasmus-Programms auseinander. Da sich die für diese Masterarbeit befragten Studenten zum Zeitpunkt der Feldforschung noch im Studium befanden, war in diesem Rahmen eine Betrachtung des beruflichen Werdegangs und der Auswirkungen der akademischen Mobilität auf diesen natürlich nicht möglich. Es bot sich folglich in vorliegender Arbeit die Gelegenheit, die Thematik der internationalen Mobilität nicht aus der Perspektive von Studierenden zu beleuchten, sondern aus der Sicht bereits im Berufsleben stehender Befragter, die die Auslandserfahrung aus diesem Grund rückblickend und u.a. auf ihren professionellen Werdegang bezogen, bewerten können. Die Thematik der akademischen Mobilität konnte ferner auf diese Weise hinsichtlich der Betrachtung von Mobilität während des Berufslebens, genauer Unternehmensentsendungen, ergänzt werden, was eine Behandlung beider Mobilitätsarten innerhalb einer Fragestellung ermöglichte.

Eine wichtige Voraussetzung bei der Auswahl der zu befragenden Personen war die Tatsache, dass diese mindestens drei Monate im Ausland - in einem beliebigen Land - verbracht hatten.³⁵ Wie bereits in Kapitel 2 erläutert, wurde diese Dauer vor dem Hintergrund der Phasenmodelle der kulturellen Anpassung (u.a. Lysgaard 1955; Oberg 1958) festgesetzt, welche die verschiedenen Phasen des Anpassungsprozesses an eine fremde Kultur beschreiben, die eine gewisse Zeit in Anspruch nehmen. Im Falle von Entsendungen durch Unternehmen war diese Voraussetzung bereits erfüllt, da sich diese normalerweise über einen Zeitraum von zwei bis drei Jahren erstrecken. Auch Universitätssemester weisen im Normalfall eine Dauer auf, die drei Monate übersteigt.

Wichtig für die Auswahl der Befragten war zudem die Tatsache, dass die Person physisch den Großteil der Zeit des Aufenthalts im Ausland verbracht hat bzw. ihren

³⁵ Die Dauer der Aufenthalte reichte von drei Monaten bis sieben Jahren an einer bestimmten Destination.

Lebensmittelpunkt für diesen Zeitraum dorthin verlegt hat.³⁶ Nur so ist gewährleistet, dass sich die Person vollkommen und mit *Haut und Haaren* auf die Erfahrung einlassen kann und nicht zwischen zwei Welten hin und her pendelt. Auch ist die dauerhafte physische Anwesenheit des Befragten im Ausland in Hinsicht auf Alltagserfahrungen und den Kontakt mit der lokalen Bevölkerung der jeweiligen Länder von Bedeutung. Nur durch die dauerhafte Konfrontation mit neuen Systemen und kulturellen Gegebenheiten kann ein nennenswerter Wandel der *Weltanschauung* stattfinden.

Einige der Interviewten konnten, wie bereits angedeutet, diese Untersuchung in doppelter Hinsicht bereichern. Fünf der für diese Arbeit befragten Personen waren zum Zeitpunkt der Interviews in den Personalabteilungen der jeweiligen Unternehmen mitunter in sehr hohen Positionen beschäftigt. Unter den Befragten befinden sich beispielsweise Hauptverantwortliche für die Personalrekrutierung des Unternehmens, Personalreferenten, oder Mitarbeiter im Bereich Auslandsentsendungen. Diese Befragten haben alle selbst während ihrer akademischen Ausbildung oder der aktiven Karriere Auslandsaufenthalte absolviert und können zu dieser Untersuchung in zweierlei Hinsicht beitragen. Zum einen als Person, die die Erfahrung der internationalen Mobilität selbst gemacht hat und somit nicht nur einen theoretischen Blickwinkel einnimmt, sondern ebenso von persönlichen Wahrnehmungen berichten kann und zum anderen als *Experte* in Bezug auf die Personal- und Entsendungspolitik und die Internationalität des jeweiligen Unternehmens. Die Befragten treten als *Experten* auf, die durch ihre berufliche Stellung in den Personalabteilungen der jeweiligen Unternehmen über „Spezialwissen“ (Gläser & Laudel 2009: 12) in den Bereichen Rekrutierung von Mitarbeitern, Auslandsentsendungen und internationale Mobilität verfügen.

Zusätzlich zu den genannten Personen wurden drei weitere *Experten*³⁷ befragt, die mit besonderem Wissen über den Untersuchungsgegenstand dienen konnten: eine *Expertin* für internationale universitäre Austausche deutscher und französischer Studierender, eine *Expertin* für Fragen zum Berufseinstieg von Hochschulabsolventen, die an einer Pariser Universität tätig ist sowie eine Verantwortliche für internationale Mobilität von Mitarbeitern im Automobilunternehmen. Diese *Expertinnen* verfügen über *Spezialwissen* in den Bereichen studentische Auslandsaufenthalte in Deutschland und Frankreich sowie zur Bedeutung von internationaler Mobilität in der Arbeitswelt.

³⁶ Die Person muss beispielsweise im Gastland wohnhaft gewesen und nicht nur gependelt sein. Einige der Befragten sind beispielsweise mit ihren Familien in das Gastland umgesiedelt.

³⁷ Die Zitate dieser Experten werden aus Anonymisierungsgründen mit dem Zusatz „(Experte 1, 2, oder 3)“ gekennzeichnet.

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Charakteristika der fünfunddreißig befragten Personen³⁸:

Inter- view	m/ w	Alter	Natio- nalität	Familien- stand, Kinder	Land des Aufenthalts	Zweck des Aufent- halts	Dauer	Aufent- halt mit Familie bzw. Partner	Branche
1	m	45	Deutsch	verheiratet, 2 Kinder	Frankreich	Studium (integrierter Studiengang)	2 Jahre	nein	Automobil
					USA	Studium (MBA) ³⁹	2 Jahre	nein	
2	m	32	Deutsch	verheiratet, 1 Kind	Frankreich	Studium (Erasmus)	1 Jahr	nein	Automobil
					USA	Studium (LL.M) ⁴⁰	1 Jahr	nein	
3 ⁴¹	w	47	Fran- zösisch	ledig, 2 Kinder	Kanada	Studium (MBA)	1 Jahr	nein	Finanz- wesen
4	m	44	Deutsch	verheiratet, 2 Kinder	USA	Studium (integrierter Studiengang)	1 Jahr	nein	Automobil

³⁸ Um die Anonymität der Befragten zu wahren, werden keine Namen genannt. Die einzelnen Interviews sind mit Nummern von 1-32 (chronologisch nach dem Datum des Interviews) gekennzeichnet. Die Interviewten, die zusätzlich eine Expertenrolle innehaben, sind mit einer Fußnote versehen (Doppelstatus durch Tätigkeit in der Personalabteilung / Ressources Humaines des jeweiligen Unternehmens).

³⁹ Master of Business Administration

⁴⁰ (lat. *Legum Magister/Magistra*), Master of Laws

⁴¹ Doppelstatus durch Tätigkeit in der Personalabteilung / Ressources Humaines des jeweiligen Unternehmens.

5	w	38	Deutsch	verheiratet, 2 Kinder	Frankreich	Studium (integrierter Studiengang)	2 Jahre	nein	Automobil
6 ⁴²	w	39	Deutsch	ledig, keine Kinder	USA	Studium (ohne Abschluss)	9 Monate	nein	Automobil
					England	Professionelle Mobilität ⁴³	laufend	nein	
7	m	39	Deutsch	verheiratet, 3 Kinder	England	Professionelle Mobilität	3 Jahre	ja	Automobil
8	m	41	Deutsch	verheiratet, 3 Kinder	Italien	Professionelle Mobilität	3 Jahre	ja	Automobil
9	w	45	Deutsch	verheiratet, 3 Kinder	Frankreich	Studium (Erasmus)	1 Jahr	nein	Automobil
10	m	45	Deutsch	verheiratet, 2 Kinder	Kanada	Professionelle Mobilität	5 Jahre	ja	Automobil

⁴² Doppelstatus durch Tätigkeit in der Personalabteilung / Ressources Humaines des jeweiligen Unternehmens.

⁴³ „Professionelle Mobilität“ steht im Folgenden immer für eine Entsendung ins Ausland durch ein Unternehmen.

11	m	47	Deutsch	verheiratet, 2 Kinder	Schweiz	Studium (Diplom)	5 Jahre	nein	Automobil
					Italien	Studium (Diplom)	1 Jahr	Ehefrau im Aus- land kennen- gelernt	
					Mexiko	Professionelle Mobilität	3 Jahre	mit Ehefrau	
					USA	Professionelle Mobilität	1 Jahr	mit Ehefrau	
					Italien	Professionelle Mobilität	6 Jahre	mit Ehefrau, Kinder im Aus- land geboren	
12⁴⁴	w	42	Fran- zösisch	verheiratet, 2 Kinder	USA	Studium (ohne Abschluss)	6 Monate	nein	Finanz- wesen
13⁴⁵	w	27	Fran- zösisch	ledig, keine Kinder	Spanien	Studium (Erasmus)	1 Semester	nein	Finanz- wesen
14⁴⁶	m	28	Fran- zösisch	ledig, keine Kinder	England	Studium (Erasmus, B.A. und M.A.) ⁴⁷	2,5 Jahre	nein	Finanz- wesen

⁴⁴ Doppelstatus durch Tätigkeit in der Personalabteilung / Ressources Humaines des jeweiligen Unternehmens.

⁴⁵ Doppelstatus durch Tätigkeit in der Personalabteilung / Ressources Humaines des jeweiligen Unternehmens.

⁴⁶ Doppelstatus durch Tätigkeit in der Personalabteilung / Ressources Humaines des jeweiligen Unternehmens.

⁴⁷ Bachelor of Arts (B.A.), Master of Arts (M.A.).

15	m	34	Deutsch	verheiratet, 2 Kinder	Katar	Professionelle Mobilität	2 Jahre	ja	Technologie
					USA	Professionelle Mobilität	laufend	ja	
16	m	32	Deutsch	verheiratet, keine Kinder	Singapur	Studium (integrierter Studiengang)	1 Jahr	Ehefrau im Aus- land kennen- gelernt	Automobil
17	m	51	Deutsch	geschieden, 2 Kinder	USA	Studium (ohne Abschluss)	1 Jahr	nein	Automobil
					Italien	Professionelle Mobilität	4 Jahre	nein	
18	m	41	Fran- zösisch	verheiratet, 4 Kinder	England	Studium (integrierter Studiengang)	1 Jahr	nein	Automobil
19	m	41	Deutsch	verheiratet, 1 Kind	Schweiz	Studium (ohne Abschluss)	1 Jahr	nein	Technologie
					USA	Professionelle Mobilität	2 Jahre	mit Ehefrau	
					USA	Professionelle Mobilität	laufend	mit Ehefrau und Kind	

20	m	44	Deutsch	verheiratet, 2 Kinder	Frankreich	Studium (integrierter Studiengang)	2 Semester	nein	Automobil
					Italien	Studium	1 Semester	nein	
					Schottland	Studium (MBA)	1 Jahr	nein	
					Italien	Professionelle Mobilität	3 Jahre	Ehefrau im Aus- land kennen- gelernt	
21	m	36	Deutsch	ledig, ein Kind	USA	Professionelle Mobilität	laufend	ja	Technologie
22	m	47	Deutsch	verheiratet, 3 Kinder	Brunei	Professionelle Mobilität	1 Jahr	ja	Technologie
					China	Professionelle Mobilität	2 Jahre	ja	
23	m	35	Deutsch	verheiratet, keine Kinder	USA	Forschungs- aufenthalt an Universität	1 Semester	nein	Technologie
					USA	Professionelle Mobilität	2 Jahre	mit Ehefrau	
24	m	34	Deutsch	ledig, keine Kinder	Ungarn	Professionelle Mobilität	1 Jahr	nein	Technologie
					China	Professionelle Mobilität	3 Jahre	nein	

25	m	50	Deutsch	verheiratet, 3 Kinder	England	Professionelle Mobilität	4 Monate	nein	Technologie
					USA	Professionelle Mobilität	1 Jahr	nein	
					China	Professionelle Mobilität	3 Monate	nein	
26	m	38	Deutsch	ledig, keine Kinder	Spanien	Studium (ohne Abschluss)	1 Semester	nein	Technologie
					Südafrika	Professionelle Mobilität	1 Jahr	nein	
					USA	Professionelle Mobilität	6 Monate	nein	
27	m	39	Deutsch	ledig, ein Kind	England	Studium (integrierter Studiengang)	3 Semester	nein	Technologie
					Südafrika	Professionelle Mobilität	6 Monate	nein	
					Mexiko	Professionelle Mobilität	2,5 Jahre	nein	
					Katar	Professionelle Mobilität	2,5 Jahre	ja	
					Abu Dhabi	Professionelle Mobilität	1 Jahr	nein	
28	m	49	Fran- zösisch	verheiratet, 3 Kinder	Belgien	Professionelle Mobilität	3 Jahre	nein	Finanz- wesen
					Australien	Professionelle Mobilität	4,5 Jahre	ja, ein Kind im Ausland geboren	

29	m	50	Französisch	verheiratet, 4 Kinder	Marokko	Professionelle Mobilität	4,5 Jahre	ja (Scheidung während des Aufenthalts)	Finanzwesen
					Belgien	Professionelle Mobilität	laufend	nein	
30	w	60	Französisch	ledig, keine Kinder	China	Professionelle Mobilität	3 Jahre	mit Partner	Finanzwesen
					Belgien	Professionelle Mobilität	7 Jahre	mit Partner	
31	m	53	Französisch	verheiratet, 3 Kinder	Spanien	Professionelle Mobilität	4 Jahre	ja	Finanzwesen
					Luxemburg	Professionelle Mobilität	3 Jahre	ja	
					USA	Professionelle Mobilität	3 Jahre	ja	
					Türkei	Professionelle Mobilität	3 Jahre	nein	
32	m	45	Französisch	verheiratet, 4 Kinder	Italien	Professionelle Mobilität	3 Jahre	ja, ein Kind im Ausland geboren	Finanzwesen
					Türkei	Professionelle Mobilität	3 Jahre	nein	

Experteninterviews	
1	Expertin für internationale universitäre Austausche deutscher und französischer Studierender
2	Expertin für den Berufseinstieg von Hochschulabsolventen an einer Pariser Universität
3	Verantwortliche für internationale Mobilität von Mitarbeitern im Automobilunternehmen

4.3.2 Der Ablauf und der Kontext der Interviews

Nachfolgend werden der Ablauf und der Kontext der für diese Untersuchung geführten Interviews dargestellt.

Sämtliche Interviews wurden im Zeitraum 2011 bis 2015 geführt.⁴⁸ Die Dauer der einzelnen Interviews variierte zwischen 45 Minuten und 1,5 Stunden.⁴⁹ Alle Gespräche waren Einzelinterviews. Dies trug dazu bei, dass die Befragten unbefangen und ohne Störfaktoren, wie einen dritten Anwesenden, von persönlichen und subjektiven Wahrnehmungen berichten konnten.

Die Gespräche wurden in den jeweiligen Muttersprachen (Deutsch und Französisch) der Befragten durchgeführt. Dies hatte den Vorteil, dass sich die Interviewten sicher im Ausdruck fühlten und es keinerlei Sprachbarrieren gab. Ein Interview in der eigenen Sprache ist zudem weit authentischer als in einer Fremdsprache, der Befragte kann Gefühle und Gedanken besser transportieren und ausdrücken. Hinsichtlich der deutschen Befragten ist zu bemerken, dass die meisten Gesprächspartner in der ihnen eigenen dialektischen Einfärbung sprachen (meist Bayerisch oder Schwäbisch). Diese Tatsache spricht dafür, dass sich die Befragten in einer

⁴⁸ Hier könnte gefragt werden, ob im Zeitraum von vier Jahren möglicherweise Entwicklungen im Umfeld der Befragten - wie dem Unternehmensumfeld - vorgekommen sind, die sich auf die Aussagen der Befragten ausgewirkt haben könnten. Das Erkenntnisinteresse dieser Arbeit und somit die Interviewfragen beschränken sich jedoch ausschließlich auf subjektive Wahrnehmungen der Befragten zu ihrem Auslandsaufenthalt, dem eigenen Werdegang und der eigenen Persönlichkeit – auf deren spezifische *Weltanschauung* in Hinblick auf das *Ich* und die *Anderen*. Der jeweilige Unternehmenskontext und Entwicklungen innerhalb des Unternehmens sind für die getätigten Aussagen der Befragten nicht relevant und haben keinen Einfluss auf diese.

⁴⁹ Laut Sauvayre (2013: 9) beträgt die Dauer eines *halb-strukturierten Interviews* zwischen 30 Minuten und zwei Stunden.

natürlichen, nicht gestellten oder professionellen Gesprächssituation wählten und authentisch waren.

Die meisten Befragten machten den Eindruck, bereitwillig und gern von ihren Erfahrungen zu erzählen. Ein Grund für den meist angenehmen Gesprächsverlauf war sicherlich die Tatsache, dass sich die Befragten aus eigenem Antrieb auf Email-Anfragen gemeldet hatten und somit keinerlei Verpflichtung bestand, das Interview zu führen⁵⁰. Zudem gab es keinerlei Zwang, bestimmte Fragen zu beantworten, was den Befragten vor den Interviews mitgeteilt wurde. Die Interviewten wurden zu Beginn des Gesprächs über die Anonymität der Untersuchung informiert sowie über die Tatsache, dass die jeweiligen Unternehmen keinen Zugang zu den Interviews und den Namen der Befragten haben würden. Dies trug sicherlich zu einem großen Teil dazu bei, dass diese offen sprachen und keine Informationen zurückhielten.

Interviews sind in hohem Maße von den persönlichen Charakteristika der Gesprächspartner abhängig, wie deren wirtschaftliche, soziale, kulturelle oder berufliche Situation oder von Faktoren wie Alter und Geschlecht. Bisweilen kann ein ähnlicher sozialer Status oder auch Sympathie der Gesprächspartner zu einem gelungenen Verlauf des Gesprächs beitragen (vgl. Blanchet 1998: 92ff). Im Falle der Interviews dieser Studie bestand keinerlei professionelle Beziehung zwischen Interviewer und Interviewtem. Die Befragten wurden darüber informiert, dass es sich um eine externe Arbeit handelte, die unabhängig vom Unternehmen verfasst wird. Da der Fokus der Interviews der persönliche Werdegang der Befragten sowie deren internationale Erfahrung war und nicht das Unternehmen selbst, gab es keinerlei Veranlassung aus Vertraulichkeitsgründen Informationen zu verbergen.

Die Gespräche wurden so durchgeführt, dass die Befragten möglichst wenig Aufwand hatten. Die meisten Interviews fanden am Sitz der jeweiligen Unternehmen statt, zumeist in der Cafeteria oder in öffentlichen Cafés. In einigen Fällen fanden die Gespräche in Büro- oder Konferenzräumen in den jeweiligen Unternehmen statt.

Um eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Interviewer und Befragtem herzustellen, wurden spezielle Methoden angewandt. Ein essentieller Faktor, der zu einem gelungenen Gespräch beiträgt, ist die Tatsache, dass der Gesprächspartner das Gefühl hat, über den Kontext

⁵⁰ Hier könnte der Einwand formuliert werden, dass eine Befragung „aus freien Stücken“ dazu führen kann, dass sich das Sample der Untersuchung ausschließlich aus Personen zusammensetzt, die positive Erfahrungen mit der Thematik verbinden und aus diesem Grund bereit sind, über ihre(n) Auslandsaufenthalt(e) zu sprechen. Allerdings kann für das Sample dieser Arbeit festgestellt werden, dass ebenso Personen befragt wurden, die nicht nur positive Erlebnisse mit ihrem/n Aufenthalt(en) verbanden, aber dennoch Interesse an einem Gespräch hatten. Das Sample dieser Untersuchung setzt sich also aus Befragten zusammen, die sich weder in ihren Charakteristika und Profilen, noch in ihren Erfahrungen gleichen.

der Befragung informiert zu sein und über sämtliche Hintergründe in Kenntnis gesetzt wird. Zu diesem Zweck stellte die Interviewerin zu Beginn des Gesprächs ihren eigenen Werdegang sowie die Hintergründe der Befragung und die grobe Thematik der Dissertation vor.

Durch erste allgemeine Fragen zum persönlichen Hintergrund der Gesprächspartner konnte das Gespräch eingeleitet und Vertrauen aufgebaut werden. Zudem war es der Verfasserin wichtig, den Befragten das Gefühl zu geben, dass sie durch ihre Teilnahme an der Studie einen großen Beitrag zum Gelingen der Untersuchung leisten können, ihre Aussagen von Relevanz und Bedeutung zur Erforschung der Problematik seien und sie durch ihre Teilnahme die Studie bereichern würden.

Interviews mit Unternehmensmitarbeitern, die sich zum Zeitpunkt der Gespräche noch im Ausland oder an weiter entfernten Unternehmensstandorten (z.B. in Dresden) befanden, wurden telefonisch oder per *Skype* geführt und aufgezeichnet⁵¹. Auch nachträgliche Informationen wurden telefonisch oder per Email eingeholt⁵².

Die Befragten wurden im Vorhinein darüber informiert, dass die Studie im Rahmen einer Promotion in gemeinsamer, deutsch-französischer Betreuung durchgeführt wird. Sie waren darüber informiert, dass die Verfasserin selbst die Erfahrung der internationalen Mobilität gemacht hat. Viele Interviewpartner zeigten Interesse und stellten selbst Fragen zum Auslandsaufenthalt der Verfasserin. Durch die geteilten Erfahrungen und Erlebnisse konnte meist sehr schnell eine Ebene der Sympathie hergestellt werden, was für den Interviewverlauf sehr zuträglich war.

⁵¹ Telefonisch geführte Interviews stellen grundsätzlich andere Herausforderungen an die Herstellung einer persönlichen und sozialen Resonanz zwischen Interviewer und Interviewtem als *face-to-face* geführte Interviews, denn viele Faktoren - wie Gestik und Mimik - können in diesem Fall nicht genutzt werden. Bei telefonisch geführten Interviews stehen Stimme, Betonung und inhaltliche Äußerungen im Vordergrund. Bei den sieben (plus ein *Experteninterview*) telefonischen Interviews wurde aus diesem Grund speziell darauf geachtet, eine vertrauensvolle Situation und Sympathie durch eine positive, freundliche, wertschätzende und geduldige Sprechart zu erzeugen. Ebenso wie bei persönlichen Interviews stellte die Interviewerin zu Beginn des Gesprächs ihren eigenen Werdegang sowie die Hintergründe der Befragung und die grobe Thematik der Dissertation vor. Auch durch einführende allgemeine Fragen sowie die Betonung der großen Bedeutung der Teilnahme der Befragten, konnten Vertrauen und Sympathie geschaffen werden. Wie bei den *face-to-face* geführten Interviews, wurde auch bei den telefonischen Interviews absolute Anonymität garantiert. Insgesamt lässt sich konstatieren, dass sich die telefonisch geführten Interviews in ihrem Ablauf, Ergebnis und *Output* in keinsten Weise von den persönlichen Gesprächen unterscheiden. Die telefonisch Befragten berichteten ebenso offen und bereitwillig über ihre persönlichen Erfahrungen und Wahrnehmungen wie die *face-to-face*-Interviewten.

⁵² Die hier erwähnten telefonischen Nachfragen bzw. Nachfragen per Email beziehen sich lediglich auf Informationen, wie beispielsweise das Geburtsdatum der Befragten, die Daten des/der Auslandsaufenthalts/e oder genaue Stellenbezeichnungen von Posten innerhalb des Unternehmens. Es wurden im Rahmen dieser zeitlich versetzten Nachfragen keine Interviewfragen zu persönlichen Wahrnehmungen, Vorstellungen, Abläufen oder Bewertungen gestellt, sondern lediglich „harte Fakten“ erfragt. Mit jedem Befragten wurde ausschließlich ein Interview zu einem spezifischen Zeitpunkt geführt. Aus diesem Grund spielt die zeitliche Differenz zwischen geführtem Interview und telefonischen Nachfragen keine Rolle.

Wie bereits erörtert, wurden die Interviewfragen als offene Fragen gestellt, was den Befragten die Möglichkeit gab, frei und aus eigenen Stücken zu sprechen und ihnen das Gefühl vermittelte, Kontrolle über die gelieferten Informationen zu haben. Die Befragten hatten jederzeit die Möglichkeit den Gesprächsverlauf zu beeinflussen, Dinge hinzuzufügen oder Fragen unbeantwortet zu lassen. Die Befragten waren im Vorfeld nicht über die einzelnen Fragen informiert, sie wurden lediglich über die grobe Thematik in Kenntnis gesetzt. Viele der Befragten gerieten in einen Erzählfluss, als es um deren persönliche Erfahrungen ging. Oft war es nicht nötig, bestimmte Fragen zu stellen. Einige Interviewpartner waren derart angetan von der Möglichkeit von ihren Erfahrungen im Ausland zu erzählen, dass nur sehr selten Zwischenfragen nötig waren, um das Gespräch wieder in die richtigen Bahnen zu lenken. Die meisten Befragten waren bereit, ungezwungen zu erzählen und auch persönliche Dinge preiszugeben. Die Tatsache, dass es sich bei dem Thema „Auslandsaufenthalt“ um ein bei vielen positiv konnotiertes Erlebnis handelte, trug dazu bei, dass der Großteil der Befragten sehr gerne über diese Periode sprach.

Die Befragten erinnern sich im Rahmen des Interviews an ihre Erfahrungen und produzieren eine konstruierte Erzählung über eine Periode ihres Lebens, über die sie möglicherweise noch nie in einem derartigen Kontext gesprochen haben. Sie geben eine persönliche Erfahrung an die Außenwelt weiter und machen sie dadurch *sinnhaft*. Dies ist mitunter ein wichtiger Aspekt der Definition des *Ich* und kann zu einem angenehmen Gesprächsverlauf beitragen:

Ainsi, en donnant cohérence à une période de sa vie, son discours représente un moment important de la construction du soi. (...) Pour la plupart, même les plus réticents, l'entretien est l'occasion appréciée d'extérioriser une expérience vécue et de lui donner un sens. (Murphy-Lejeune 2003: 51)

4.3.3 Die Themenkomplexe der Interviews

Der Interviewleitfaden, der bei den Gesprächen verwendet wurde, enthielt verschiedene Themenblöcke, die darauf abzielten, den Gesprächspartner dazu anzuleiten, einen bestimmten Abschnitt seiner Biographie - den oder die Auslandsaufenthalte - zu reflektieren. Diese Themenkomplexe sollen im Folgenden näher beschrieben werden.

Da die konkreten Fragen des Interviewleitfadens vor dem Hintergrund der flexiblen Vorannahmen (vgl. Kap. 4.1) konzipiert wurden, die sich im Laufe der Feldforschung

weiterentwickelten, wurde auch der Leitfaden im Laufe der Untersuchung angepasst. Dennoch wurden die groben Themen über den gesamten Forschungsprozess hinweg beibehalten. Folgende Themenkomplexe⁵³ wurden in den Interviews angesprochen:

- die persönliche Situation
- der akademische Werdegang
- der Berufseinstieg und der berufliche Werdegang
- die aktuelle berufliche Position und die Tätigkeiten
- die Motivation für den Auslandsaufenthalt/die Auslandsaufenthalte
- der Ablauf und Kontext des Auslandsaufenthalts/der Auslandsaufenthalte
- die subjektive Wahrnehmung und Bewertung des Auslandsaufenthalts/der Auslandsaufenthalte und seiner/ihrer Folgen und Auswirkungen
- die Bedeutung von internationaler Mobilität im Unternehmen und auf dem Arbeitsmarkt.

Die Leitfäden für diejenigen Befragten, die durch ihre Tätigkeit in der Personalabteilung der jeweiligen Unternehmen gleichzeitig eine *Experten*-Funktion hinsichtlich des Forschungsgegenstandes einnahmen und der Personen, die als *Experten* für bestimmte Bereiche befragt wurden, enthielten zusätzlich Fragen zu folgenden Themen:

- die Rekrutierungspolitik des Unternehmens
- die Internationalität des Unternehmens
- die Bedeutung von akademischen Auslandsaufenthalten
- die Bedeutung von Auslandsaufenthalten im Unternehmen bzw. der Nutzen für das Unternehmen
- die Bedeutung von Auslandsaufenthalten auf dem Arbeitsmarkt
- die Bedeutung von Auslandsaufenthalten für Mitarbeiter

⁵³ Eine ausführliche Darstellung der Themenkomplexe findet sich im Annex dieser Arbeit.

- die Rolle des Unternehmens bei der Vorbereitung und der Durchführung von Auslandsentsendungen
- Vorbereitung und Ablauf von Auslandsentsendungen.

4.3.4 Die Aufzeichnung und die Niederschrift der Interviews

Im Folgenden wird das Vorgehen der Aufzeichnung und der Niederschrift der Interviews erläutert.

Alle Interviews wurden mit einem digitalen Aufnahmegerät aufgezeichnet⁵⁴ und vollständig transkribiert. Im Anschluss an jedes Interview machte sich die Verfasserin Notizen zum Ablauf des Gesprächs sowie zu spontanen Überlegungen und beobachteten Besonderheiten. Diese wurden in der Analyse berücksichtigt.

Da für diese Arbeit lediglich die inhaltlichen Aussagen der Befragten von Bedeutung sind, waren non-verbale Inhalte der Kommunikation wie Gestik und Mimik nicht relevant und wurden somit auch nicht vermerkt und in die Analyse miteinbezogen. Als Protokolltechnik wurde die schriftliche deutsche bzw. französische Sprache gewählt. Dies ermöglichte eine einfache Lesbarkeit und somit eine leichtere Analyse der Transkripte. Die Niederschrift erfolgte nicht wortwörtlich, d.h. Füllwörter, Wiederholungen und Pausen wurden nicht transkribiert. Auch dialektische Einfärbungen wurden nicht berücksichtigt. In manchen Fällen ließ die Intonation der Befragten keine spezifische Zeichensetzung erkennen. Die Zeichensetzung erfolgte nach dem Ermessen der Verfasserin. Diese Transkriptionsweise schien für diese Arbeit ausreichend, da für die Auswertung des Materials keine wörtliche oder sprachwissenschaftliche Analyse nötig ist.

Aus den Interviews wörtlich übernommene Zitate sind im Folgenden eingerückt, kursiv geschrieben und in Anführungszeichen gesetzt. Die Zitate sind zudem mit der Interviewnummer (nach chronologischer Reihenfolge) und der jeweiligen Unternehmensrichtung versehen. Dies soll die Anonymität der Befragten wahren, jedoch gleichzeitig im Rahmen bestimmter Erkenntnisinteressen einen Vergleich der Aussagen hinsichtlich der Unternehmensbranchen ermöglichen. Zudem können die Zitate so der Tabelle (S. 132-139) zugeordnet werden. Die Zitate sind in ihrer jeweiligen Originalsprache belassen.

⁵⁴ Die Befragten wurden vor dem Interview um ihr Einverständnis zur Aufnahme der Gespräche gebeten.

Folgende Regelungen gelten für aus den Interviews übernommene Zitate:

- „(Interview 1)“, „(Interview 2)“ usw. bezeichnet die Herkunft der Zitate
- (... , Automobilunternehmen), (... , Bankunternehmen), (... , Technologieunternehmen) bezeichnet das Unternehmen, in dem der Befragte tätig ist
- (...) Runde Klammern mit Punkten kennzeichnen Auslassungen nicht relevanter Passagen innerhalb von Zitaten
- [...] Eckige Klammern bezeichnen Erläuterungen und Anmerkungen der Verfasserin
- „XX“ steht aus Gründen der Anonymität innerhalb der Zitate für die Namen der Unternehmen, in denen die befragten Mitarbeiter tätig sind.

Alle wörtlichen Zitate wurden in der Sprache des jeweiligen Interviews (d.h. in der Muttersprache des Befragten) belassen und sprachlich korrigiert. Beispielsweise wurden Satzstellung und Grammatikfehler bereinigt und unvollständige Sätze entfernt. So wird die Lesbarkeit der Zitate erleichtert. Zudem stellt diese Vorgehensweise die Anonymität der Befragten sicher, da beispielsweise spezifische Dialektfärbungen oder sprachliche Eigenheiten auf die Identität einer Person hindeuten könnten. Die Namen der befragten Personen werden in dieser Arbeit nicht genannt, worauf ein Teil der Befragten - die teilweise hohe Manager- und Chefpositionen in den jeweiligen Unternehmen bekleiden - explizit bestanden. Diese Zusicherung trug in hohem Maße zur Offenheit in der Gesprächssituation und der Äußerung persönlicher Meinungen, Wahrnehmungen und Gefühle bei.

Ausführliche Zitate sollen es dem Leser ermöglichen, den Interviewten besser zu verstehen und sich in diesen hineinzusetzen. Dieser Aspekt ist zentral für die vorliegende Arbeit, in welcher der Blick der Person im Mittelpunkt steht. Es muss weiterhin betont werden, dass die Personen in den Interviews ihre persönliche Meinung und Wahrnehmung kundtun. Es handelt sich nicht um die offizielle Meinung der jeweiligen Unternehmen.

4.3.5 Die Analyse des Materials

In dieser Arbeit wurde von Beginn an darauf geachtet, erkenntnisoffen zu arbeiten und die Bildung neuer Forschungsfragen während der Feldforschung und der Analyse der Interviews zuzulassen. Das Vorgehen der Analyse wird in diesem Abschnitt dargestellt.

Als eine dem Gegenstand und dem Erkenntnisinteresse angemessene Analysetechnik wurde die *thematische Analyse* bzw. *horizontale Analysetechnik (analyse thématique)* gewählt. Hierbei werden aus den einzelnen Interviews Abschnitte extrahiert, die sich auf denselben Themenkomplex beziehen. Es wird nach einer « cohérence thématique inter-entretiens » (Blanchet & Gotman 2006: 98) gesucht. Diese Technik zeigt an, unter welchen unterschiedlichen Formen ein Thema bei den verschiedenen Befragten auftritt:

Sa pratique consiste à isoler des thèmes dans un texte afin de le ramener à des proportions utilisables d'une part, et à permettre sa comparaison avec d'autres textes traités de la même façon d'autre part. (Ghiglione & Matalon 1978: 185)

Diese Methode eignet sich für die Analyse von *pratiques* oder *représentations* (Blanchet & Gotman 2006: 98).

Für die Analyse der Interviews wurden gemäß der Vorgehensweise der *thematischen Analyse* Themen bzw. Kategorien definiert. Die Auswahl dieser Themen bzw. Kategorien und die Erstellung des Analyserasters richteten sich nach den Forschungsfragen sowie den Vorannahmen, die unter Einbeziehung des Interviewmaterials entwickelt und angepasst werden konnten. Gläser und Laudel (2009: 201) sprechen von einem *offenen Kategoriensystem*, welches im Laufe der Analyse angepasst und erweitert werden kann.

Da der Leitfaden der Interviews bereits an den Forschungsfragen und Annahmen orientiert war, konnten im Rahmen der Analyse die relevanten Textpassagen leicht identifiziert und den einzelnen thematischen Kategorien zugeordnet werden.

Zunächst wurde eine Einzelanalyse eines jeden Interviews durchgeführt, um einzelne Diskursfragmente ausfindig zu machen, die für die Fragestellung der Arbeit von Bedeutung waren. Im Anschluss wurden relevante Textpassagen aus den Interviews in die definierten thematischen Rubriken eingeordnet. Gläser und Laudel (2009: 200) bezeichnen diesen Arbeitsschritt als „Extraktion“, also die „Entnahme der benötigten Informationen aus dem Text“. Die extrahierten Passagen enthalten schließlich nur noch die Information, die für die

Beantwortung der Forschungsfragen benötigt wird. Ziel ist es, die Menge an Information „systematisch zu reduzieren“ und gemäß „dem Untersuchungsziel zu strukturieren“ (ebd.: 200). Im Rahmen der Analysearbeit wurde schließlich jedes einzelne Interview erneut betrachtet, um die Textausschnitte wieder in den jeweiligen Kontext einordnen zu können.

Einige der für diese Arbeit befragten Personen haben sowohl Auslandsaufenthalte während des Studiums als auch während der aktiven Karriere absolviert. Im Rahmen der Interviews sowie der Analyse der Aussagen von solchen Personen, die beide Arten von internationaler Mobilität in ihrem Werdegang vereinen, wurde dementsprechend darauf geachtet, diese unterschiedlichen Arten der Mobilität getrennt zu behandeln, damit die Aussagen nachfolgend der jeweiligen Mobilitätsform zugeordnet werden konnten. Personen, die sowohl akademisch als auch beruflich mobil waren, wurden in den Interviews u.a. gebeten, diese beiden Arten der internationalen Mobilität getrennt voneinander zu betrachten und - soweit möglich - hinsichtlich der Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang zu vergleichen.

Um das Gütekriterium der *Reliabilität* der Untersuchung zu erfüllen, wurde der Analyseprozess ein zweites Mal durchgeführt. So konnte überprüft werden, ob dieselben Ergebnisse auch bei einem wiederholten Durchgang generiert werden⁵⁵.

Eine weitere in den Sozialwissenschaften populäre Analysetechnik ist die *Qualitative Inhaltsanalyse* (z.B. Mayring 2010). Hierbei handelt es sich um eine Technik, die „fixierte Kommunikation“ systematisch, d.h. „regelgeleitet“ und „theoriegeleitet“ ausgewertet, analysiert und interpretiert (Mayring 2010: 12f). Die *Qualitative Inhaltsanalyse* erfolgt nach einem vorher festgelegten Ablaufmodell mit bestimmten, vorgegebenen Schritten (vgl. bspw. Mayring 2010: 59ff oder 92ff). Im Zentrum der Analyse steht - wie bei der *thematischen Analyse* - das Bilden von Kategorien (vgl. ebd.: 49).

Mayring (2010) weist jedoch auch auf die Grenzen dieses Analyseverfahrens hin, das sich nicht für alle qualitativen Untersuchungen eigne:

„Wenn diese Systematik von Gegenstand oder Fragestellung her nicht angemessen erscheint (z.B. in stärker explorativen Untersuchungen), müssen andere Verfahren gewählt werden. In jedem Fall muss darauf geachtet werden, dass die Inhaltsanalyse nicht zu starr und unflexibel wird. Sie muss auf den konkreten Forschungsgegenstand ausgerichtet sein.“ (ebd.: 124)

Für die Analyse des Materials der vorliegenden Arbeit wurde bewusst nicht die Technik der *Qualitativen Inhaltsanalyse* angewandt, sondern dem Verfahren der *thematischen Analyse* der

⁵⁵ Mayring (2010: 116) bezeichnet dieses Verfahren als „Re-Test“.

Vorzug gegeben. Die vorliegende Untersuchung zu subjektiven Wahrnehmungen der Befragten war, wie bereits ausgeführt, sehr flexibel und erkenntnisoffen angelegt – u.a. durch flexible Vorannahmen, die keine starren Hypothesen darstellten und es zuließen, dass Forschungsfragen auch noch im Laufe der Feldforschung gebildet werden konnten.

Durch die Anwendung eines *offenen Kategoriensystems* (Gläser & Laudel 2009: 201) konnten im Laufe der Materialsichtung und -analyse neue Kategorien gebildet und thematische Aspekte hinzugefügt werden. Bei der *Qualitativen Inhaltsanalyse* wäre dies nicht ohne weiteres möglich gewesen: zur „Festlegung des Materials“ schreibt Mayring (2010: 52f), dass der Materialkorpus „nur unter bestimmten begründbaren Notwendigkeiten während der Analyse erweitert oder verändert werden (sollte)“.

Die *thematische Analyse*, verbunden mit einem *offenen Kategoriensystem*, erwies sich für vorliegende Untersuchung als sehr geeignet. Das Erkenntnisinteresse dieser Arbeit – nämlich die Ergründung subjektiver Wahrnehmungen, Anschauungen und individueller, persönlicher Erlebnisse im Rahmen von Auslandsaufenthalten – erforderte eine gewisse Offenheit und Flexibilität hinsichtlich neuer Ideen, Fragestellungen und Schwerpunkte, die sich im Laufe der Feldforschung eben durch die Individualität der Erfahrung der internationalen Mobilität ergaben. In diesem Fall war es essentiell, Raum für neue Fragen und Themen zu lassen, die von den Befragten selbst angestoßen und aufgedeckt wurden. Viele wichtige Erkenntnisse konnten nur durch ein solches Vorgehen erlangt werden.

4.4 Besonderheiten und Herausforderungen der Untersuchung

In diesem Teil sollen die spezifischen Herausforderungen dieser Feldforschung näher behandelt werden, genauer die Objektivität des Forschers, die Retrospektive als Blickwinkel der Untersuchung sowie die Repräsentativität der Studie.

4.4.1 Die Objektivität des Forschers

Zuerst soll auf die Herausforderung der Objektivität des Forschers bzw. des Verfassers der Arbeit eingegangen werden.

Das Interview als Forschungsmethode ist niemals gänzlich objektiv, denn der Forscher ist mit seiner eigenen *Weltanschauung* stets präsent und bewertet auf Grundlage dieser. Der Forscher ist selbst Teil der Gesellschaft und kann sich nicht vollständig abgrenzen, denn « la subjectivité travaille sans arrêt en chacune de nos constructions théoriques que nous voudrions ‘objectives’ » (Morin 1984: 32f). V.a. im Rahmen der Analyse des Materials leistet der Forscher stets - auch unbewusst - Interpretationsarbeit. Bereits bei der Zuordnung der Aussagen des Interviewten zu Themen und Kategorien erfolgt eine indirekte Interpretation durch den Verfasser: er entscheidet, ob gewisse Passagen relevant sind oder nicht und bewertet sie inhaltlich. Kaufmann (2004: 72f) empfiehlt eine durchdachte und überlegte Anwendung (*usage raisonné*) des Interviews als Forschungsmethode, welche mögliche Verzerrungen und Gefahrenquellen berücksichtigt und darauf achtet, diese zu kontrollieren. Kaufmann (2004: 72f) nennt drei Möglichkeiten eines *usage raisonné*: bei der Lektüre des Interviews muss sich der Forscher die Frage stellen, auf welche möglichen Verzerrungen durch den Befragten er sich gegebenenfalls einstellen muss. Zudem sei es unabdingbar, verschiedene Standpunkte zu beleuchten, d.h. Interviews mit unterschiedlichen Personen mit verschiedenen Charakteristika zu führen. Drittens sollten zu generelle Fragen vermieden werden, diese sollten vielmehr klar und präzise sein.

Eine wichtige Herausforderung, der bei der Analyse der Interviews dieser Arbeit Rechnung getragen werden muss, ist die Tatsache, dass die Verfasserin in der Hinsicht Teil der zu erforschenden Population ist, dass sie selbst längere Zeit im Ausland gelebt hat. Auch die Idee zu dieser Studie entwickelte sich vor dem Hintergrund der Tatsache, dass die Verfasserin selbst mehrere Auslandsaufenthalte während ihrer akademischen Ausbildung absolviert hat: zwei Studienjahre sowie zwei Berufspraktika. Da die Verfasserin diese Aufenthalte selbst als sehr prägend empfand, entstand die Idee der Untersuchung von Wandlungsdynamiken der *Weltanschauung* durch internationale Mobilität. Die Verfasserin ist somit von der Thematik des Auslandsaufenthalts und der internationalen Mobilität direkt betroffen und teilt folglich viele Erfahrungen der Befragten, so dass sie der Problematik nicht gänzlich objektiv gegenübersteht. Die Verfasserin hat eine durch eigene Erlebnisse geprägte Meinung zur internationalen Mobilität und den damit verbundenen Aspekten. Sie richtet den Blick somit auch auf sich selbst und ihre persönlichen subjektiven Erfahrungen und ist mit ihrer eigenen *Weltanschauung* präsent:

Comme en sciences sociales, les chercheurs et les théoriciens travaillent sur la société dont ils font partie, leurs visions du monde se retrouvent aussi bien dans leurs analyses que dans leurs théories. (Spurk 2006: 182)

Die Herausforderung für den Soziologen besteht darin, sich von der eigenen *Weltanschauung* zu distanzieren und bei der Analyse darauf zu achten, subjektive Bewertungen zu vermeiden. Laut Morin (1984: 34) ist es nicht möglich, sich gänzlich von Werten und Zielen zu befreien, folglich muss sich der Forscher dieser bewusst werden. Lamnek (2002: 165) erwähnt hier das „Prinzip der Zurückhaltung durch den Forscher“, welches besagt, dass alles *Vorbewusste, Unbewusste, Vorurteile* und *theoretische Vorüberlegungen* ausgeklammert werden müsse. Der Forscher muss sich im Verlauf der Untersuchung die Gefahr der Subjektivität bewusst machen und überlegt vorgehen. Bei der Analyse der Interviews dieser Arbeit wurde folglich darauf geachtet, subjektive Empfindungen und Bewertungen in Zusammenhang mit internationaler Mobilität außen vor zu lassen und einen möglichst objektiven Blickwinkel einzunehmen. Beim Führen der Interviews wurde zudem Wert darauf gelegt, die Interventionen des Interviewenden auf ein Minimum zu reduzieren. Es wurden lediglich die Fragen des Leitfadens gestellt und der Befragte wurde nicht durch zu viele Zwischenfragen unterbrochen. Zudem äußerte die Verfasserin vor und während der Interviews keine subjektiven Deutungen, Werthaltungen, Meinungen und Sichtweisen, um den Befragten nicht in eine bestimmte Richtung zu lenken und zu beeinflussen.

Auch bei der Analyse der Interviews mit denjenigen Befragten, die eine Doppelrolle einnehmen - also einerseits als Person, die von eigenen, persönlichen Erfahrungen berichtet und andererseits als objektiver *Experte* - ist Vorsicht geboten. Der Befragte muss in seiner Funktion als Teil der Personalabteilung seines Unternehmens seine eigentlich subjektive Erfahrung der internationalen Mobilität objektivieren und von seinen persönlichen Erfahrungen abstrahieren können. Diese Befragten könnten durch ihre eigenen Auslandserfahrungen in Bezug auf die Thematik der internationalen Mobilität voreingenommen sein. Je nachdem, ob deren eigene, ganz persönliche Erfahrungen im Ausland positiv oder negativ waren oder konnotiert sind, kann auch das Urteil über Auslandserfahrungen generell ausfallen. Der Forscher wiederum muss aus dem Gesagten „herauslesen“, aus welchem Blickwinkel der Befragte gerade spricht, ob in seiner Funktion als selbst und unmittelbar Betroffener oder in der Rolle des Professionell-Objektiven. Hier bestand die Herausforderung, bei der Analyse Vorsicht walten zu lassen und die Aussagen genau zu prüfen.

4.4.2 Der Blickwinkel der Studie: die Retrospektive

Die Interviewten dieser Arbeit wurden zu einem Abschnitt ihres Lebens befragt, der in der Vergangenheit liegt, sie sprechen aus dem Blickwinkel der Retrospektive über ihre Erfahrungen. Dieser Aspekt birgt einige Herausforderungen, die beachtet werden müssen.

Die untersuchten Personen berichten in den Interviews von einem Teil ihres Werdegangs, nämlich der beruflichen Sozialisierung und dem aktiven Berufsleben, wobei die während dieser Phase absolvierten Auslandsaufenthalte im Mittelpunkt stehen. Sie schildern ihre Erfahrungen aus einem *Ex-Post*-Blickwinkel bzw. der Retrospektive.

Die Auslandsaufenthalte der Interviewten liegen unterschiedlich lange zurück. Manche der Befragten kamen erst ein paar Monate vor der Befragung aus dem Ausland zurück, bei anderen liegt die Erfahrung schon mehrere Jahre zurück. Fünf der befragten Personen befanden sich zum Zeitpunkt des Interviews noch im Ausland. In den meisten Fällen liegt also ein zeitlicher Abstand von mehreren Monaten oder auch Jahren zwischen Auslandsaufenthalt und Interview. Erfahrungen, die in der Vergangenheit gemacht wurden, können in der Gegenwart durchaus einem Bedeutungswandel unterliegen, idealisiert oder auch negativer gedeutet werden. Zudem besteht immer die Gefahr, dass gewisse Erfahrungen oder Schwierigkeiten vergessen, verschwiegen oder ausgeblendet werden. Laut Agulhon und Xavier de Brito (2009: 36) gibt es mehrere Möglichkeiten der *Verzerrung* der Vergangenheit, die Einfluss auf ein Gespräch haben können:

[L]’oubli ou l’omission des événements et des difficultés passés d’une part, la volonté de l’enquête de donner une cohérence à sa trajectoire, de s’affirmer comme acteur de son histoire d’autre part. (Agulhon & Xavier de Brito 2009: 36)

Es ist also durchaus möglich, dass die Wahrnehmung und Bewertung der vergangenen Ereignisse zum Zeitpunkt des Interviews eine andere ist als zum Zeitpunkt des Geschehens. Andere Studien weisen ebenso darauf hin, dass retrospektive Einschätzungen des Auslandsaufenthalts je nach Zeitabstand zur Auslandsphase unterschiedlich ausfallen können (vgl. Teichler & Opper 1988: 22). Sämtliche Ereignisse, die zwischen dem Auslandsaufenthalt und dem Zeitpunkt des Interviews liegen haben Einfluss auf die Bewertung und die gegenwärtige Wahrnehmung der Vergangenheit. In diesem Zusammenhang muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass einige Befragte dieser Arbeit während der Interviews betonten, dass sie die

vergangenen Ereignisse im Nachhinein wesentlich besser reflektieren könnten, als während der Erfahrung selbst.

Laut Agulhon und Xavier de Brito (2009: 36) gibt es für den Forscher jedoch Möglichkeiten, mit diesen *Verzerrungen* der Vergangenheit umzugehen: die Einbeziehung früherer Arbeiten zum Thema, die Analyse des Kontextes, der Vergleich unterschiedlicher Samples sowie die Akkumulierung. Der Forscher muss ebenso verstärkt auf Zwischentöne und Unausgesprochenes achten und das Gesagte kritisch beurteilen.

4.4.3 Die Repräsentativität der Untersuchung

In diesem letzten Punkt des Kapitels soll auf die Verallgemeinerungsfähigkeit der Ergebnisse der Untersuchung eingegangen werden.

Das Anliegen einer qualitativen Forschung ist nicht die statistische Repräsentativität des ausgewählten Samples. Dieses wurde für diese Arbeit, wie bereits beschrieben, durch das Verfahren des *theoretical sampling* (Glaser & Strauss 1998: 53) zusammengestellt, also aufgrund inhaltlicher und nicht statistischer Kriterien:

Die qualitative Forschung ist (...) immer an einer theoretisch begründeten Stichprobenauswahl im Gegensatz zu einer statistisch repräsentativen Stichprobenfestlegung in quantitativen Ansätzen interessiert. (Brüsemeyer 2008: 173)

Ziel der qualitativen Forschung ist somit keine zahlenmäßige Repräsentativität, sondern ihr Anliegen ist es, die Handlungen der Personen und die Schlüsse, die daraus gezogen werden können, „breit genug [zu] streuen, so dass sich das untersuchte Phänomen ausreichend erklären lässt“ (ebd.: 173). Auch die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung erheben keinen Anspruch auf Allgemeingültigkeit. Hierfür sind ein zahlenmäßig größeres Sample und weiterführende Studien nötig. Diese Untersuchung bezieht sich auf einen speziellen Untersuchungskontext, für den Schlussfolgerungen gezogen werden sollen. Der Gültigkeitsanspruch dieser Arbeit beschränkt sich demnach auf den konkreten Kontext, der untersucht wird.

Zudem sind nicht die tatsächlichen Ereignisse, so wie sie wirklich stattgefunden haben, von Interesse. Die in dieser Arbeit präsentierten Ergebnisse beruhen nicht auf einer wahrheitsgemäßen Überprüfung von Tatsachen und bilden somit nicht unbedingt die Realität ab. Es handelt sich um die persönliche, individuelle Einschätzung und Wahrnehmung der

Befragten. Das Erkenntnisinteresse dieser Untersuchung ist also das Bild, das der Interviewte von seiner Vergangenheit hat, nicht was wirklich geschehen ist (vgl. Gläser & Laudel 2009: 14). Es ist von Interesse, wie der Befragte selbst

seine Biographie heute wahrnimmt, d.h. was er heute glaubt, damals erlebt zu haben. Entsprechend wird man das biographische Interview mit ihm führen - nicht, um herauszubekommen, „wie es wirklich war“, sondern um die Vergangenheit zu erkunden, „mit der er lebt“. (ebd.: 14)

Der Befragte dieser Arbeit reflektiert und rekonstruiert seine eigenen Erfahrungen und bewertet diese aus der Retrospektive. Es handelt sich also nicht um eine reine Nacherzählung von Ereignissen, sondern der Befragte bewertet seine Erfahrungen, ordnet sie ein und verleiht ihnen im Nachhinein eine Bedeutung:

Lorsqu'il parle, l'interviewé ne livre pas un discours déjà constitué mais le construit en parlant, opérant ainsi une transformation de son expérience cognitive, passant du registre procédural (savoir-faire) au registre déclaratif (savoir-dire). Car les faits « existent en tant que réalité vécue, mais ils sont fabriqués au cours du processus d'interrogation, d'observation et d'expérience ». (Rabinow 1988: 137) Explicitant ce qui n'était encore qu'implicite, s'expliquant sur ce qui jusqu'ici allait de soi, extériorisant ce qui était intériorisé, l'interviewé passe de l'insu au dit et s'expose, au double sens du terme, se posant à la fois hors de lui-même et en vis-à-vis. (Blanchet & Gotman 2006: 29)

Im nachfolgenden empirischen Teil sollen die Ergebnisse der Analyse zu Entwicklungsdynamiken der *Weltanschauung* durch internationale Mobilität präsentiert und den Erkenntnissen anderer Untersuchungen gegenübergestellt werden.

In Kapitel 5.1 werden die Beweggründe der Befragten für den Auslandsaufenthalt und die Auswirkungen auf zukünftige Mobilitätsprojekte dargestellt. In Kapitel 5.2 wird auf den Wandel der Anschauung des eigenen beruflichen und privaten Werdegangs eingegangen. Kapitel 5.3 beleuchtet die Position des international Mobilen als *Fremder* und die Wahrnehmung der *Anderen*.

5. Ergebnisse der Analyse: Entwicklungsdynamiken der Weltanschauung durch internationale Mobilität

5.1 Die Befragten: Beweggründe für den Auslandsaufenthalt und zukünftige Projekte

Um ein Bild der Befragten dieser Arbeit zu bekommen, sollen in diesem Kapitel deren Beweggründe - die in die *Weltanschauung* eingebetteten *raisons d'agir* - für die Auslandsaufenthalte dargestellt werden.

Da die *Weltanschauung* Vergangenes, Gegenwärtiges und Zukünftiges beinhaltet, wird in diesem Teil zudem auf die zukünftigen Projekte der Befragten eingegangen, genauer auf die Frage, ob ein gelungener Auslandsaufenthalt in der Vergangenheit zum Wunsch künftiger Mobilität führt. Zudem soll herausgestellt werden, ob internationale Erfahrungen in Kindheit und Jugend zu Mobilitätsmustern in der Zukunft führen.

In diesem Teil sollen also zwei Fragen untersucht werden: Warum entschied sich der Unternehmensmitarbeiter für internationale Mobilität während des Studiums und/oder des Berufslebens und war diese Erfahrung für ihn insofern prägend, dass sie für ihn auch Relevanz für die Zukunft erhielt?

5.1.1 Die *raisons d'agir* für internationale Mobilität

In diesem Kapitel werden zunächst die *raisons d'agir* der Befragten für akademische Aufenthalte und anschließend diejenigen für professionelle Mobilität vorgestellt.

Eine Person entscheidet sich aus bestimmten subjektiven Beweggründen (*raisons d'agir*) für einen Auslandsaufenthalt, sie verfolgt also einen bestimmten Zweck bzw. eine Finalität mit der Entscheidung für internationale Mobilität. Der Entscheidung, eine gewisse Zeit im Ausland zu verbringen, liegen immer Erwartungen, Vorstellungen und Motivationen zugrunde. Personen erhoffen sich gewisse Auswirkungen und Konsequenzen der internationalen Mobilität auf ihren eigenen Werdegang - sowohl in beruflicher als auch in persönlicher Hinsicht.

Der objektive Zweck, die *raison d'être* der in dieser Arbeit untersuchten Mobilitätsformen, kann klar abgegrenzt werden: im Falle der akademischen internationalen Mobilität ist die Finalität des Aufenthalts das Studium bzw. das Forschungsprojekt im Ausland. Der Zweck eines beruflichen Aufenthalts für ein Unternehmen ist die Arbeit bzw. die berufliche Tätigkeit. In beiden Fällen ist die Finalität des Auslandsaufenthalts also offiziell und in erster Linie fachlicher und inhaltlicher Natur und nicht wie beispielsweise bei einer Urlaubsreise die Befriedigung persönlicher Bedürfnisse, wie Erholung, das Kennenlernen eines anderen Landes oder Abwechslung vom Alltag. Allerdings entscheiden sich Personen auch in diesen Kontexten nicht immer nur aus beruflichen und inhaltlichen Gründen für Auslandsaufenthalte, sondern es können durchaus auch persönliche Motivationen eine Rolle bei der Entscheidung für internationale Mobilität spielen.

Innerhalb der Motivationsforschung wird meist zwischen persönlichen bzw. *intrinsischen* Motivationen oder instrumentellen bzw. *extrinsischen* Motiven unterschieden. Zu *intrinsischen* Beweggründen für Auslandsaufenthalte können beispielsweise das Streben nach der Erfüllung persönlicher Bedürfnisse wie Neugier, Abenteuerlust, Interesse an fremden Kulturen und Sprachen und Abwechslung vom Alltag zählen. Eine *intrinsische* Motivation kann aber ebenso eine fachlich oder positionell interessante Stelle im Ausland sein, die von der Person aufgrund ihres inhaltlichen Aspekts angestrebt wird. *Intrinsische* Motivationen sind in diesem Fall eng mit dem Konzept der *subjektiven* Karriere verbunden, das besagt, dass Arbeitnehmer mehr Wert auf Selbstverwirklichung im Beruf und persönliche Zufriedenheit mit der Tätigkeit legen als auf *objektive* Karrierekriterien, wie ein hoher Verdienst oder eine offiziell hierarchisch hohe Position. Im Rahmen akademischer Auslandsaufenthalte können *intrinsische* Motive die inhaltlichen Aspekte der akademischen Ausbildung im Ausland sein.

Unter *extrinsischen* bzw. instrumentellen Beweggründen sollen in der vorliegenden Arbeit diejenigen Motive verstanden werden, die der Befragte mit einer Aufwertung des eigenen Lebenslaufes in beruflicher Hinsicht verbindet. *Extrinsische* Motivationen beziehen sich nicht auf soeben erwähnte *subjektive* Karriereaspekte, sondern vielmehr auf *objektive* Karriere Merkmale. Die Person hat in diesem Fall das Ziel, den Auslandsaufenthalt zu nutzen, um die eigene offizielle Position im Berufsleben zu stärken und sich im Unternehmen oder auf dem Arbeitsmarkt durch diese Erfahrung hervorzuheben. Die *raisons d'agir* des Befragten können bestimmte Karriereauswirkungen bzw. die berufliche Weiterentwicklung sein, wie beispielsweise ein erleichterter Zugang zu bestimmten Posten, ein *Distinktionsmerkmal* gegenüber Gleichqualifizierten, ein Gehaltsschritt, ein leichter Berufseinstieg (im Falle von

akademischer Mobilität) oder die Hoffnung auf einen Karriereschritt. Die Person erwartet also bereits bei der Entscheidung für einen Auslandsaufenthalt einen konkreten beruflichen Nutzen, der sich aus dieser Erfahrung ergeben soll, sie handelt in Hinblick auf die eigene berufliche Nutzenmaximierung.

Eine Möglichkeit, die allerdings in Betracht gezogen werden muss ist, dass sich manche Befragte nicht aus rein eigenem Antrieb für einen Auslandsaufenthalt entschieden haben. Viele Studienordnungen schreiben einen Auslandsaufenthalt vor und setzen diesen für das Erlangen eines Abschlusses voraus. Ebenso in Bezug auf professionelle Mobilität kann das Unternehmen eine Bereitschaft zu Auslandsmobilität von Mitarbeitern vertraglich festlegen. In diesen Fällen kann also nicht von direkten und unmittelbaren *raisons d'agir* für Auslandsaufenthalte ausgegangen werden, da es sich vielmehr um Formen eines *choix obligé* handelt als um eine Entscheidung, die unmittelbar vor der Erfahrung von einer Person getroffen wird. Allerdings hat die entsprechende Person die Entscheidung für Auslandsmobilität indirekt getroffen, indem sie sich für den Studiengang eingeschrieben oder den Arbeitsvertrag unterzeichnet hat, in dem Wissen, dass der Auslandsaufenthalt integraler Bestandteil des Studiums oder des Anstellungsverhältnisses ist. Es handelt sich in diesen Fällen also um eine zeitlich versetzte und nicht unmittelbare Entscheidung, der aber ebenso bestimmte *raisons d'agir* zugrunde liegen. Im Falle von integrierten Studiengängen, also solchen, die meist einen Teil des Studiums an einer ausländischen Partneruniversität vorsehen und auf einen Doppelabschluss hinauslaufen, hat sich der Student bereits vor seiner Einschreibung aktiv für das entsprechende Studium entschieden und somit indirekt auch für die internationale Mobilität.

Einige Studenten entscheiden sich auch explizit für bestimmte Studiengänge, da diese zum Teil im Ausland stattfinden. Zwei Befragte dieser Arbeit haben das Studium im Heimatland bereits unter dem Gesichtspunkt ausgewählt, einen gewissen Teil davon im Ausland verbringen zu können. Hier stand der Entschluss für einen Auslandsaufenthalt also schon vor der Aufnahme der akademischen Ausbildung fest und hat die Wahl dieser maßgeblich beeinflusst:

„Für mich war eigentlich der erste Entschluss, dass ich ins Ausland gehen will und dann kam der Entschluss, welches Studium mache ich denn dann.“ (Interview 5, Automobilunternehmen)⁵⁶

⁵⁶ Eine ähnliche Aussage findet sich in Interview 16 (Automobilunternehmen).

Was die Beweggründe für internationale Mobilität während des Studiums anbelangt, gab nur eine geringe Zahl der für diese Arbeit Befragten rein *intrinsische* oder rein *extrinsische* Motive für ihre Entscheidung an. Der Großteil der Befragten entschied sich aus mehreren unterschiedlichen, *persönlichen* und *instrumentellen* Motiven für einen Auslandsaufenthalt während des Studiums. Es ist also meist eine Kombination aus Beweggründen vorhanden. Mehrere Befragte sehen ihre Motivation für Auslandssemester u.a. in ihrem Interesse an Sprachen und fremden Ländern, der Entfernung vom gewohnten Umfeld sowie auch der Überlegung, dass diese Erfahrung im späteren Berufsleben den eigenen „Marktwert“ steigern würde. Ein Befragter gibt beispielsweise an, dass er sein Auslandsstudium in der Hoffnung auf eine Vertiefung der Sprachkenntnisse anstrebte. Hinzu kam jedoch der Anreiz des Abschlusses in zwei Ländern, ein „Alleinstellungsmerkmal“ (Interview 27, Technologieunternehmen), das seine Ausbildung aufwerten und zu verbesserten Berufschancen führen würde.

Auch andere Interviewpartner entschieden sich sowohl aus *intrinsischen* als auch aus *extrinsischen* Motiven für internationale Mobilität im Studium. Ein Befragter (Interview 1, Automobilunternehmen) interessierte sich schon immer für Sprachen und wollte durch das Auslandsstudium etwas Neues erleben, seinen Erfahrungshorizont erweitern und unabhängiger werden. Außerdem war er der Überzeugung, dass Wirtschaft ein „internationales Thema“ sei, weswegen er eine Ausbildung mit internationalem Hintergrund anstrebte. Zudem sah er das Auslandsstudium als Wettbewerbsvorteil beim Berufseinstieg gegenüber anderen Bewerbern:

„Da konnte ich das Thema Betriebswirtschaftslehre verbinden mit dem Thema Sprachen, Internationalität (...). Meiner Ausbildung und damit natürlich auch meiner Person. Zudem hatte ich gehört (...), dass das amerikanische Masterstudienprogramm ein sehr hohes Niveau hat und auch gesucht und gefragt ist und den Marktwert steigert bei Unternehmen hier in Deutschland (...). Gegenüber den anderen Absolventen, die jetzt keine Auslandserfahrung mitbringen.“ (Interview 1, Automobilunternehmen)⁵⁷

Ein anderer Befragter gibt an, seinen Aufenthalt in den USA mit MBA-Abschluss aus zwei Gründen gewählt zu haben: einerseits aus Interesse an einem außereuropäischen Aufenthalt, andererseits explizit aus Karrieregründen:

⁵⁷ Auch der Befragte in Interview 26 gibt eine ähnliche Kombination aus persönlichen und instrumentellen Motiven an: *„Einfach mal was Neues ausprobieren wollen. (...) Komplette neue Sprache lernen, andere Menschen, andere Mentalität (...). Ich habe mir gedacht andere Stadt, anderes Land und das hat mich extrem gereizt. (...) Ich glaube, was mich damals dazu getrieben hat überhaupt das erste Mal darüber nachzudenken ins Ausland zu gehen, war definitiv auch die Erwartungshaltung aus der Wirtschaft. Weil es eben geheißen hat, es gibt eine Wirtschaftsingenieur-Schwemme, es gibt so viele Absolventen, wenn du einen ordentlichen Job haben willst, musst du ins Ausland gehen während dem Studium.“ (Interview 26, Technologieunternehmen)*

„Es geht dann tendenziell schon ein bisschen Richtung Berufsleben, (...) dann hat man eben mitbekommen, zum einen, sehr viele Leute machen englischsprachig einen Auslandsaufenthalt und auch das, was erwartet wird, wenn man sich Stellenausschreibungen anguckt, ist sehr darauf fokussiert. Und ich wusste eben schon ziemlich früh, ich möchte etwas in einem internationalen Umfeld machen. (...) Man hat überall gelesen, Auslandsaufenthalt wird immer mehr erwartet, also dass es das super Plus ist. (...) Deswegen wusste ich, wenn ich es jetzt wirklich schaffen will, dass ich schon zum Berufseinstieg in ein Unternehmen komme, (...) ich muss sozusagen meine Chancen so gut es geht optimieren. (...) Das war zum einen der Grund, und zum anderen, ich war auch zu dem Zeitpunkt noch nie in den USA gewesen (...). Es war sozusagen eine Mischung aus Motiven das zu machen, sprachlich, beruflich und persönlich.“ (Interview 2, Automobilunternehmen)

Zusammenfassend lässt sich für diejenigen Befragten, die einen Studienaufenthalt im Ausland verbracht haben, feststellen, dass meist eine Kombination aus verschiedenen Motiven - in erster Linie das Interesse an anderen Ländern und Sprachen und der Wettbewerbsvorteil im späteren Berufsleben - vorherrscht. Der eigentliche Anlass des Auslandsstudiums, also das Studieren in einem fremden Hochschulsystem und das Erlernen fachlicher Inhalte, wird von den Befragten nicht als Motivationsgrund genannt. Wichtiger sind Nebenfaktoren, die mit einem Auslandsstudium einhergehen, wie die Erfahrung mit Menschen anderer Kulturen, das Interesse für das Land und die Sprache, Abwechslung, Neugier oder der erwartete Nutzen für die berufliche Zukunft. Ebenso sind die befragten *Experten* der Meinung, dass meist eine Kombination an Beweggründen für einen Auslandsaufenthalt festzustellen sei. Eine Expertin für universitäre Auslandsaufenthalte ist der Ansicht, dass sich Studierende sowohl aus Karrieregründen als auch aus „Lust am Rauskommen“ (Experteninterview 1) für Auslandssemester entscheiden würden.

Auch in Bezug auf Auslandsaufenthalte im professionellen Kontext kann festgestellt werden, dass wenige Befragte nur *persönliche* Gründe oder ausschließlich Karrieremotive angaben, sondern vielmehr eine Kombination verschiedener Motive vorherrscht. Jedoch gaben mehrere Interviewpartner den inhaltlichen bzw. fachlichen Aspekt des Postens in der ausländischen Unternehmensniederlassung als Motivationsgrund an. Dies steht in Einklang mit einer *subjektiven* Karrierebetrachtung, die auf persönliche Verwirklichung im Beruf, beispielsweise durch Zufriedenheit mit dem Arbeitsinhalt und die individuelle Entwicklung durch persönliche Herausforderungen abzielt (siehe Kap. 3.1.3.2 zum Wandel des Karriereverständnisses). In diesen Fällen ging es also primär um die eigentliche Finalität der professionellen Mobilität, nämlich die Arbeit, und nicht um begleitende Faktoren, wie das Leben in einem anderen Land oder

den Ausbruch aus dem Alltag. Vor diesem Hintergrund kann der Wunsch nach einer Auslandsentsendung als Strategie der *Subjektivität* angesehen werden, die darauf abzielt, eine inhaltlich befriedigende, interessante und spannende Tätigkeit im Ausland auszuführen.

Einem Befragten war es demnach wichtig, die Arbeit in einer ausländischen Niederlassung kennenzulernen, die Arbeitsprozesse dort zu verbessern, also das eigene *Know-how* einzubringen, und die eigenen Kompetenzen dadurch auszubauen. Zudem wollte er sich in dieser Umgebung „beweisen“, ein Motiv, das als Wunsch nach Selbstverwirklichung und persönlicher Herausforderung gedeutet werden kann:

„Ich war noch nie ein reiner Zentralist. (...) Die Arbeit wird faktisch draußen [in den (ausländischen) Vertriebsgesellschaften] gemacht. (...) Ich wollte da immer meinen Beitrag leisten (...). Außerdem bin ich sehr wissbegierig und ich wusste immer, dass ich noch tiefer die Daten haben wollte. (...) Ich wusste, dass zum Teil Prozessschwächen draußen vorherrschen. Dass die Leute draußen mit Halbwissen herumlaufen. (...) Und da wollte ich schon immer meinen Beitrag leisten. (...) Und ich wollte mich auch beweisen.“ (Interview 7, Automobilunternehmen)

Ein anderer Befragter entschied sich ebenfalls aufgrund der inhaltlich und positionell interessanten Stelle im Ausland für die Erfahrung. Er bezeichnet die Stelle in der ausländischen Niederlassung als „Traumjob“. Auch hier lässt sich der Wunsch nach einer erfüllenden Tätigkeit im Sinne einer *subjektiven* Karrierebewertung erkennen:

„Man hat mir den Job angeboten, also der Bereichsleiterstab sucht einen neuen Marketingleiter für Italien, der bereit wäre das zu machen. Dann habe ich gesagt, wenn sie wollen, dann gehe ich jetzt zu Fuß nach Mailand, weil das war ein Traumjob, es war immer mein Traum mal in Italien zu arbeiten und Marketingleiter ist natürlich auch ein cooler Job.“ (Interview 17, Automobilunternehmen)⁵⁸

Eine der befragten *Expertinnen* betont, dass beispielsweise bei der Neugründung einer Niederlassung im Ausland für Mitarbeiter aus der Zentrale oft interessante Aufgabengebiete entstehen, die diese dazu bewegen, sich für temporäre Mobilität zu entscheiden. Auch hier wird das Motiv des herausfordernden Inhalts der beruflichen Tätigkeit im Ausland herausgestellt:

„Was die Leute vor allen Dingen zieht ist eine spannende Aufgabe. Da [in einer neuen Niederlassung im Ausland] sind die Strukturen noch nicht so festgezurrt, der Verantwortungsrahmen ist meistens sehr weit. Oftmals gehen Leute wirklich auch aufgrund der interessanten Funktion.“ (Experteninterview 3)

⁵⁸ Ähnliche Gründe nennt auch der Befragte in Interview 15: „Es ist schon der berufliche Aspekt im Vordergrund. (...) die Rahmenbedingungen sind immer wieder anders, das macht das einfach so interessant (...) Also es ist schon immer der Reiz von der Arbeit her da.“ (Interview 15, Technologieunternehmen)

Wenige Befragte entschieden sich hingegen aus explizit *extrinsischen* Motiven für professionelle internationale Mobilität, beispielsweise, um das Vorankommen auf der Karriereleiter sicherzustellen und aufgrund der finanziellen Privilegien, die eine Mobilität für ein Unternehmen mit sich bringt:

„Ich wollte ein Projekt machen, was (...) ein ziemlich großes, auch angesehenes Projekt ist. Das wollte ich vom Anfang bis zum Ende machen (...). Das ist also eine Karriereoption. Und das zweite ist Geld zu verdienen, weil ein Auslandsaufenthalt bringt natürlich auch viel Geld in die Kasse. (...) Also reine Abenteuerlust war es nicht.“ (Interview 21, Technologieunternehmen)

In diesem Zusammenhang muss beachtet werden, dass die Erwartungen bezüglich des Karrierenutzens der Auslandserfahrung sehr stark von der persönlichen Karrieredefinition des Mitarbeiters abhängen (vgl. Minssen 2009: 48). Es spielt in diesem Zusammenhang eine große Rolle, ob das Karriereverständnis des Mitarbeiters eher *subjektiv* oder *objektiv* geprägt ist: einige Personen legen Wert auf persönliche Entwicklungsziele und Selbstverwirklichung und fassen diese als Karriereschritt auf, andere erhoffen sich beispielsweise einen hierarchischen Aufstieg oder verstehen das Erreichen einer gewissen Position oder Gehaltsstufe als Karrierefortschritt (vgl. hierzu Kap. 3.1.3.2).

Der Großteil der Befragten entschied sich allerdings, wie diejenigen Personen, die während des Studiums eine gewisse Zeit im Ausland verbrachten, aus mehreren unterschiedlichen Gründen für einen beruflichen Auslandsaufenthalt. Ein Interviewpartner interessierte sich für das Land Italien, das seiner Meinung nach « *relativement agréable* » sei, außerdem sei die italienische Sprache für einen Franzosen einfach zu erlernen. Ferner sei der Job in der italienischen Gesellschaft für seinen Tätigkeitsbereich sehr interessant gewesen: « *Ca rentrait dans une dynamique* » (Interview 32, Bankunternehmen).

Ein anderer Mitarbeiter des Bankunternehmens, der seine Kindheit und Jugend aufgrund einer internationalen Tätigkeit seines Vaters in verschiedenen Ländern verbrachte, berichtet, dass er den Wunsch verspürte, mobil zu bleiben. Außerdem erhoffte er sich durch internationale Mobilität im Berufsleben zusätzliche Möglichkeiten im Unternehmen, das sehr international ausgerichtet sei:

« J'aimais bien le côté international, j'avais un peu la bougeotte. Quand on est mobile à l'international et quand on est dans un grand groupe (...) et quand on est sur des postes à vocation internationale, si vous êtes mobiles, ça vous offre des opportunités, ça vous ouvre des postes, il faut être disposé à les prendre. » (Interview 28, Bankunternehmen)

Ebenso bestätigt ein Verantwortlicher für internationale Mobilität von Mitarbeitern im Bankunternehmen, dass die meisten Anwärter für professionelle Mobilität aus einer Mischung aus beruflichen und persönlichen Motiven handeln würden (Interview 14, Personalverantwortlicher, Automobilunternehmen). Auch die für internationale Mobilität verantwortliche Mitarbeiterin des Automobilunternehmens bestätigt die Existenz von Motivkombinationen für Auslandsaufenthalte während des aktiven Berufslebens. Laut der *Expertin* könnten sich Motive während des Aufenthalts auch wandeln:

„Da startet jemand, weil er glaubt, dass er dadurch eine höhere Karriereleiter-Chance hat und stellt dann irgendwann fest, das ist mir eigentlich gar nicht mehr so wichtig. Was ich hier lerne ist so von nicht-materiellem Wert für mich, dass mir eigentlich ganz egal ist, was jetzt passiert. (...) Manche gehen auch, weil die Kinder die Möglichkeit bekommen drei bis fünf Jahre auf eine andere Schule zu gehen und natürlich eine Sprache von der Pike auf lernen, eine andere kulturelle Sichtweise mit reinbringen. (...) Beweggründe wandeln sich während des Einsatzes, auch mehrfach. Das ist nichts Starres. Im Gegenteil.“ (Experteninterview 3)

Insgesamt lässt sich für die Befragten der vorliegenden Arbeit feststellen, dass der Großteil sowohl für internationale Mobilität während des Studiums als auch für professionelle internationale Mobilität eine Kombination aus *extrinsischen* und *intrinsischen* Motivationen angab.

Auch Auslandsaufenthalte während des Berufslebens, obwohl diese in direktem Zusammenhang mit der aktiven Karriere stehen, werden nicht nur aus Karriereoptionen angestrebt, sondern durchaus auch aus persönlichen Gründen wie Neugier, dem Wunsch nach Abwechslung oder dem Interesse an anderen Kulturen. Allerdings lässt sich konstatieren, dass im Gegensatz zu akademischen Aufenthalten bei professioneller Mobilität häufiger die fachliche Komponente bzw. der im Ausland auszuführende Posten eine große Rolle hinsichtlich der Motivation der Befragten spielte. Einige Mitarbeiter entschieden sich für internationale Mobilität während des aktiven Berufslebens, um die Arbeit des Unternehmens im Ausland kennenzulernen, dort ihr *Know-how* einzubringen bzw. Arbeitsprozesse zu verbessern oder aufgrund der interessanten Arbeitsstelle und der beruflichen Herausforderung, die diese mit sich brachte.

Ein Zuständiger für internationale Mobilität von Mitarbeitern im Bankunternehmen ist der Meinung, dass Aufenthalte von Mitarbeitern, die sich aus gemischten Motiven für diese entscheiden, meist besser verlaufen als Aufenthalte von Personen, die rein persönliche oder berufliche Motive haben (Interview 14, Personalverantwortlicher, Automobilunternehmen). Grundsätzlich kann wahrscheinlich davon ausgegangen werden, dass Mitarbeiter, die einen

Auslandsaufenthalt aus gemischten Motiven anstreben, keine übertrieben hohen Erwartungen an einen der beiden Aspekte haben und somit auch hinsichtlich der erwarteten Auswirkungen nicht so festgelegt sind wie Personen, die sich beispielsweise einen konkreten *objektiven* Karriereerfolg erhoffen. Auch für das Unternehmen können die Motivationen der Mitarbeiter eine Rolle spielen. Mitarbeiter, die aus rein persönlichen Motiven, wie Abenteuerlust, einen beruflichen Auslandsaufenthalt absolvieren, könnten möglicherweise die *raison d'être* eines professionellen Auslandseinsatzes, nämlich die Arbeit, zugunsten des Freizeitaspekts hinten anstellen. Mitarbeiter, die rein *objektive* Karrieremotive, wie z.B. einen positionellen Aufstieg für einen Aufenthalt haben, sind womöglich im Nachhinein enttäuscht und unzufrieden, wenn sich diese Erwartungen nicht erfüllen, was sich wiederum negativ für das Unternehmen auswirken kann. Es ist also anzunehmen, dass eine Mischung aus beruflichen und persönlichen Motiven bzw. keine zu starre, einseitige Erwartungshaltung seitens der mobilen Person hinsichtlich eines beruflichen Auslandsaufenthalts am Vorteilhaftesten ist, sowohl für den Mitarbeiter als auch für das Unternehmen.

Auch andere Studien beschäftigen sich u.a. mit den Motivationen von Studenten bzw. den Gründen, die die diese dazu bewegen, ein oder mehrere Semester an einer ausländischen Universität zu verbringen. Teichler und Maiworm (1997: 41) untersuchten in ihrer Studie die Motive von Erasmus-Studenten für den Auslandsaufenthalt. Den ehemaligen Erasmus-Teilnehmern wurden mehrere Auswahlmöglichkeiten an Motiven geboten, für die sie sich entscheiden konnten. 75% der Befragten gaben kulturelle Gründe an, 67% wollten neue Erfahrungen im Ausland sammeln, 46% entschieden sich aus akademischen Gründen für den Aufenthalt und 4% gaben diverse Gründe an, z.B., dass andere Freunde ins Ausland gingen, dass der Studiengang einen Aufenthalt vorschrieb, oder dass sie sich eine Verbesserung ihrer universitären Leistungen nach der Rückkehr erhofften. Die individuell am häufigsten angegebenen Motivationen waren das Erlernen einer Fremdsprache, die persönliche Weiterentwicklung, das Interesse am akademischen Lernen im Ausland sowie der Wunsch, das Zielland kennenzulernen und zu verstehen (vgl. ebd.: 42). Auch diese Studie kommt also zu dem Ergebnis, dass sich viele Studenten aus persönlichen Motiven, wie Abenteuerlust oder aufgrund der erhofften persönlichen Weiterentwicklung, für Auslandssemester entscheiden. Allerdings geben hier auch viele Studierende fachliche bzw. akademische Motivationen an, die die Befragten der vorliegenden Arbeit nicht nannten. Auffallend ist zudem, dass unter den möglichen Motiven, die den Studierenden von den Forschern vorgelegt wurden das Karrieremotiv,

das bei einigen Studenten der vorliegenden Arbeit durchaus eine Rolle spielt, gar nicht auftaucht (vgl. ebd.: 42, Ergebnistabelle).

Ebenso stellt Minssen (2009: 46) in seiner Studie zu Auslandsentsendungen fest, dass die meisten Arbeitnehmer aus einem „Bündel von Motivationen“ heraus handeln. Stahl et al. (2000: 341) kamen wie vorliegende Arbeit in ihrer Studie zu international mobilen Fach- und Führungskräften zu dem Ergebnis, dass das Ziel der „persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung“ einen sehr hohen Stellenwert einnehme:

Fasst man die beiden am häufigsten genannten Motive, persönliche Herausforderung durch Übernahme größerer Verantwortung und Verbesserung der beruflichen Qualifikation, als entwicklungsbezogene Ziele auf, so stellt der Entwicklungsaspekt bei mehr als der Hälfte der Befragten das wichtigste Motiv für die Übernahme einer Auslandsposition dar. (Stahl et al. 2000: 341)

In dieser Untersuchung wurden als Beweggründe beispielsweise die Möglichkeit der persönlichen Weiterentwicklung, eine interessante neue Arbeitsaufgabe sowie der Einsatzort, der dem Befragten zusagt, als Motivationen genannt. Jedoch spielte auch eine potentiell positive Karriereentwicklung bei vielen Befragten eine Rolle (vgl. ebd.: 342).

Auch Kumar und Karlshaus (1992: 64) untersuchten die Beweggründe von Mitarbeitern, internationale berufliche Mobilität anzustreben. Laut den Autoren müsse den Motiven der Mitarbeiter für den Auslandseinsatz besondere Beachtung geschenkt werden, da diese für den Erfolg der Erfahrung von hoher Bedeutung seien. Die Befragung ehemaliger international mobiler Mitarbeiter zu deren Beweggründen ergab, dass die vorherrschende Motivation „die Möglichkeit zur Übernahme größerer Verantwortung und die allgemeine Verbesserung der Berufsmöglichkeit“ (ebd.: 66) war. Laut den Autoren maßen die Befragten der „Qualifizierungsfunktion“ (ebd.: 66) des Auslandseinsatzes einen hohen Stellenwert bei, wodurch sie sich auch Aufstiegschancen im Unternehmen erhofften. Persönliche Motive wie Neugier, Abwechslung oder der Wunsch andere Kulturen kennenzulernen spielten hier wohl eine geringere Rolle.

Wie gezeigt, können Auslandserfahrungen auf unterschiedlichen Beweggründen basieren, auf persönlich und beruflich ausgerichteten. In diesem Zusammenhang wurde ein Aspekt der Vergangenheit untersucht, nämlich die Motivationen vor dem Auslandsaufenthalt. Die Personen bewerteten also retrospektiv ihre Beweggründe für die Erfahrung. Aber wie verhält es sich mit dem zukünftigen Werdegang der Personen?

5.1.2 Die prägende Wirkung von Auslandsaufenthalten

In diesem Teil soll der Frage nachgegangen werden, ob sich Wandlungsdynamiken der *Weltanschauung* in dem Sinne feststellen lassen, dass ein Auslandsaufenthalt zukünftige Aufenthalte bedingt bzw., dass die Person den Wunsch verspürt, diese Erfahrung zu wiederholen. Haben Auslandsaufenthalte also eine prägende bzw. sozialisierende Wirkung? Zuerst soll die möglicherweise prägende Wirkung erster Auslandserfahrungen in Studium und Berufsleben hinsichtlich künftiger Mobilitätsprojekte herausgestellt werden, anschließend wird die sozialisierende Wirkung internationaler Erfahrungen in Kindheit und Jugend untersucht.

Viele der für vorliegende Arbeit Befragten sind der Meinung, dass erste positiv verlaufene Auslandsaufenthalte in Studium und Berufsleben den Wunsch in ihnen weckten, eine derartige Erfahrung zu wiederholen. Ein Interviewpartner ist der Ansicht, dass die internationale Ausrichtung des Unternehmens sowie die Auslandseinsätze für das Unternehmen seine Offenheit für Auslandserfahrungen maßgeblich geprägt hätten. Durch seinen ersten Auslandsaufenthalt im Unternehmenskontext habe sich seine „lokale“ Einstellung zu einer dem Ausland gegenüber offeneren Haltung gewandelt:

„Ich war sonst nie im Ausland. Das war nicht so in meinem Fokus gewesen. Das hat sich durch XX komplett geändert. (...) Weil ich früher gar nicht daran interessiert war. Ich war sehr lokal.“ (Interview 25, Technologieunternehmen)

Ebenso fand ein anderer Mitarbeiter durch seinen ersten professionellen Auslandseinsatz Gefallen an internationaler Mobilität:

„Obwohl ich immer einer war, der gesagt hat, ich möchte nie aus München weg. Das hat sich komplett gedreht.“ (Interview 24, Technologieunternehmen)

Auch weitere Interviewpartner sind der Meinung, dass ein erster Auslandsaufenthalt die Neugier und die Bereitschaft wecke, diese Erfahrung zu wiederholen und auch die „Hemmschwelle“ senke. Einer der Befragten bezeichnet sich in dieser Hinsicht als „Wiederholungs-täter“:

„Die starke Prägung der Auslandseinsätze. (...) Es weckt die Neugier, wie mag denn das dann in den Staaten, in China, in Asien, in Afrika und in anderen Ländern sein. (...) Und dann war es auch recht einfach zu sagen, ja, wir gehen wieder ins Ausland.“

Ich glaube, die Hemmschwelle ist beim ersten Mal höher. Also man ist ein Wiederholungstäter.“ (Interview 27, Technologieunternehmen)

Ein anderer Befragter ist der Ansicht, dass sein erster Auslandsaufenthalt die „einschneidendste“ Erfahrung gewesen sei. Nach diesem Aufenthalt sei er nach Deutschland zurückgekommen, habe es „aber nicht so richtig zuhause ausgehalten und wollte dann eigentlich sofort wieder woanders hin“ (Interview 26, Technologieunternehmen). Ebenso berichtet ein Mitarbeiter des Bankunternehmens, dass der erste Aufenthalt im Arbeitskontext mit seiner Familie das prägendste Element gewesen sei und dazu geführt habe, dass sich die Familie komplett auf das Ausland ausgerichtet hätte: « Ca a complètement changé notre vie. (...) On est complètement tourné sur l'international ». Er ist der Ansicht, dass es nach der ersten Erfahrung sehr einfach sei « de continuer et de poursuivre ». Es sei sogar fast einfacher, wieder ins Ausland zu gehen als ins Heimatland zurückzukehren (Interview 31, Bankunternehmen).

Ein weiterer Interviewpartner berichtet ebenfalls von einer sozialisierenden Wirkung seiner Aufenthalte im Ausland: die universitären Auslandssemester in Frankreich hätten den Weg für einen weiteren Studienaufenthalt in Italien geebnet und ihm gezeigt, dass er dazu fähig sei, eine solche Erfahrung zu meistern. Die positiven Erfahrungen in Italien wiederum hätten ihn dann dazu bewogen, sich zu einem späteren Zeitpunkt von seinem damaligen Arbeitgeber nach Italien entsenden zu lassen (Interview 20, Automobilunternehmen)⁵⁹.

In diesen Fällen kann sehr deutlich ein Wandel der *Weltanschauung* festgestellt werden. Die Themen *Ausland* und *Mobilität* waren vor den ersten Auslandserfahrungen in der *Weltanschauung* der Personen nicht von großer Bedeutung. Nachdem jedoch die erste Erfahrung im Ausland stattgefunden hatte, wandelte sich die *Weltanschauung* in der Hinsicht, dass die Thematik in der Anschauung der Personen bedeutungsvoll wurde und eine Relevanz erhielt.

Eine Verantwortliche des Automobilunternehmens für Auslandseinsätze ist ebenfalls von der sozialisierenden Wirkung von Auslandserfahrungen überzeugt. Dies lasse sich auch eindeutig im Unternehmen feststellen, denn viele Mitarbeiter kämen nach einem Auslandseinsatz in die Zentrale zurück, blieben einige Zeit, hätten dann aber „unheimlich Lust wieder rauszugehen“ (Experteninterview 3). Die Personalverantwortliche nennt hierfür zwei Gründe. Zum einen habe dies stark mit den persönlichen Erfahrungen der Mitarbeiter zu tun.

⁵⁹ Ähnliche Aussagen finden sich auch in Interview 25 (Technologieunternehmen).

Zum anderen würde der Reiz der Übernahme von Verantwortung in der Niederlassung eine große Rolle spielen:

„Wenn jemand daran Gefallen findet, dann möchte er das gerne wiederhaben und ist dann wirklich ‘angetrigger’ aus dieser hochspezialisierten Zentrale wieder nach draußen zu gehen.“ (Experteninterview 3)

Die große Mehrheit der Befragten der vorliegenden Arbeit betont die Bereitschaft, die Erfahrung der internationalen Mobilität in der Zukunft wiederholen zu wollen:

„Ich bin auf den Geschmack gekommen in Sachen Ausland. (...) Also das könnte ich mir absolut vorstellen.“ (Interview 2, Automobilunternehmen)⁶⁰

Einige Interviewpartner⁶¹ könnten sich einen weiteren Aufenthalt durchaus vorstellen, sind jedoch durch ihre familiäre Situation, u.a. durch schulpflichtige Kinder oder Partner, eingeschränkt. Viele der Befragten betonen hier, dass sie zu einem passenden Zeitpunkt und bei einem lohnenden Angebot durchaus bereit wären, wieder ins Ausland zu gehen. Einige sind sogar bereits aktiv auf der Suche nach einer neuen Auslandserfahrung:

« Oui, oui, on cherche même. Il faut que ça coïncide. L’aspect privé est très important. (...) Là, le choix, il serait plus raisonné en fonction de l’éloignement, il y a plus de contraintes. Mais s’il y a une bonne opportunité, on part tout de suite, il n’y pas de problème. » (Interview 31, Bankunternehmen)

Ein Interviewpartner berichtet, dass seine Familie aufgrund des Aufenthalts in China den Wunsch habe, zukünftig weiterhin international mobil zu sein. Allerdings hätten sich nach dem Aufenthalt in einer komplett anderen Kultur und die dadurch gemeisterten Herausforderungen die eigenen Ansprüche für weitere Aufenthalte gesteigert:

„Wir sind da völlig offen, wir wollen das auch, aber solche Länder, wo nicht eine komplett andere Kultur ist, das wäre für uns jetzt als Familie nicht spannend genug. (...) Jetzt sind wir beide [der Interviewpartner und seine Ehefrau] heiß und würden jederzeit den Schritt wieder gehen, vorausgesetzt es passt mit dem Land. Wir haben jetzt höhere Erwartungen.“ (Interview 22, Technologieunternehmen)

Ein anderer Interviewpartner ist ebenso der Meinung, dass die Herausforderung mit jedem Auslandsaufenthalt abnehme und die persönlichen Anforderungen an diesen steigen würden,

⁶⁰ Auch die Befragten der Interviews 3 (Bankunternehmen), 4, 6, 7, 8, 16, 20 (Automobilunternehmen) und 23, 24, 26 und 27 (Technologieunternehmen) gaben ähnliche Antworten.

⁶¹ Interviews 1, 5, 10 (Automobilunternehmen), 15 (Technologieunternehmen), Interviews 28, 30, 31, 32 (Bankunternehmen).

beispielsweise in dem Sinne, dass man zukünftig in eine „extreme Situation“ kommen möchte, d.h. möglichst weit weg oder in einen weit entfernten Kulturkreis (Interview 27, Technologieunternehmen).

Hier lässt sich eine deutliche Entwicklung der *Weltanschauung* konstatieren: die mobile Person wurde durch den ersten Auslandsaufenthalt mit komplett anderen kulturellen Mustern konfrontiert. Diese sind nun in deren gewandelter *Weltanschauung* so verankert, dass sich die eigenen Ansprüche an eine Auslandserfahrung geändert haben und neue Erfahrungen immer auf Grundlage der ersten Erfahrung bewertet werden.

Zwei Interviewpartner betonen den großen Reiz, den Auslandserfahrungen auf Mitarbeiter ausüben. Dies würde die Gefahr bergen, dass man ständig unterwegs sei und es in der Zentrale nur für begrenzte Zeit aushalte, bevor man den nächsten Aufenthalt anstrebe. Ein anderer Befragter berichtet ebenfalls von der Gefahr der ständigen Mobilität. Es sei reizvoll, immer wieder neue Situationen und Herausforderungen zu haben. Außerdem sei der finanzielle Vorteil im Ausland interessant und man ziehe auch eine gewisse Befriedigung aus der Tätigkeit:

„Man muss aufpassen, dass man den Absprung wieder schafft. (...) Ich habe das auch an mir erkannt, also das ist schon ein riesen Reiz, wenn man einfach immer wieder von vorne anfangen kann. (...) neue Situationen, neue Herausforderungen, neue Leute, neue Aufgaben, es bleibt spannend. (...) Sie haben natürlich auf der einen Seite einen finanziellen Vorteil, an den Sie sich auch gewöhnen können, wenn Sie das lange genug machen. (...) Und das zweite ist der Reiz, jedes Mal irgendwo Verantwortung zu übernehmen und auch was zu bewegen. (...) Das macht einen auch zufrieden.“ (Interview 26, Technologieunternehmen)

Mehrere Personen geben an, auch eigene Mitarbeiter hinsichtlich internationaler Erfahrungen zu fördern und diesen die Chance zu ermöglichen, im Ausland zu arbeiten:

„Aus meinem eigenen Team habe ich mittlerweile drei Leute ins Ausland entwickelt. (...) Ich fördere meine Leute, dass sie das tun.“ (Interview 7, Automobilunternehmen)⁶²

Ebenso achten einige der Befragten bei neuen Mitarbeitern auf Auslandserfahrungen und bewerten diese als sehr positiv: „Wenn ich hier Bewerber habe, dann ist es für mich auch ein Muss, dass die oder der Kandidat Auslandspraxis hat und mitbringt“ (Interview 27,

⁶² Auch die Befragten in den Interviews 8 (Automobilunternehmen) und 27 (Technologieunternehmen) fördern Auslandserfahrungen ihrer Mitarbeiter.

Technologieunternehmen).⁶³ Ein anderer Befragter betont, dass er sich bewusst Personen „ziehe“, die auch im Ausland gewesen seien. Es sei ihm ein Anliegen, Personen zu „fördern“, die im Ausland waren (Interview 8, Automobilunternehmen). Ein weiterer Mitarbeiter erzählt, dass er bei Bewerbungsgesprächen darauf achte, ob der Kandidat Auslandserfahrungen habe, denn solche Personen hätten sich in einem fremden Land „durchgeschlagen“ und „mit verschiedensten Problemen gekämpft“ (Interview 1, Automobilunternehmen).

Durch ihre eigenen Erlebnisse im Ausland positiv geprägt, erziehen zwei Befragte auch ihre Kinder in Hinblick auf Weltoffenheit und fördern deren internationale Erfahrungen (Interview 7, Automobilunternehmen und Interview 25, Technologieunternehmen).

Mehr als die Hälfte der für diese Arbeit befragten Unternehmensmitarbeiter hat zudem bereits durch die eigene Vergangenheit Bezug zum Internationalen.

Einige Personen haben aufgrund ihrer Herkunft eine Art Vorprägung für internationale Erfahrungen, beispielsweise durch einen Migrationshintergrund (Interview 24, Technologieunternehmen und Interview 14, Bankunternehmen) oder durch ausländische Wurzeln:

« J'ai une sorte de dimension déjà un peu biculturelle compte tenu de mes origines italiennes et du fait que pendant mon enfance j'ai passé toutes mes vacances, et donc trois mois par an, en Italie, avec des Italiens. Donc, (...) j'étais déjà préparée à cette forme d'ouverture. » (Interview 3, Bankunternehmen)⁶⁴

Andere Befragte sind ihrer Aussage nach bereits durch ihre Eltern vorgeprägt gewesen, die selbst im Ausland gelebt hätten. Eine Interviewpartnerin berichtet, dass ihre Eltern längere Zeit beruflich im Ausland tätig gewesen seien und immer versucht hätten, die Kinder „Richtung Ausland zu pushen“, was bei ihr eine gewisse Neugierde auf Internationales entstehen ließ (Interview 6, Automobilunternehmen). Zwei Befragte haben selbst als „Expatriate-Kinder“ im Ausland gelebt und sind der Meinung, dass in dieser Zeit der Grundstein für den eigenen Wunsch, internationale Erfahrung in Studium und Beruf zu sammeln, gelegt worden sei. Eine Mitarbeiterin wurde innerhalb einer international geprägten Umgebung sozialisiert, was ihrer Ansicht nach maßgeblichen Einfluss auf ihre Zukunft gehabt habe:

„Ich bin da wahrscheinlich ein bisschen von meinen Eltern geprägt, denn ich selbst bin schon im Ausland geboren, als 'Expatriate-Kind' in Südafrika. (...) Das wird natürlich

⁶³ Auch die Mitarbeiter in den Interviews 1, 11 und 20 (Automobilunternehmen), 22, 23 und 25 (Technologieunternehmen) geben an, dass sie bei Bewerbern auf Auslandserfahrungen achten.

⁶⁴ Auch der Befragte in Interview 18 (Automobilunternehmen) hat einen italienischen Elternteil.

auch in der Familie weitervermittelt (...) Da gab es einfach sehr, sehr viel Internationalität in der Familie und auch vielleicht so eine Horizonterweiterung. (...) Wenn man jung unterwegs ist, da ist es natürlich noch ein Zeitpunkt, wo Weichen gestellt werden. (...) Also ich habe immer im Kopf gehabt, ich will mal durch die Welt, vielleicht gar nicht so reflektiert, aber einfach, was da positiv weitergegeben wurde.“ (Interview 5, Automobilunternehmen)

Ein anderer Befragter, der in seiner Jugend aufgrund eines Auslandsaufenthalts der Eltern einige Jahre in Italien gelebt hatte und dort auch zur Schule gegangen war, ist ähnlicher Meinung. Der Aufenthalt in seiner Jugend ließ den Wunsch entstehen, später beruflich international tätig zu werden: „Das hat ein Grundfundament dafür gelegt, (...) wie ich arbeiten wollte“. Er bezeichnet die Zeit in Italien als „prägend“ für sein Leben:

„Ich würde heute was ganz anderes machen, wäre eine ganz andere Person, wenn ich diese drei Jahre nicht gehabt hätte. Dann wären meine Weichen anders gestellt worden.“ (Interview 8, Automobilunternehmen)

Ein aus einer Diplomatenfamilie stammender Befragter verbrachte fast seine ganze Kindheit und Jugend im Ausland (Interview 28, Bankunternehmen) und auch eine weitere Mitarbeiterin berichtet von einer internationalen Prägung durch das Elternhaus, denn ihr Vater habe viel im Ausland gearbeitet und sie sei deshalb in einer international geprägten Umgebung aufgewachsen:

« J'ai toujours vécu dans une atmosphère où il y avait (...) beaucoup d'étrangers et je voyais mon père beaucoup partir à l'étranger. Donc, pour moi, l'international c'était quelque chose d'évident, de facile et d'enrichissant. » (Interview 30, Bankunternehmen)

Andere Interviewpartner berichten, dass das Interesse an einer Erfahrung im Ausland u.a. durch Schüleraustausche oder Schuljahre im Ausland geweckt worden sei. Auch hier waren also Auslandsaufenthalte in Kindheit und Jugend prägend und manifestierten den Wunsch einer späteren Auslandserfahrung. Ein Mitarbeiter war in seiner Jugend Austauschschüler in den USA. Davor sei er seiner Aussage nach „relativ wenig am Ausland interessiert“ gewesen; durch das Austauschjahr habe er jedoch den Wunsch entwickelt, international zu arbeiten: „Das war das absolut Prägendste für meine weitere Entwicklung“ (Interview 19, Technologieunternehmen).⁶⁵

⁶⁵ Auch ein anderer Befragter äußert Ähnliches: „Während der Schule habe ich einen Aufenthalt für ein Jahr in Venezuela gemacht. (...) Ich könnte mir vorstellen, dass meine innere Motivation wieder im Ausland zu leben und zu arbeiten nicht so ausgeprägt wäre, wenn ich nicht schon mal für mich erfahren hätte, das ist das, was

An den Aussagen der Interviewten lässt sich deutlich erkennen, dass Auslandserfahrungen in Kindheit und Jugend oder die Sozialisierung in einem international geprägten Umfeld Einfluss auf spätere Mobilitätsmuster haben können. Wie gezeigt, können Auslandserfahrungen also durchaus eine sozialisierende, prägende Wirkung haben. Ebenso können positive Erfahrungen während Aufenthalten im Studien- und Berufsleben den Wunsch nach weiteren Einsätzen oder zukünftigen internationalen Vorhaben und Projekten im Sinne von *avenirs possibles* (Spurk 2006) wecken. Erfahrungen im Ausland können ebenso prägend sein, indem der ehemals Mobile die Bedeutung von Auslandserfahrungen an sein Umfeld, z.B. seine Mitarbeiter oder die eigenen Kinder, weitergibt und so nach außen trägt.

Studien zu internationaler Mobilität bestätigen die prägende Wirkung von Auslandserfahrungen. Die Ergebnisse einer Untersuchung von Ballatore (2013: 356) zeigten, dass Auslandserfahrungen während des Studiums bei Absolventen weitere Mobilitätsformen in der ersten Phase des Karrierewegs generierten. Auch die Studie von Spieß und Bruch (2002) bestätigte, dass interkulturelle Kontakte in der Vergangenheit zu beruflichen Plänen im Ausland führen können (vgl. hierzu auch Kap. 3.1.4.2).

Ebenso wird von Mayrhofer/Sparrow/Zimmermann (2008) bestätigt, dass persönliche Faktoren wie die Familiengeschichte, Zweisprachigkeit oder Auslandserfahrungen in jungem Alter Personen für internationale Mobilität prägen können (vgl. Mayrhofer et al. 2008, zit. n. Point/Dickmann/Audouard 2012: 12).

5.2 Der Wandel der Anschauung des eigenen beruflichen und privaten Werdegangs

Nachdem im vorigen Kapitel die Handlungsmotivationen der Befragten sowie die prägende Wirkung von Auslandserfahrungen thematisiert wurden, soll in diesem Kapitel der Wandel der Wahrnehmung des eigenen beruflichen und privaten Werdegangs durch internationale Mobilität untersucht werden. Haben die Auslandsaufenthalte dazu geführt, dass die Befragten einen anderen Blick auf ihren beruflichen und privaten Werdegang erhalten haben? In Kap. 5.2.1 sollen die wahrgenommenen Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang und den

mich fasziniert“ (Interview 16, Automobilunternehmen). Ebenso berichten die Befragten in den Interviews 9 (Automobilunternehmen), 12 (Bankunternehmen), 16 und 20 (Automobilunternehmen) und 23 (Technologieunternehmen) von Schüleraustauschen in ihrer Jugend.

Karriereverlauf herausgestellt werden, Kap. 5.2.2 stellt die beruflichen Auswirkungen den Auswirkungen im Privatleben gegenüber.

5.2.1 Die wahrgenommenen Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang und den Karriereverlauf

5.2.1.1 Die Auswirkungen akademischer Auslandsaufenthalte auf die Karriere

Zunächst sollen im Rahmen der wahrgenommenen Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang und den Karriereverlauf die Auswirkungen akademischer Mobilität dargestellt werden. In diesem Zusammenhang wird auf die Funktion von akademischen Auslandsaufenthalten als *Distinktionsmerkmal* beim Berufseinstieg, den Einfluss auf die Wahl des Berufsfeldes und des Arbeitgebers sowie auf den in dieser Hinsicht feststellbaren *Generationseffekt* eingegangen.

„Sicher sind auch Auslandserfahrungen immer etwas, was einen abhebt von der breiten Masse.“

(Interview 9)

Ein Großteil der für diese Untersuchung befragten Personen, die einen Studienaufenthalt im Ausland verbracht haben, ist der Meinung, dass dieser beim Eintritt in das Berufsleben, d.h. für die erste Arbeitsstelle nach dem Studium, hilfreich gewesen sei. Bei den meisten wurde diese Episode explizit im Bewerbungsgespräch angesprochen und fand sich teilweise auch in den Stellenausschreibungen als Grundvoraussetzung für eine Bewerbung.

Ein im Automobilunternehmen tätiger Jurist betont die Bedeutung seines LL.M-Abschlusses (Magister Legum; Master of Laws) in den Vereinigten Staaten für seinen ersten Posten im Unternehmen. Im Bewerbungsgespräch sei auf alle Studienaufenthalte im Ausland eingegangen worden, auch auf einen zweisemestrigen Erasmus-Aufenthalt in Frankreich. Dieser war laut dem Befragten jedoch in der fachlichen Bedeutung eher untergeordnet, zumal er auch nicht auf einen ausländischen Abschluss hinauslief. Insgesamt sind in der

Wahrnehmung dieses Befragten die Auslandserfahrungen im Rahmen der akademischen Ausbildung beim Berufseinstieg sehr positiv bewertet worden und hätten diesen sogar erst möglich gemacht - und den „Makel“ des Berufsanfänger-Status „ausgeglichen“:

„Ich glaube mit dem leichten Malus, dass man Berufsanfänger war, hat man diese Auslandserfahrung mindestens gebraucht, um das auszugleichen. (...) keine Berufserfahrung ist natürlich erstmal schlecht, aber wenn man eben diese Erfahrung gemacht hat, Promotion, Studium in einem anderen Land (...), dann ist sozusagen diese Lebenserfahrung auch schon mal was wert, auch wenn es keine Berufserfahrung im eigentlichen Sinne ist.“ (Interview 2, Automobilunternehmen)

Auch eine Reihe anderer Befragter beschreibt den studentischen Auslandsaufenthalt als Bonus für den Berufseinstieg. Gerade zu Anfang der Karriere und in den ersten Berufsjahren sei dieser ein „Plus“ (Interview 1, Automobilunternehmen). Vielen hat das Auslandsstudium ihrer Wahrnehmung nach bei der Arbeitssuche „die Türen geöffnet“ und den Eintritt in das Unternehmen sichergestellt: „Es hat mir auch den Eintritt zu XX verschafft. Wenn ich das nicht gehabt hätte, hätte ich sicherlich damals den Job nicht bekommen“ (Interview 6, Automobilunternehmen).⁶⁶

Mehrere Befragte betonen die Bedeutung von Auslandserfahrungen für den Berufseinstieg v.a. als *Distinktionsmerkmal* unter Gleichqualifizierten. Laut Fröhlich und Rehbein (2009: 76) erhält ein *Merkmal* seine Bedeutung durch die Abgrenzung und Unterscheidung von anderen *Merkmalen*, es enthalte eine Wertung, die nicht nur dazu dient, „etwas zu unterscheiden, sondern um etwas positiv abzuheben“. In diesem Fall dient das *Merkmal* „Auslandserfahrung während des Studiums“, das ein Student aufweist, als Unterscheidung und Abgrenzung von Studierenden, die dieses nicht aufweisen. Durch diese Differenzierung wird das *Merkmal* zu einem Vorteil und helfe laut Aussage der Befragten im Wettbewerb mit anderen Absolventen beim Berufseinstieg:

*„Sicher sind auch Auslandserfahrungen immer etwas, was einen abhebt von der breiten Masse (...) Das war schon Thema im Vorstellungsgespräch. (...) Bei mir war es sicher eine ganz starke Weichenstellung insgesamt für das weitere berufliche Leben. Mit guten Abschlüssen, da gibt es ja dann doch auch viele. Also sich da nur durch die Noten hervorzuheben ist schon schwierig und da sind natürlich so Auslandsaufenthalte (...) dann schon ein Hingucker.“ (Interview 9, Automobilunternehmen)*⁶⁷

⁶⁶ Ähnliche Aussagen finden sich in den Interviews 1, 2, 3, 4, 6, 9 (Automobilunternehmen) und 19, 20, 26 und 27 (Technologieunternehmen).

⁶⁷ Eine ähnliche Aussage findet sich in Interview 4: „Es hat definitiv eine Rolle gespielt (...) und ich denke mal, aufgrund der Tatsache, dass aus tausend Bewerbern heraus dann sechs Leute eingeladen wurden, die alle eine ähnliche Qualifikation hatten, war das dann definitiv mitunter ein Kriterium.“ (Interview 4, Automobilunternehmen)

Ein anderer Interviewter erwähnt beispielsweise, dass sein 1992 im Ausland erworbener MBA-Abschluss (Master of Business Administration) zur damaligen Zeit ein „Wettbewerbsvorteil“ gewesen sei, der ihn auf dem deutschen Arbeitsmarkt hervorhob:

„1992 war es noch nicht so üblich, dass man als Hochschulabsolvent auch Auslandserfahrung mitbrachte. (...) Ich glaube, das war schon ein gewisser USP [Unique Selling Proposition; Alleinstellungsmerkmal].“ (Interview 1, Automobilunternehmen)

Eine leitende Angestellte des Bankunternehmens ist der Ansicht, dass ihr MBA-Abschluss im englischsprachigen Ausland als Wettbewerbsvorteil fungierte. Auch diese Befragte beschreibt den Studienaufenthalt als Distinktionskriterium, das sie von anderen abhob und eine Art Besonderheit oder Alleinstellungsmerkmal darstellte.

« C'est toujours une compétition, donc, avoir une expérience internationale, c'est perçu comme un plus, et c'est perçu de façon très favorable par une entreprise. Je l'ai vu, (...) tout de suite les gens sont intéressés un peu parce que ça sort de l'ordinaire. (...). Je crois que vraiment, honnêtement, dans le démarrage de ma carrière et par la suite ma maîtrise de l'anglais et cetera a été importante. (...) Dans un contexte de compétition. » (Interview 3, Bankunternehmen)

Auch ein anderer Befragter, der sich zum Zeitpunkt des Interviews auf seiner ersten Stelle nach Abschluss des Studiums befand - als Zuständiger für internationale Mobilität der Mitarbeiter des Bankunternehmens - ist davon überzeugt, dass sein Studium im Ausland Einfluss auf seinen Berufseinstieg und den Erhalt des momentanen Postens hatte: « Je pense que si je suis arrivé à ce poste-là, c'est grâce à ce parcours que j'ai pu avoir à l'étranger » (Interview 14, Bankunternehmen).

Ebenso sind viele Interviewpartner des Technologieunternehmens der Meinung, dass der Studienaufenthalt im Ausland zuträglich für den Einstieg ins Berufsleben war. Dadurch, dass das Unternehmen einen Großteil der Umsätze durch Export generiere, seien Auslandserfahrungen und interkulturelle Kompetenz eine Voraussetzung und ein „Muss“ (Interview 27, Technologieunternehmen) für den Einstieg in das Unternehmen gewesen. Ein Mitarbeiter (Interview 23, Technologieunternehmen) bewertet seine internationale Studienerfahrung im Nachhinein als „Pluspunkt“ und als „sehr hilfreich“ für seinen Berufseinstieg, v.a. durch die erworbenen Sprachkenntnisse, die Bereitschaft zu reisen sowie die interkulturelle Kompetenz. Ein anderer Interviewpartner ist der Ansicht, dass der Auslandsaufenthalt im Bewerbungsgespräch sogar seine verlängerte Studiendauer bzw. eine schlechtere Abschlussnote rechtfertigte (Interview 26, Technologieunternehmen).

Auf die Frage, wie sie sich ihren beruflichen Werdegang ohne den Auslandsaufenthalt ausmalen würden, antwortete ein Großteil der Befragten, dass dieser wahrscheinlich anders aussehen würde. Zwei Mitarbeiter sind der Ansicht, dass sie ohne die Erfahrung vielleicht nicht in ihrem jetzigen Unternehmen tätig wären:

„Ich glaube dann wäre ich nicht bei XX, dann wäre ich wahrscheinlich in einem mittelständischen Unternehmen gelandet und wäre da vielleicht Finanzgeschäftsführer oder so.“ (Interview 1, Automobilunternehmen)

„Wenn ich nicht Italienisch gesprochen hätte, hätte ich was anderes studiert oder hätte einen bestimmten Arbeitsplatz nicht bekommen (...). Und damit hätte ich mich nicht qualifiziert wieder für eine andere Funktion und am Ende wäre ich vielleicht nie bei XX gelandet möglicherweise.“ (Interview 8, Automobilunternehmen)

Ein Interviewpartner vermutet, dass er ohne sein Auslandsstudium womöglich in einer Anwaltskanzlei tätig wäre und weit weniger international arbeiten würde als jetzt (Interview 2, Automobilunternehmen). Ebenso ist eine weitere Befragte der Ansicht, dass sie ohne ihre Auslandserfahrungen möglicherweise einen anderen beruflichen Werdegang gehabt hätte:

„Ich glaube, dann wäre ich wahrscheinlich nicht in diesem Unternehmen. (...) Wenn ich nicht dort⁶⁸ geboren wäre, meine Eltern wären nie im Ausland unterwegs gewesen und so weiter, bin ich mir nicht sicher, ob ich auch das gleiche Berufsfeld ergriffen hätte, weil ich echt viele Sachen spannend fand und mir an dem Bereich [Finanzbereich] besonders gut gefallen hat, dass das in der Welt überall funktioniert und dass man das überall machen kann. Vielleicht wäre ich dann jetzt Strafanwältin in München oder so. Es ist schwer, sich das vorzustellen, wie würde man leben, weil das so viel beeinflusst im Leben.“ (Interview 5, Automobilunternehmen)

Ein anderer Mitarbeiter des Automobilunternehmens ist ebenfalls der Meinung, dass sein „Leben (...) vermutlich privat und beruflich anders aussehen“ würde, wenn er den Auslandsaufenthalt während des Studiums nicht gemacht hätte, denn dieser habe Einfluss auf die Wahl seines künftigen Arbeitsbereiches gehabt:

„Ich hätte mich dann vielleicht auch nicht auf diese Stelle beworben, bei der ich wusste, das könnte auch ein Sprungbrett sein, um dann im Ausland zu arbeiten, was mein Ziel ist. Ohne dieses Ziel hätte ich mich auf die Stelle wahrscheinlich gar nicht beworben und ich hätte was anderes hier in der Zentrale gemacht.“ (Interview 16, Automobilunternehmen)

⁶⁸ Diese Befragte ist im Ausland geboren, hat u.a. als Kind einige Jahre in Südafrika gelebt und während des Studiums Auslandssemester sowie verschiedene Praktika im Ausland absolviert.

An diesen Äußerungen lässt sich deutlich erkennen, dass der akademische Auslandsaufenthalt in der Wahrnehmung der befragten Mitarbeiter positive Auswirkungen auf deren beruflichen Werdegang hatte. Diese Auswirkungen beziehen sich auf einen erleichterten Einstieg in das Berufsleben, die Wahl des Berufsfelds - meist mit internationalem Bezug -, die Wahl des Unternehmens bzw. des Arbeitgebers und die ausgeführten Tätigkeiten.

Viele Befragte, die akademisch mobil waren, bewerten den Auslandsaufenthalt also rückblickend als hilfreich für den Berufseinstieg und betrachten diesen als Aspekt, der sie zum damaligen Zeitpunkt gegenüber anderen Absolventen hervorhob und ihnen einen Vorteil für den Erhalt der ersten Arbeitsstelle verschaffte.

„Ich glaube, Auslandserfahrung ist nicht mehr der USP, das ist schon fast eine Voraussetzung.“

(Interview 1)

Bei fast allen Befragten, die den akademischen Auslandsaufenthalt als *Distinktionsmerkmal* beim Berufseinstieg wahrnahmen, kann jedoch festgestellt werden, dass dieser bereits einige Zeit zurückliegt. Ein Großteil der befragten Unternehmensmitarbeiter ist der Ansicht, dass Auslandserfahrungen während des Studiums heutzutage möglicherweise durch Unternehmen anders bewertet werden als noch vor einigen Jahren. Auslandserfahrungen im Rahmen der akademischen Ausbildung sind in ihren Augen in den letzten Jahrzehnten fast zu einer Selbstverständlichkeit geworden. Viele der Interviewpartner, die ihre berufliche Karriere in den 1980er oder 1990er Jahren begonnen haben, sind der Meinung, dass Studiensemester an ausländischen Universitäten zu dieser Zeit noch ein *Distinktionsmerkmal* waren und beim Berufseinstieg als Besonderheit galten. Dies sei ihrer Einschätzung nach allerdings heutzutage nicht mehr der Fall, Auslandserfahrungen von Absolventen seien zu einem „Standard“ geworden. Zur Zeit ihres Studiums und Berufseinstiegs sei dies „nicht so selbstverständlich und normal wie heute“ (Interview 6, Automobilunternehmen) gewesen:

„Der Aufenthalt in Amerika [Studienjahr 1988/89] macht sich im Lebenslauf natürlich nett, keine Frage. Noch dazu war das zu einem Zeitpunkt, wo das noch nicht Standard

*war. Mittlerweile war ja eh jeder im Ausland, in den 80ern war das noch nicht so.“
(Interview 17, Automobilunternehmen)*

Auslandsaufenthalte während des Studiums werden auch in Interview 4, 5 und 9 (Automobilunternehmen) als zunehmend „selbstverständliche“ und notwendige Qualifikation von Hochschulabsolventen bezeichnet, die auf dem Arbeitsmarkt nahezu als „normal“ angesehen werde:

*„Ich denke, es wird auch immer mehr zu einer gewissen Selbstverständlichkeit. Ich hatte das Gefühl, als ich damals [1999] bei XX angefangen habe (...) ist man noch richtig aufgefallen, wenn man was im Ausland gemacht hat. Heute glaube ich eher, dass man quasi negativ auffällt, wenn man gar nichts im Ausland gemacht hat.“
(Interview 9, Automobilunternehmen)*

Laut vielen Befragten sind Auslandserfahrungen während der Ausbildung also mittlerweile keine Besonderheit mehr, was vor einigen Jahrzehnten noch der Fall war. Hier kann also gefolgert werden, dass die Selbstverständlichkeit der Erfahrung - mit einem gleichzeitigen Schwinden des *Distinktionsmerkmals* - zunimmt. Es lässt sich also ein *Generationseffekt* (Leclercq 2004: 9) hinsichtlich der Erwartungsnorm von Auslandserfahrungen während des Studiums im Zeitverlauf feststellen. In den letzten Jahrzehnten kam es zu einer Art Inflation von akademischen Auslandserfahrungen, indem der Wert einer solchen sich wandelte: um sich am Arbeitsmarkt hervorzuheben, müsse heutzutage laut einiger befragter Personen möglicherweise noch eine „Zusatzqualifikation“, wie eine weitere Auslandserfahrung oder eine exotischere Auslandsdestination, hinzukommen (Interviews 4 und 6, Automobilunternehmen). Auch Ehrenreich (2008) betont die Inflation des früheren *Distinktionsmerkmals* Auslandserfahrung:

„Einen Wettbewerbsvorteil stellt er [der akademische Auslandsaufenthalt] beispielsweise in Auswahl- bzw. Bewerbungsverfahren in Studium und Beruf schon lange nicht mehr dar, er wird vielmehr in vielen Bereichen als eine Voraussetzung gesehen.“ (Ehrenreich 2008: 31)

Ebenso betonen die *Experten* sowie die Personalverantwortlichen der untersuchten Unternehmen die zunehmende Selbstverständlichkeit von Auslandserfahrungen während des Studiums. Laut der zum Interviewzeitpunkt stellvertretenden Leiterin für Personalrekrutierung des französischen Bankunternehmens habe sich die Bandbreite der Qualifikationen von Studenten durch die Zunahme von Auslandsstudien geändert. Die Absolventen seien jedoch wiederum untereinander hinsichtlich dieser Erfahrungen vergleichbar, es habe sich lediglich das

Erfahrungsniveau der Bewerber verschoben, und zwar hin zu einer neuen Selbstverständlichkeit. Dies habe deshalb keinen Einfluss auf die Rekrutierungspraxis des Unternehmens:

« Mais ça ne changera pas forcément le recrutement, c'est juste que la palette des expériences sera différente. On recevra des candidats avec des palettes différentes. Mais qui dans leur génération quelque part sont comparables entre guillemets. » (Interview 12, Personalverantwortliche, Bankunternehmen)

Auch eine deutsche *Expertin* für studentische Auslandsaufenthalte ist der Meinung, dass die Erfahrung eines Auslandsstudiums allein nicht mehr als „berufliches Sprungbrett“ angesehen werden könne und die Rekrutierungspolitik in Unternehmen nicht in bedeutender Weise beeinflusse. Sie ist der Ansicht, dass studentische Auslandserfahrungen in der Wirtschaft lediglich ein „nice to have“ seien (Experteninterview 1).

Einige der befragten *Experten* betonen, dass die Forderung von Auslandserfahrungen durch Unternehmen stark von der einzelnen Stelle abhänge, nicht für jede Position seien Auslandserfahrungen nötig. Trotzdem seien diese eine gern gesehene Qualifikation auf den meisten Posten:

« Un candidat qui vient en ayant déjà eu une exposition internationale (...) bien sûr que c'est quelque chose qui va apporter de la valeur à sa candidature. Mais pour les postes qui sont exposés à l'international. Pas pour tous. (...) si elle [l'entreprise] sait qu'elle a besoin de profils internationaux (...) elle le privilégiera [le candidat ayant des expériences à l'étranger] (...) ça peut être un plus. » (Interview 3, Personalverantwortliche, Bankunternehmen)⁶⁹

Auch eine deutsche Personalverantwortliche betont, dass internationale Erfahrungen ein gutes „zusätzliches Kriterium“ bei Bewerbern, jedoch keine Grundvoraussetzung bei allen Posten für einen Einstieg seien (Interview 6, Personalverantwortliche, Automobilunternehmen).

Viele der befragten Mitarbeiter sind der Ansicht, dass der akademische Auslandsaufenthalt zwar für den Berufseinstieg relevant war, jedoch wird auch betont, dass diese Erfahrungen mit zunehmendem Voranschreiten der Karriere in den Hintergrund geraten. Die Berufserfahrung löse die Auslandserfahrung sowie die Ausbildung in ihrer Bedeutung ab. Auch hier lässt sich ein *Generationseffekt* (Leclercq 2004: 9) feststellen, und zwar in Bezug auf den Zeitverlauf der Karriere. Für den Einstieg und in den ersten Berufsjahren ist eine akademische Auslandserfahrung zuträglich, im Verlauf der Karriere nimmt die Bedeutung ab:

⁶⁹ Eine ähnliche Aussage findet sich in Interview 12 (Personalverantwortliche, Bankunternehmen).

„Mein Einstieg war 1992, da war natürlich mein Auslandsaufenthalt ein wichtiges Thema in der Bewerbung und auch sicherlich in der Entscheidung. Nun arbeite ich ja schon viele Jahre für dieses Unternehmen und da gerät meine Ausbildung immer mehr so ein bisschen in den Hintergrund und ich würde jetzt hier intern nicht mehr wegen meiner Ausbildung eine Stelle bekommen, sondern aufgrund meiner Leistungen und meiner Erfahrungen, die ich bisher in diesem Unternehmen gemacht habe. Das gleiche würde gelten, wenn ich mich woanders bewerbe. (...) Die Erfahrung im Berufsleben wiegt da stärker mittlerweile.“ (Interview 1, Automobilunternehmen)

Auch ein anderer Befragter ist der Meinung, dass akademische Auslandserfahrungen „als Einstiegskriterium sehr hoch aufgehängt und sehr hoch bewertet und im alltäglichen Berufsleben möglicherweise dann nicht voll abgerufen“ werden (Interview 4, Automobilunternehmen). Eine Personalverantwortliche des Unternehmens sieht dies ähnlich. Die Studienqualifizierung gerate „zunehmend in den Hintergrund und es geht darum, was Sie hier im Job gemacht und getan haben“ (Interview 6, Personalverantwortliche, Automobilunternehmen).

Lediglich eine französische Befragte betont, dass ihr Studienaufenthalt in Kanada (MBA-Abschluss) nicht nur für den Berufseinstieg, sondern ebenso während ihrer gesamten Karrierelaufbahn als wichtiges Kriterium angesehen wurde und es sogar nach zwanzig Jahren Berufserfahrung noch relevant sei, welche Abschlüsse sie habe: « C’est un élément clé dans des décisions de mobilité même après vingt ans d’expérience » (Interview 3, Bankunternehmen). Die deutschen Befragten betonen hingegen lediglich die Auswirkungen von Studienaufenthalten auf den Berufseinstieg und nicht auf den Karriereverlauf. Die Tatsache, dass die französische Befragte die internationalen Erfahrungen während des Studiums nicht nur für den Berufseinstieg, sondern auch für die Karriere als sehr nützlich betrachtet, könnte möglicherweise an einer unterschiedlichen Bedeutung und Gewichtung von Studienabschlüssen in Deutschland und Frankreich liegen. Diese Befragte, die jahrelang in der Personalabteilung des Bankunternehmens tätig war, betont zudem die außerordentliche Bedeutung der Beherrschung der englischen Sprache « ce qui n’est pas le cas pour tout le monde en France. (...) Ce n’est pas si facile de trouver des gens qui parlent l’anglais, même en parlant l’anglais, travailler en transversale multiculturelle » (Interview 3, Bankunternehmen). Hier stellt sich die Frage, ob das *Distinktionskriterium* der englischen Sprache spezifisch für das Land Frankreich ist, denn unter den deutschen Befragten wurde die Beherrschung der englischen Sprache nicht als Besonderheit oder Seltenheit, sondern vielmehr als selbstverständlich dargestellt. Die ausführliche Beantwortung dieser Frage könnte Teil künftiger Forschungen in diesem Bereich sein.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass fast alle befragten Mitarbeiter, die akademische Auslandserfahrungen vorweisen können, der Ansicht sind, dass diese beim Berufseinstieg hilfreich waren. Dies habe sich allerdings heutzutage laut den befragten Personen gewandelt, Auslandserfahrungen während des Studiums seien *normal* und *selbstverständlich* geworden. Zudem verlieren Auslandserfahrungen während des Studiums mit der Zeit und dem Voranschreiten der Karriere an Bedeutung und treten zugunsten der Berufserfahrung in den Hintergrund.

Solche *Generationseffekte* (Leclercq 2004: 9) konnten auch in anderen Studien festgestellt werden. Bracht et al. (2006) fanden ebenso wie Maiworm & Teichler (2002), Jahr & Teichler (2002), Di Pietro (2013) und Maiworm (1996) heraus, dass Auslandserfahrungen im Rahmen des Erasmus-Programms den Berufseinstieg erleichtern können, die tatsächlichen Auswirkungen im Rahmen der Karriere allerdings eine untergeordnete Rolle spielten. Auch in der Erkenntnis, dass der berufliche Ertrag eines Studienaufenthalts im Laufe der Jahre abgenommen habe, was mit der zunehmenden Internationalisierung zusammenhängen könnte, stimmen die Forschungen überein (vgl. Bracht et al. 2006: liv).

5.2.1.2 Die Auswirkungen professioneller Auslandsaufenthalte auf die Karriere

In diesem Kapitel sollen die von den Befragten wahrgenommenen Auswirkungen professioneller Mobilität auf den eigenen beruflichen Werdegang bzw. die Karriere, u.a. hinsichtlich einer *objektiven* und einer *subjektiven* Karrierebewertung, dargestellt werden.

Die für diese Arbeit interviewten Personen haben unterschiedliche Arten von Tätigkeiten im Ausland ausgeführt, viele der Befragten waren mehrmals beruflich für längere Zeit im Ausland. Die befragten Arbeitnehmer wurden alle von ihren Unternehmen ins Ausland geschickt, um dort beispielsweise eine Niederlassung zu leiten oder ein spezifisches Projekt durchzuführen. Oft werden Mitarbeiter auch in eine neu errichtete Niederlassung oder eine vom Unternehmen neu erworbene Einheit geschickt, um dort Geschäftsbereiche oder Tätigkeitsfelder aufzubauen und das *Know-how* so von der Zentrale in die Niederlassung zu transferieren.⁷⁰ Alle Befragten dieser Arbeit, die für ihr Unternehmen im Ausland tätig waren, haben

⁷⁰ Zur Rolle des international mobilten Arbeitnehmers als Überbringer von Wissen vergleiche u.a. die Studie von Eckert (2009). Da sich vorliegende Arbeit mit dem Blickwinkel des Mitarbeiters und nicht mit dem des Unternehmens auseinandersetzt, wird auf diesen Aspekt nicht näher eingegangen.

mindestens ein bis im längsten Fall sieben Jahre in einem bestimmten Land gelebt. Teilweise haben die Unternehmensmitarbeiter im Laufe ihres beruflichen Werdegangs auch mehrere Aufenthalte in verschiedenen Ländern absolviert. Ein Mitarbeiter des Bankunternehmens (Interview 31) war insgesamt dreizehn Jahre für das Unternehmen im Ausland - in vier verschiedenen Ländern. Bis auf eine drei Jahre andauernde Rückkehr in die Pariser Zentrale verbrachte er die gesamte Zeitspanne im Ausland.⁷¹

„Wenn jemand so lange weg ist, hier in München wartet niemand auf einen. Aus den Augen, aus dem Sinn.“

(Interview 8)

Bezüglich der wahrgenommenen Auswirkungen der Aufenthalte auf den eigenen Karriereverlauf kristallisierte sich im Laufe der Analyse der Interviews eine interessante Divergenz hinsichtlich der Wahrnehmungen der Mitarbeiter der verschiedenen Unternehmensbranchen heraus.

Die Mitarbeiter des Automobilunternehmens bewerteten die Erfahrung bezüglich der Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang ähnlich wie die des Bankunternehmens. Es konnte herausgestellt werden, dass fast alle Befragten des deutschen Automobilunternehmens sowie des französischen Bankunternehmens davon überzeugt sind, dass ein längerer Auslandseinsatz keine schnellere oder steilere Karriere zur Folge hat. Die meisten sind der Ansicht, dass internationale Mobilität in ihrem Unternehmen zwar auf lange Sicht karrierefördernd sein kann, aber um schnell Karriere zu machen, müsse man vor Ort in der Zentrale präsent und „sichtbar“ sein. Die erforderliche *Sichtbarkeit (visibilité)* wird explizit von vielen Befragten des Automobil- sowie des Bankunternehmens erwähnt.

Ein Befragter berichtet von einem ehemaligen Mitarbeiter, der von einem längeren Aufenthalt in den USA direkt nach China gegangen sei. Er habe ihm allerdings davon abgeraten, da dies nicht zuträglich für die Karriere sei:

⁷¹ Nicht alle Befragten reihten die Auslandsaufenthalte direkt aneinander. Einige kehrten zwischendurch - auch für mehrere Jahre - in die Zentrale zurück.

„Zumindest in diesem Unternehmen ist es [internationale Mobilität] nicht der Karrieresprung. (...) Wenn du Karriere machen willst, ist das eigentlich nicht der richtige Schritt. (...) Damit machst du keine Karriere. (...) Das kann mittelfristig helfen und das wird bestimmt auch helfen. Aber dass irgendjemand im Personalressort sagt, wow, der war ja in China, den schlagen wir jetzt für die Position vor und der wird schneller Karriere machen, als jemand, der die ganze Zeit hier war, immer sichtbar war, den jeder kennt, den jeder gesehen hat, welche Performance er erbringt, der alle naselang hier auf dem Stuhl sitzt und Rücksprachen hat, der macht schneller Karriere als jemand in Beijing... (...) Wenn jemand so lange weg ist, hier in München wartet niemand auf einen. Aus den Augen, aus dem Sinn, das ist so. Da passiert es dir meistens, dass du wieder von vorne anfängst.“ (Interview 8, Automobilunternehmen)

Auch zu den Auswirkungen seiner eigenen mehrjährigen Entsendung nach Italien hat der Befragte eine deutliche Meinung:

„Hat es mich in der Karriere beschleunigt, werde ich jetzt schneller Vorstandsvorsitzender? Nein.“ (Interview 8, Automobilunternehmen)

Dieser Interviewte betont die Notwendigkeit der physischen Präsenz im Unternehmen, um schnell Karriere zu machen und interessante Stellen angeboten zu bekommen. Wie mehrere andere Befragte in den beiden Unternehmen, benutzt er das Sprichwort „aus den Augen aus dem Sinn“⁷². Wer Karriere machen möchte, muss sich laut den Befragten in der Zentrale befinden. Mitarbeiter, die für eine bestimmte Dauer im Ausland wären, würden aufgrund ihrer Absenz im Stammhaus nicht für bestimmte Posten berücksichtigt: « Si vous n’êtes pas là, on ne pensera pas à vous pour un job etc. » (Interview 28, Bankunternehmen). « Il peut arriver qu’on passe à côté de quelque chose » (Interview 29, Bankunternehmen).⁷³

Ein Mitarbeiter des Automobilunternehmens ist sogar der Ansicht, dass diejenigen Kollegen in seinem Umfeld, die immer in der Zentrale geblieben sind und nicht im Ausland waren, „schneller Karriere gemacht haben“; seine eigenen Aufenthalte für das Unternehmen im Ausland hätten seine Karriere sogar „verlangsamt“ (Interview 11, Automobilunternehmen). Viele Mitarbeiter, die aus dem Ausland zurückkehren, würden keinen sofortigen Karriereschritt machen. Dieser Befragte bezeichnet längere Auslandsaufenthalte für das

⁷² Frz.: « Loin des yeux, loin du coeur. » Dieses Sprichwort findet sich in den Interviews 8 (Automobilunternehmen), 28 und 29 (Bankunternehmen).

⁷³ Eine ähnliche Aussage findet sich auch in Interview 10: „Auslandsaufenthalt, um Karriere zu machen ist Unsinn. Das kann mal ganz gut klappen, das kann aber auch ins Gegenteil umschlagen, dass man da draußen ist und gerade wird eine perfekte Stelle frei in der Zentrale, man ist überhaupt nicht zur Verfügung. Und man ist zu weit weg aus diesem Netzwerk, wo dann die Sachen im Prinzip vergeben werden. Also da würde ich sagen, kein direkter Zusammenhang zwischen Ausland und Karriere.“ (Interview 10, Automobilunternehmen)

Unternehmen sogar als „Risiko“⁷⁴ für die Karriere und betont die Notwendigkeit in der Zentrale zu bleiben:

„Um die Karriere zu maximieren, also Gehalt und Gewicht sozusagen in der Firma, muss man hier im Zentrum der Macht [in der Zentrale] bleiben. Dann geht das schneller. (...) Es [die internationale Mobilität] ist kein Karriere-Booster in dem Sinne, dass man sagt, wenn ich jetzt rausgehe, ist meine Karriere gesichert. (...) Es gibt viele Fälle, wo die Leute quasi auf die gleiche Position, das gleiche Level wieder zurückkommen, von wo sie eigentlich losgegangen sind. (...) Rein beruflich muss man sagen, ist so ein Auslandsaufenthalt eher vielleicht sogar ein Risiko als eine Chance.“ (Interview 11, Automobilunternehmen)

Auch ein Mitarbeiter des Bankunternehmens sieht dies ähnlich. Er ist der Ansicht, dass internationale Mobilität nicht der direkteste und schnellste Weg sei, Karriere zu machen.⁷⁵ Ebenso betont ein weiterer Befragter die Wichtigkeit der Präsenz in der Zentrale: „Karrieren werden in der Zentrale gemacht, nicht anderswo“ (Interview 17, Automobilunternehmen) und zitiert einen ehemaligen Vorstandsvorsitzenden eines großen Konzerns, der auf die Frage, wie er Karriere gemacht habe, antwortete, dass er physisch nie weiter als ein paar Meter vom Vorstand entfernt gewesen sei. Eine andere Befragte des Automobilunternehmens bezeichnet die Erfahrung der internationalen Mobilität als „side-step“, der nicht unbedingt karriereförderlich sei (Interview 6, Automobilunternehmen).

Aufgrund der Feststellung, dass sich in der Wahrnehmung der Befragten dieser beiden Unternehmen ein Auslandsaufenthalt nicht unmittelbar als karriereförderlich erweist, stellt sich nun die Frage, ob sich dieser möglicherweise auf lange Sicht karrieretechnisch auszahlen kann.

Mehrere Mitarbeiter des Automobilunternehmens geben an, dass ein Auslandsaufenthalt während des Berufslebens in ihrem Unternehmen zwar keine schnellere oder steilere Karriere bewirke, die Auslandserfahrung sich jedoch durchaus längerfristig positiv auf die Karriere auswirken könne. Dies sei aber nicht zwingend mit einem hierarchischen Aufstieg verbunden, sondern möglicherweise mit interessanten Posten, die einem ehemals international mobilen Mitarbeiter angeboten werden:

⁷⁴ Auch der Befragte in Interview 28 bezeichnet einen Auslandsaufenthalt als « grosse prise de risque. » (Interview 28, Bankunternehmen)

⁷⁵ « J'ai toujours pensé que c'était bien pour la carrière d'avoir une expérience à l'étranger, mais je ne pense pas que ce soit la trajectoire la plus rapide pour quelqu'un qui a de l'ambition. Je pense que c'est important, mais ce n'est pas forcément la trajectoire la plus facile, la plus directe. (...) Donc, normalement, je pense qu'il est plus facile pour quelqu'un qui a vraiment une ambition forte de progression dans la hiérarchie, de progresser dans des métiers dans un même pays que de changer de pays. » (Interview 31, Bankunternehmen)

„Die Chancen, dass sich nachher, wenn man wieder zurück ist, irgendwann mal eine Möglichkeit ergibt für die Karriere, die es sonst nicht gegeben hätte, das glaube ich kann man sagen.“ (Interview 10, Automobilunternehmen)

Ein Mitarbeiter des Bankunternehmens war beispielsweise, bevor er für das Unternehmen drei Jahre ins Ausland ging, in einer ausschließlich national ausgerichteten Sparte des Unternehmens tätig. Nachdem er aus dem Ausland zurückgekehrt war, bekam er eine Stelle in einem international operierenden Bereich, die er ohne die Auslandserfahrung seiner Ansicht nach nicht erhalten hätte. Bezüglich der Auswirkung in Form eines hierarchischen Aufstiegs ist er nicht überzeugt, allerdings ergaben sich durch die internationale Mobilität tätigkeitsbezogene Möglichkeiten, die ohne die Erfahrung nicht möglich gewesen wären (Interview 32, Bankunternehmen)⁷⁶.

Ein Befragter, der drei Jahre für das Automobilunternehmen in England tätig war, berichtet, dass er ein Jahr nach seiner Rückkehr in die Zentrale auf eine höhere Stelle befördert wurde (Interview 7, Automobilunternehmen). Die internationale Mobilität hat somit nicht einen sofortigen Karriereschritt nach sich gezogen, jedoch konnte der Mitarbeiter einige Zeit später eine höhere Position erlangen.

Ein anderer Befragter sieht einen Karrierevorteil durch die herausfordernden Tätigkeiten, die man im Ausland ausführe. Man stelle so seine Fähigkeiten unter Beweis. Durch die Aufgaben, die er im Ausland ausgeführt und bei denen er sein Können unter Beweis gestellt habe, habe er einen speziellen Status im Unternehmen erlangt:

« Personnellement, moi, ça m'a fait avancé. (...) On vous confie plus de responsabilité, et on voit dans une situation de stress, face à de l'inconnu, face à des challenges à relever, si vous êtes capable de. Et personnellement, moi, j'ai obtenu ce qu'on appelle chez XX le statut 'hors-classe' quand j'étais au Maroc. Parce que j'ai prouvé un certain nombre de choses. Donc, oui, ça peut être un plus pour la carrière parce qu'on prouve qu'on est capable de. » (Interview 29, Bankunternehmen)

Eine für internationale Mobilität zuständige Mitarbeiterin im Automobilunternehmen bestätigt die Aussage vieler Befragter, dass ein Auslandseinsatz nicht unbedingt mit einem steilen Karriereaufstieg verbunden werden dürfe. Allerdings könne es für ein Vorankommen des Mitarbeiters auf lange Sicht durchaus hilfreich sein, da er bestimmte Kompetenzen durch die Tätigkeit erlangt habe:

⁷⁶ Auch der Befragte in Interview 28 (Bankunternehmen) ist der Ansicht, dass er bestimmte Tätigkeiten im Ausland nicht zugewiesen bekommen hätte, wenn er nicht bereits die Erfahrung einer Auslandsentsendung gemacht hätte.

„Natürlich bringt ihn das auch weiter in seiner beruflichen Laufbahn, jetzt nicht immer alles steil nach oben, aber es ermöglicht ihm auch z.B. vielleicht Zeitbewegungen zu machen, weil er sich Zusatzqualifikationen angeeignet hat, die vorher nicht möglich waren.“ (Experteninterview 3)

Ein für internationale Mobilität von Mitarbeitern zuständiger Befragter des Bankunternehmens ist der Ansicht, dass diese absolut zuträglich für die Karriereentwicklung von Mitarbeitern sei und deren *Glaubwürdigkeit (crédibilité)* im Unternehmen und gegenüber den Kunden stärke. Der Mitarbeiter habe während seines Auslandseinsatzes normalerweise verantwortungsvolle Tätigkeiten ausgeführt und werde somit eine Art Experte in seinem Bereich (Interview 14, Personalverantwortlicher, Bankunternehmen).

Bisherige Studien, die sich mit den Auswirkungen professioneller Auslandsmobilität auf den beruflichen Werdegang beschäftigen, kamen zu ähnlichen Ergebnissen.

Auch Guillaume und Pochik (2010: 49) stellten in ihrer Untersuchung in einem französischen Unternehmen fest, dass Auslandsmobilität berufliche Risiken mit sich bringe. Die Autorinnen fanden heraus, dass internationale Mobilität im untersuchten Unternehmen meist wenig honoriert werde. Vorliegende Arbeit kam hingegen zu dem Ergebnis, dass sich diese zwar nicht sofort, aber im weiteren Karriereverlauf vorteilig auswirken kann.

Dies bestätigt auch Heuß in ihrer Studie aus dem Jahr 2009. Mitarbeiter, die Auslandseinsätze absolvierten, hätten im untersuchten Unternehmen einen weniger steilen Karriereverlauf als Mitarbeiter, die in der Zentrale blieben. International mobile Mitarbeiter dürften keinen sofortigen Karriereschritt nach der Rückkehr erwarten, sondern müssten sich in Geduld üben. Dann jedoch könne Auslandsmobilität als „Anstoß“ für das Erklimmen der „höchsten Karrierestufen“ (Heuß 2009: VI) wirken.

Minssen (2009: 56) gelangte in seiner Studie in der deutschen chemischen Industrie zu dem Ergebnis, dass viele Mitarbeiter nach der Rückkehr in das Stammhaus enttäuscht waren, dass sich der Auslandsaufenthalt nicht in einem sofortigen Aufstieg in der Hierarchie auswirkte, sondern die Wiedereingliederung im Heimatunternehmen meist auf derselben hierarchischen Position wie vor der Mobilität stattfand.

Bei der Analyse der Interviews stellte sich heraus, dass die Mitarbeiter des Technologieunternehmens die Auswirkungen der internationalen Mobilität als positiver für die *objektive* Karriere einstufen als die Befragten des Automobil- und des Bankunternehmens.

Die Mitarbeiter des Technologieunternehmens sehen den internationalen Einsatz als *Karriereschritt* in dem global tätigen Unternehmen. Dadurch, dass man die im Ausland gewonnenen Erfahrungen in verschiedenen Märkten nach der Rückkehr in das Unternehmen bringe, biete man einen „Mehrwert“ für seinen Arbeitgeber (Interview 23, Technologieunternehmen).

Ein Befragter bezeichnet seine Auslandseinsätze als „Karriere-Förderer“. Er betont die Tatsache, dass er dadurch andere Standorte des Unternehmens und die Kunden kennenlernen konnte. Zudem habe er als Kaufmann in einem Technologieunternehmen dadurch die Arbeit der Ingenieure sowie die Produkte des Unternehmens besser kennen und verstehen gelernt (Interview 27, Technologieunternehmen). Auch ein weiterer Interviewter sieht eine Projektarbeit im Ausland als „förderlich, bestimmte Dinge anzuschieben“, es sei jedoch „kein Muss“ (Interview 21, Technologieunternehmen). Ein anderer Mitarbeiter ist der Ansicht, dass ein Auslandsaufenthalt den „Kenntnisgewinn“ fördere, indem man die Abläufe und Produkte kennenlerne. Zudem führe eine solche Auslandserfahrung im Unternehmen auch zu einer „gewissen Reputation“, die sich positiv auf die Karriere auswirken kann:

„Sie haben sich mit Sicherheit auch eine gewisse Reputation erarbeitet, die auch dazu führt, dass Sie mal einen weiteren Schritt machen dürfen.“ (Interview 26, Technologieunternehmen)

Die praktische Erfahrung im Ausland wird von vielen Befragten als *Distinktionskriterium* gegenüber Mitarbeitern angesehen, die nie im Ausland waren, da „man bei Dingen mitreden kann, die viele hier im Haus nicht gesehen haben“ (Interview 24, Technologieunternehmen):

„Bei XX ist es generell (...) schon eine Möglichkeit, auch Karriere zu machen. (...) Das gehört dazu, weil wir weltweit mit verschiedenen 'entities' agieren. (...) Man hat sonst nicht die Möglichkeiten, die sich jetzt damit [der internationalen Mobilität] offerieren. Davon bin ich schon überzeugt.“ (Interview 22, Technologieunternehmen)

Ein Befragter berichtet, dass man mit einer gewissen Erfahrung in seinem speziellen Bereich die Position eines *Fachprojektleiters* erreichen könne. Auch internationale Erfahrung sei hierfür zuträglich. In diesem Unternehmen seien die Hierarchien sehr flach. Man beginne seine Karriere als *Sachbearbeiter* oder *Ingenieur*, der bei einem Projekt unterstützt. Über die Jahre sammle man Erfahrung in verschiedenen Projekten, bis man schließlich selbst eine Leitung übernehme. Nach Ansicht dieses Interviewpartners ist „heutzutage auf der Karriereleiter (...) ein Auslandsaufenthalt, selbst während des Studiums, einfach notwendig“ (Interview 15, Technologieunternehmen).

Mehrere Mitarbeiter des Technologieunternehmens betonen die Notwendigkeit von Auslandserfahrungen aufgrund der internationalen Ausrichtung des Unternehmens und der Tatsache, dass die meisten Projekte im Ausland durchgeführt werden. Aus diesem Grund werde es im Unternehmen honoriert, diese vor Ort auch persönlich mitbetreut zu haben. Dies führe zu einem Vorteil gegenüber Mitarbeitern, die diese Erfahrung nicht aufweisen. Auch die während des Aufenthalts erworbenen Sprachkenntnisse und interkulturellen Kompetenzen seien hilfreich für das Vorankommen im Unternehmen.⁷⁷ Ebenso sei ein Auslandsaufenthalt für die Bildung *sozialen Kapitals* zuträglich (Interview 27, Technologieunternehmen).

Einer der Befragten ist der Ansicht, dass man die Anforderungen seines Unternehmens bezüglich internationaler Mobilität differenziert von anderen Unternehmensbranchen betrachten müsse, da die meisten Projekte im Ausland durchgeführt würden. Aus diesem Grund sei es eine „Grundvoraussetzung so flexibel zu sein“ (Interview 15, Technologieunternehmen). Deshalb achtet ein anderer Mitarbeiter auch bei Bewerbern auf Auslandserfahrungen:

„Wenn ich hier Bewerber habe, dann ist es für mich auch ein Muss, dass die oder der Kandidat Auslandspraxis hat und mitbringt. Da bin ich der Überzeugung, das gehört heutzutage mit dazu.“ (Interview 27, Technologieunternehmen)

Auch das deutsche Automobilunternehmen und das französische Bankunternehmen sind global tätig und unterhalten Unternehmenseinheiten, wie Niederlassungen, Tochtergesellschaften oder Produktionsstätten, im Ausland. Dennoch unterscheidet sich das Technologieunternehmen hinsichtlich seines Internationalisierungsgrades in einem Aspekt von den beiden anderen Unternehmen. Die *Engineering*-Sparte des Technologieunternehmens - in der einige der befragten Unternehmensmitarbeiter tätig sind - ist u.a. auf den Bau verfahrenstechnischer Anlagen (z.B. Chemische und Petrochemische Anlagen, Wasserstoff- und Synthesegasanlagen, Erdgasanlagen, Luftzerlegungsanlagen) spezialisiert. Der Großteil dieser Anlagen wird sowohl im europäischen als auch im außereuropäischen Ausland geplant und errichtet. Anlagenprojekte werden von Mitarbeitern also über Monate und Jahre hinweg im Ausland durchgeführt. Dies könnte als Erklärung dafür dienen, dass Arbeitnehmer dieses Unternehmens, vor allem solche, die im Ingenieurwesen tätig sind, Auslandseinsätze als nützlicher für die *objektive* Karriere betrachten als Mitarbeiter der anderen beiden Unternehmen.

⁷⁷ vgl. Interview 23 (Technologieunternehmen).

Trotz der unterschiedlichen Wahrnehmungen innerhalb der verschiedenen Unternehmensbranchen bezüglich des direkten Karrierenutzens stellte sich heraus, dass die meisten Befragten, über alle untersuchten Unternehmensbranchen hinweg, ähnliche Wahrnehmungen bezüglich der Charakteristika der im Ausland und nach der Rückkehr ins Heimatland ausgeführten Tätigkeiten haben.

Der Zweck des Auslandseinsatzes der befragten Mitarbeiter war meist entweder das Ausführen bestimmter Tätigkeiten im Rahmen eines Projektes, das Lösen eines bestimmten Problems in einer Auslandsniederlassung, der Aufbau von neuen Strukturen im Ausland oder die Leitung einzelner Bereiche oder ganzer Niederlassungen. Der international mobile Mitarbeiter wird für eine konkrete Aufgabe ins Ausland geschickt, die er in einer bestimmten Zeit erfüllen soll. Der Auslandseinsatz berge gewisse Herausforderungen, da er einen Mehrwert für das Unternehmen generieren soll:

« Ca a un rôle bien précis. (...) D'apporter un savoir, d'apporter de la méthode, d'apporter des manières de travailler, des manières de faire, des reflexes.(...) On est toujours quasiment tout seul. Il faut rapidement vendre vos idées, apprendre aux gens. Normalement on est envoyé quelque part parce qu'il y a un problème, une situation à résoudre. Il faut très rapidement analyser. (...) Un Expatrié, ça coûte cher. Il faut que ça soit rentable, il faut que ça ait du sens. Il faut que ça crée de la valeur, il faut que ça soit un vrai plus. » (Interview 29, Bankunternehmen)

Die meisten Mitarbeiter sehen diese fachlichen Aufgaben im Ausland als Herausforderung im positiven Sinne. Die Tätigkeiten im Ausland werden von den Befragten als „spannend“, „neu“ und „interessant“⁷⁸ wahrgenommen: „Von den fachlichen Herausforderungen war es ein Traum“ (Interview 8, Automobilunternehmen). Viele Befragte dieser Arbeit betonen, dass sie während des Auslandseinsatzes ein wesentlich breiteres Aufgabenspektrum als in der Zentrale gehabt hätten:

„Ich war dort für ein sehr breites Feld verantwortlich. Das ist meistens so, wenn Sie aus einer Zentrale kommen, wo Sie für ein kleines Feld tief verantwortlich sind. Dann gehen Sie raus und sind für ein sehr breites Feld verantwortlich. (...) Man ist für das ganze Business verantwortlich und nicht nur für einen Teil.“ (Interview 8, Automobilunternehmen)⁷⁹

⁷⁸ vgl. z.B. Interview 23 (Technologieunternehmen).

⁷⁹ Eine ähnliche Aussage findet sich in Interview 26: „Dort war ich für wesentlich mehr verantwortlich als das, was ich eigentlich zuhause (...) gemacht hatte. Da hat sich das Aufgabenspektrum dann extrem erweitert“ (Interview 26, Technologieunternehmen) sowie in Interview 29 (Bankunternehmen).

Dieser breite Verantwortungsrahmen sei typisch für „kleine Organisationen, wo wenige Menschen unglaublich viel machen“ (Interview 8, Automobilunternehmen). In der Zentrale ist man laut einem Interviewpartner hingegen „näher am Kern der Strategie“ (Interview 27, Technologieunternehmen). Der Entsandte ist im Ausland in seiner Arbeitsweise selbstständiger und freier und habe auch oft eine größere Entscheidungsmacht und Verantwortung als in der Zentrale. Im Ausland sei man „ein bisschen mehr sein eigener Herr“ als in der Zentrale und „muss noch selbstständiger Entscheidungen treffen“ (Interview 15, Technologieunternehmen), man sei „relativ allein auf sich gestellt“ (Interview 23, Technologieunternehmen).⁸⁰ Eine Befragte berichtet, dass man im Ausland ein größeres Mitspracherecht innerhalb eines breiteren Aufgabenspektrums habe als in der Zentrale:

« Quand on est à l'étranger, la plupart du temps on fait partie du comité de direction, donc on est vraiment dans les instances, on est cadre dirigeant. Et ici [au centrale] on est cadre de direction. C'est une grosse nuance. Dirigeant, ça veut dire qu'on donne notre avis sur tout. Même quand ce n'est pas notre spécialité. (...) Là-bas, [à l'étranger], comme à chaque fois c'était pour monter des sociétés, on me demandait mon avis. » (Interview 30, Bankunternehmen)

Diese herausfordernden Tätigkeiten und die größere Verantwortung führten aber auch zu höherem Druck, da sich Entscheidungen direkt auswirken können:

„Der Druck, in der Zeit die Zahlen zu bringen (...) das war kein Zuckerschlecken, das muss man ganz klar sagen. (...) Sehr viel mehr Druck als man hier in der Zentrale jemals erlebt. (...) Dieser Vertriebsdruck und diese direkte Implikation (...) das ist alles etwas, was Sie in einer Zentralfunktion niemals lernen können.“ (Interview 8, Automobilunternehmen)

Ein Großteil der befragten Unternehmensmitarbeiter gibt an, dass die im Ausland besetzte Stelle von ihnen als höherwertiger empfunden wurde als die Stelle, die sie davor im Heimatland innehatten⁸¹. Der Posten im Ausland ist allerdings nicht unbedingt laut offizieller Stellenbewertung des Unternehmens in einer höheren Hierarchiestufe anzusiedeln, sondern wird oft in der subjektiven Wahrnehmung der Mitarbeiter oder der Außenwahrnehmung im

⁸⁰ Ähnliche Aussagen finden sich auch in den Interviews 26 und 27 (Technologieunternehmen): „Im Ausland hat man generell mehr Freiheit, mehr Entscheidungsfreiheit, mehr Verantwortung und man hat weniger Berichtswesen (...) man ist freier draußen als hier [in der Zentrale].“ (Interview 27, Technologieunternehmen);

„Auf der anderen Seite natürlich auch zusätzliche Verantwortung zu übernehmen, die einem in Deutschland so nicht übertragen worden wäre.“ (Interview 26, Technologieunternehmen)

⁸¹ z.B. Interview 8 (Automobilunternehmen): „Bezüglich Verantwortung und Risiko für Themen und für Budgets definitiv deutlich höherwertig.“;

Interview 20 (Automobilunternehmen): „Die Auslandsstelle beinhaltet deutlich mehr Verantwortung inhaltlicher Art, Personal- und Budgetverantwortung.“;

Interview 25 (Technologieunternehmen): „Ja, die Delegation war eine Beförderung.“

Unternehmen aufgrund der höheren Verantwortung, des größeren Aufgabenbereichs und der Entscheidungsmacht als höherwertig wahrgenommen. Die im Ausland besetzte Stelle ist also bei vielen Mitarbeitern nicht unbedingt mit einer objektiv höheren Position verbunden und kann somit in diesen Fällen als eine subjektiv wahrgenommene Beförderung betrachtet werden:

„Aus Sicht der Organisationsbewertung war die Funktion auf der gleichen ‘Ebene’ (...). Bezüglich Verantwortung, Risiko für Themen und für Budgets definitiv deutlich höherwertig. Demzufolge in der Organisation definitiv wahrgenommen als eine Beförderung.“ (Interview 8, Automobilunternehmen)

„Das kommt darauf an. In der XX-Stellenbewertung, nein. In der Außenwahrnehmung, ja.“ (Interview 17, Automobilunternehmen)

Diese Erkenntnisse decken sich mit Konzepten der Karriereforschung, die zwischen *objektivem* und *subjektivem Karriereerfolg* unterscheiden (vgl. Kap. 3.1.3.2). Im Falle der Befragten dieser Arbeit kann vor diesem Hintergrund festgestellt werden, dass die Wahrnehmung des erreichten *Karriereerfolgs* während der Entsendung nicht auf *objektiven* Kriterien, wie einem positionellen Aufstieg beruhte, sondern, dass die Mitarbeiter die Auslandserfahrung als Karriereschritt bewerten, weil sie sie hinsichtlich der höheren Verantwortung und der interessanten Tätigkeiten als *subjektiv* befriedigend einstufen. Die Entsendung ist also kein *objektiver* Karriereschritt, sondern wird als individuell zufriedenstellend wahrgenommen.

Die Tätigkeiten des Mitarbeiters im Ausland umfassen oft unbekannte Aufgabengebiete, in die sich der Entsandte erst einarbeiten muss. Es findet hier also ein Prozess der Wissensaneignung statt, der meist als befriedigend bewertet wird. Durch die in vielen Fällen höhere Verantwortung im Ausland, kann der *Expatriate* zudem einen Gewinn an operationeller Erfahrung verzeichnen, den er in der Zentrale möglicherweise nicht gehabt hätte. Diese Aspekte des Wissens- und Erfahrungsgewinns werden von vielen Unternehmensmitarbeitern ebenso als Karrierefortschritt gewertet wie eine objektive Beförderung.

Auch die Verantwortliche für internationale Mobilität im Automobilunternehmen erklärt, dass in diesem Unternehmen der international mobile Mitarbeiter im Ausland oft eine höher wahrgenommene Position besetzt. Jedoch entspreche nicht jede dieser Positionen einer objektiv höheren Hierarchieebene. Oftmals sei es ein gefühlter Positionsaufstieg, da der Verantwortungsbereich im Ausland oft größer sei und die Aufgaben breiter gefächert: „Im Grunde wird sein Verantwortungsrahmen, sein Handlungsspielraum schlagartig größer, aber nicht

unbedingt die nach außen angezeigte Funktionshöhe“ (Experteninterview 3). Dies liege meist daran, dass Mitarbeiter in Auslandsniederlassungen geschickt werden, die im Normalfall kleiner und weniger spezialisiert sind als eine Zentrale. Ein Mitarbeiter ist deshalb im Ausland für das Erfüllen vieler unterschiedlicher Tätigkeiten zuständig, die in der Zentrale von mehreren Mitarbeitern wahrgenommen würden:

„Die Auslandsgesellschaften sind im Verhältnis zur Zentrale kleiner. Das bedeutet der Freiheitsgrad des individuellen Mitarbeiters ist viel höher und der Verantwortungsbereich viel breiter.“ (Experteninterview 3)

Dies führt laut den Befragten bei der Rückkehr in die Zentrale zu Umstellungsproblemen, da Macht und Verantwortung wieder schrumpfen. Der Mitarbeiter wird sozusagen bei der Rückkehr wieder von einer Ausnahmesituation mit gewissen Privilegien in die Normalität zurückgeholt. Ein Interviewter formuliert dies folgendermaßen: „Man reißt einem zuerst einmal die Schulterklappen ab“ (Interview 7, Automobilunternehmen). Auch andere Befragte sehen dieses Problem, das eine Rückkehr in die Zentrale nach einem Auslandseinsatz oft birgt:

„Normalerweise, wenn man im Ausland ist, dann hat man auch viel Verantwortung und man hat weniger Strukturen als man sie hier in Deutschland hat. Man ist viel entscheidungsfreier. (...) Ich habe da relativ früh eine relativ hohe Position gekriegt (...) und wenn du dann wieder hier [in der Zentrale] im Büro bist und das alles nur noch kleiner ist, fühlt sich das erstmal komisch an.“ (Interview 24, Technologieunternehmen)⁸²

Ebenso weist ein anderer Interviewpartner auf die Gefahr hin, dass Mitarbeiter nach einem Auslandseinsatz im normalen Arbeitsalltag in der Zentrale nicht mehr zufriedenzustellen seien, da sie sich an die Arbeitssituation im Ausland und die damit verbundenen Privilegien gewöhnt hätten (Interview 26, Technologieunternehmen).

Hier können in der Hinsicht Wandlungsdynamiken der *Weltanschauung* festgestellt werden, dass die international mobile Person durch ihren Auslandsaufenthalt einen veränderten Blick auf ihre berufliche Tätigkeiten und den damit verbundenen Status im Unternehmen erlangt, was oft mit einer höher wahrgenommenen Autorität in der ausländischen Unternehmenseinheit einhergeht. Der Mitarbeiter erhält durch den Aufenthalt eine veränderte Selbstwahrnehmung in beruflicher Hinsicht, denn die Anschauung der eigenen Tätigkeiten, die im Ausland als verantwortungsvoll, interessant und spannend wahrgenommen werden sowie die

⁸² Vgl. auch Interview 7 (Automobilunternehmen): „Sehr viele sind enttäuscht, weil sie auf einmal in ihrer Handlungsfreiheit massiv eingeschränkt sind, was sie ja davor auch waren. Nur in der Zeit, in der sie im Ausland waren, haben sie meistens mehr Verantwortung, schnellere Entscheidungsmacht.“

der eigenen Position im Hierarchiegefüge des Unternehmens, wird durch den Aufenthalt verändert. Ebenso findet dieser Wandel wieder bei der Rückkehr in die Zentrale statt: der Mitarbeiter nimmt seinen Status wieder als niedriger wahr und ist oft mit seinen Tätigkeiten in der Zentrale nicht mehr zufrieden - weil er es im Ausland anders erlebt hat.

Heuß (2009: VI) bestätigt die Ergebnisse vorliegender Untersuchung in der Feststellung, dass Mitarbeiter die ausgeführten Aufgaben im Ausland oft als „interessant, anspruchsvoll und abwechslungsreich“ beurteilen.

Auch Minssen (2009: 41) stellt in seiner Studie fest, dass ehemals entsandte Mitarbeiter den Auslandsaufenthalt als wichtig für die eigene Karriere betrachteten, da er ihnen eine „in hohem Maße selbständige Tätigkeit“ ermögliche. Dies könne aber auch laut dieser Untersuchung zu Unzufriedenheit nach der Rückkehr führen, da „Autonomie und Entscheidungsgewalt“ (ebd.: 56) in der Zentrale geringer seien als im Ausland:

Zudem sorgt die Diskrepanz zwischen der im Ausland erlebten Arbeitssituation mit ihrem hohen Ausmaß an Autonomie und Entscheidungsspielräumen auf der einen und der nach der Rückkehr wieder vorgefundenen Arbeitssituation auf der anderen Seite, die durch ein erhebliches Maß an hierarchischer Vorstrukturierung gekennzeichnet ist, für weitere Enttäuschungen. (Minssen 2009: 55)

Ebenso bestätigen Lazarova und Cerdin (2007: 406), dass viele Rückkehrer ihre Posten in der Zentrale als „lacking in autonomy, authority, and significance, compared with their global assignments“ wahrnehmen.

5.2.1.3 Die Rückkehr in das Stammhaus als *Achillesferse*⁸³ der Entsendung und die Bedeutung von *sozialen Netzwerken*

In diesem Kapitel wird die als problematisch wahrgenommene Rückkehr aus dem Ausland und die mit großen Herausforderungen für den Entsandten verbundene Wiedereingliederung in das Stammhaus behandelt. In diesem Zusammenhang wird ferner auf die Bedeutung *sozialer Netzwerke* für die Rückkehr und den Wandel des sozialen Status des professionell Mobilen eingegangen.

⁸³ (Cerdin 2007)

„Die Rückkehr ist viel härter als das Rausgehen“.

(Interview 11)

Viele der für die vorliegende Arbeit interviewten Unternehmensmitarbeiter sind der Ansicht, dass die Rückkehr in die Zentrale eine der größten Herausforderungen eines Auslandseinsatzes darstellt: « L'écueil de l'expatriation, c'est le retour » (Interview 28, Bankunternehmen)⁸⁴.

Die Befragten sind sich einig, dass sich die Rückkehr teilweise als problematisch und als wesentlich komplizierter als das „Hinausgehen“ herausstelle. Die große Herausforderung der Rückkehr in die Zentrale besteht laut den befragten Personen in der Tatsache, wieder eine passende Stelle zu erhalten. Nicht immer kümmerten sich die Personalabteilungen um die Rückkehrer. Dadurch, dass die betreffende Person im Ausland nicht sichtbar für die Zentrale sei, muss sie sich oft selbst um eine Stelle nach der Rückkehr bemühen. Die Jobaussichten hingen u.a. vom Zeitpunkt der Rückkehr sowie von der momentanen Situation des Unternehmens ab bzw. ob dieses expandiere oder schrumpfe. Ein Mitarbeiter bezeichnet dies als „Glückssache“ (Interview 11, Automobilunternehmen). Seine geplante Rückkehr aus dem Ausland im Jahr 2008/09 wurde erheblich durch die wirtschaftliche Krise beeinträchtigt. Das Unternehmen wurde infolge der Krise restrukturiert, was für den Rückkehrer zur Herausforderung wurde:

„Man war da eher Problemfall als Rückkehrer, als hier willkommen. Neue Arbeitskraft sozusagen.“ (Interview 11, Automobilunternehmen)

Aus diesem Grund blieb der Befragte länger als ursprünglich vorgesehen im Ausland und kam erst zu einem späteren Zeitpunkt zurück.

Ein Befragter des Bankunternehmens (Interview 32) berichtet, dass es mehrere Arten der Rückkehr in die Zentrale gebe. Die meisten Mitarbeiter würden auf einen « poste dédié » ins Ausland geschickt, beispielsweise als *responsable* eines bestimmten Bereiches in einer Niederlassung. In diesen Fällen kehre man nach dem Einsatz alleine in die Zentrale zurück. Oft sei dies kompliziert, da der genaue Zeitpunkt der Rückkehr nicht genau geplant werden

⁸⁴ Eine ähnliche Aussage findet sich in Interview 32 (Bankunternehmen).

könne und sich oft verschiebe. Der Rückkehrer müsse oft aktiv auf seine Rückkehr aufmerksam machen und die Unterstützung der Personalabteilung einfordern. Die andere Möglichkeit sei der Erwerb einer neuen Einheit im Ausland. Hier würden oft mehrere Mitarbeiter gleichzeitig aus der Zentrale ins Ausland geschickt, um die Strukturen dort aufzubauen. Diese Fälle seien vorhersehbarer, denn alle Mitarbeiter würden wieder zusammen zum gleichen Zeitpunkt - normalerweise nach drei Jahren - in die Zentrale zurückkehren. Die Personalabteilung wisse also bereits zu Beginn des Einsatzes, dass zu einem bestimmten Zeitpunkt Mitarbeiter wieder in die Zentrale eingegliedert werden müssten, was die Planung und die Stellensuche um einiges erleichtere (Interview 32, Bankunternehmen).

Viele Befragte dieser Arbeit berichten jedoch von dem Gefühl, während ihrer Abwesenheit von der Zentrale vergessen oder für bestimmte Stellen nicht berücksichtigt worden zu sein. Laut vielen Interviewpartnern werde man in der Zentrale bei der Rückkehr nicht erwartet, man sei alleine und müsse sich selbst um die Folgestelle kümmern:

« Il faut une force de caractère par rapport au retour. (...) Ce n'est pas forcément toujours orchestré par les RH. A un certain niveau, quand tu reviens, tu es forcé de trouver quasiment tout seul (...). Tu pars, tu te lances à fond sur ton travail, tu essaies de réussir quelque chose et quel que soit le résultat que tu as eu, quand tu reviens il n'y a rien qui est prêt. Tu n'as rien ce qui t'attend. » (Interview 29, Bankunternehmen)

Auch eine andere Mitarbeiterin des Bankunternehmens hat ähnliche Erfahrungen gemacht.

« On ne vous attend pas. On vous a perdu de vue. (...) Donc, oui, personne ne m'attendait, (...) et j'ai beaucoup peiné. J'ai eu des difficultés à rentrer. » (Interview 30, Bankunternehmen)

Diese Mitarbeiterin hatte zudem Umstellungsprobleme von einem « management anglosaxon » im Ausland zu einem « management très latin » in Frankreich sowie den Eindruck, dass sie in der Firma nicht mehr auf dem Laufenden sei. Erschwerend kam ihrer Aussage nach noch hinzu, dass sie auf eine weniger interessante Stelle zurückkehrte, auf der ihr Kenntnisgewinn im Ausland nicht gewürdigt und genutzt wurde (Interview 30, Bankunternehmen).

Die Literatur zur Rückkehr in die Heimat und die Wiedereingliederung in die Zentrale, u.a. Forster (1997), Allen und Alvarez (1998) oder Scullion und Linehan (2002) zeigt, dass eine Auslandsentsendung für einige Mitarbeiter sogar einen Nachteil gegenüber in der Zentrale verbliebenden Kollegen darstellt. Auch Dickmann und Harris (2005: 404) stellten in diesem

Zusammenhang fest, dass viele ehemals entsandte Mitarbeiter den Auslandsaufenthalt in der Hinsicht als nicht zuträglich einstufen, als dass er sie von ihren *sozialen Netzwerken* im Unternehmen entfernte, welche nach dem Aufenthalt wieder neu aufgebaut werden müssten.

Auch Studien wie die von Black, Gregersen und Mendenhall (1992), Stroh, Gregersen und Black (1998), Stahl et al. (2002) oder Benson und Pattie (2008) bestätigen die Rückkehrschwierigkeiten von *Expatriates*:

The common wisdom is that expatriates are forgotten while overseas and organizations put little thought or effort into ensuring that the international experience fits into the employees' job and career when they return. (...). Likewise, repatriates often report returning home to unchallenging jobs with low levels of authority and little utilization of the newly acquired international abilities. (Benson & Pattie 2008: 1638)

Stahl et al. (2000: 344) betonen, dass die Personalarbeit in Bezug auf Auslandsentsendungen innerhalb deutscher Unternehmen oft Mängel aufweise. Besonders hinsichtlich der defizitären Planung der Rückkehr in das Stammhaus und des anschließenden weiteren Karriereverlaufs in der Zentrale seien viele Mitarbeiter unzufrieden. Ebenso bezeichnet Cerdin (2007) die Rückkehr nach einer Auslandsentsendung als « le talon d'Achille de la mobilité internationale, car il est souvent une source d'inquiétude et de frustrations » (Cerdin 2007, zit. n. Cerdin 2011: 33). Die Unzufriedenheit der Rückkehrer liege einerseits an den Erfahrungen und Kompetenzen, die in den Augen der ehemaligen Entsandten vom Unternehmen nicht richtig genutzt würden und daraus resultierend einem Gefühl der mangelnden Anerkennung. Zudem würden sich viele Rückkehrer über zu wenig positive Erträge der Erfahrung für die Karriere beklagen:

Returnees' primary concerns are related to the under-utilization of their newly developed knowledge and skills. (...) Offered a limited number of career options, and rarely considered for promotions, repatriates feel that they have been removed from the main-stream of corporate advancement. (Lazarova & Cerdin 2007: 406)

Viele Befragte dieser Arbeit haben aus der schwierigen Erfahrung der Rückkehr gelernt und sehen im Nachhinein eine große Bedeutung in der Existenz und dem Erhalt eines *sozialen Netzwerks (réseau social)* im Stammhaus, welches eine wichtige Voraussetzung für eine langfristige Karriereentwicklung nach der Rückkehr aus dem Ausland sei. Dieses *soziale Netzwerk* kann den Rückkehrer auffangen und dessen Wiedereingliederung im Unternehmen sicherstellen. Die international mobilen Mitarbeiter müssen ihr *soziales Kapital (capital social)*; Bourdieu 1980: 2) aufrechterhalten und am Ende des Auslandseinsatzes aktivieren, um einen Nutzen daraus ziehen zu können.

Pierre Bourdieu (1980: 2) bezeichnet das *capital social* als « l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissance et d'inter-reconnaissance ». Diese *sozialen Netzwerke* sind allerdings nicht von Natur aus gegeben, sondern müssen aufrechterhalten werden, um dauerhafte Beziehungen zu produzieren und zu reproduzieren:

Le réseau des liaisons est le produit de stratégies d'investissement social consciemment ou inconsciemment orientées vers l'institution ou la reproduction de relations sociales directement utilisables, à court ou à long terme, c'est-à-dire vers la transformation de relations contingentes, comme les relations de voisinage, de travail ou même de parenté, en relations à la fois nécessaires et électives, impliquant des obligations durables, subjectivement ressenties. (ebd.: 2)

Das *soziale Netzwerk* könne laut den Befragten der vorliegenden Arbeit aus ehemaligen Vorgesetzten oder Kollegen bestehen, mit denen der international Mobile während seiner Zeit im Ausland Kontakt hält. Eine Rückkehr müsse von langer Hand geplant und aktiv vorbereitet werden:

« Je pense que le retour, ça se prépare. Il faut passer du temps, il faut chercher, il faut rencontrer des gens. (...) Il faut toujours garder des contacts avec la maison mère, ça me paraît essentiel. Il faut passer physiquement les voir, (...) il faut rester en contact par mail, il faut rester en contact par téléphone, avec les gens du centrale. C'est évident. » (Interview 30, Bankunternehmen)⁸⁵

Mitarbeiter im Ausland müssten also ihr *soziales Kapital* nutzen und aktiv handeln, um nach der Entsendung wieder im Unternehmen Fuß zu fassen:

„Das ist hier Selbstorganisation, sein Netzwerk versuchen so lange zu halten wie es geht. (...) Wenn man Glück hat, kommt man zurück und hat auch über seinen Mentor oder sein Netzwerk die Möglichkeit durchaus seine Karriere fortzusetzen. (...) Ich hatte Glück, weil damals mein erster Chef bei XX, der hatte eine ganz interessante Stelle zu besetzen. Und wirklich durch reinen Zufall und durch persönliches Netzwerk bin ich dann dort reingekommen. Sonst, wer weiß, wo ich geblieben wäre.“ (Interview 11, Automobilunternehmen)⁸⁶

⁸⁵ Zwei andere Befragte sehen dies ähnlich: *« Je pense que ça [le retour] se travaille en permanence. Il ne faut jamais couper le cordon, il faut garder ses contacts, le préparer bien en avance et si possible avoir déjà plus ou moins en tête les points de chute du retour avant même de partir. » (Interview 31, Bankunternehmen)*

« Il faut savoir maintenir un network. Quand on a envie de rentrer il faut dire longtemps à l'avance (...) Et puis, il faut travailler son plan de succession aussi sur place. Une mobilité à l'étranger, c'est une grosse prise de risque quelque part. Parce que vous ne savez jamais très bien où vous allez tomber. (...) vous êtes partis, on ne vous ramène pas comme ça. (...) Donc, ça se travaille, ça se prépare. » (Interview 28, Bankunternehmen)

⁸⁶ Ein anderer Befragter berichtet Ähnliches: *„Man braucht dort [in der Zentrale] ein gewisses Lobby-Netzwerk. Wenn man das hat, kann einem der Auslandsaufenthalt helfen, und wenn nicht, dann hilft das eher weniger.“ (Interview 17, Automobilunternehmen)*

Ein weiterer Befragter des Bankunternehmens (Interview 29), der sich zum Zeitpunkt des Interviews am Ende seiner Auslandszeit befand, reist bereits mehrere Monate vor seiner geplanten Rückkehr regelmäßig nach Paris, um interne Bewerbungsgespräche zu führen und seine Unterlagen in der Unternehmenszentrale zu streuen. Die Personalabteilung treffe man hingegen gewöhnlich erst nach der eigentlichen Rückkehr, weshalb man sich selbst vorher darum kümmern müsse. Zudem seien freie Stellen höherer Hierarchieebenen selten offiziell oder extern ausgeschrieben, sondern würden intern vergeben. Ein Mitarbeiter, der sich zu fraglicher Zeit im Ausland befindet, werde hierfür also meist nicht berücksichtigt. Dieser Mitarbeiter erzählt, dass er während seiner ersten Auslandsmobilität einmal pro Jahr in seiner ehemaligen Abteilung in der Unternehmenszentrale in Paris für seine Vorgesetzten Präsentationen zu seinen Tätigkeiten im Ausland gehalten habe, da ihm bewusst war, dass diese Personen ihm nach der Rückkehr behilflich sein könnten. Dieser Befragte hat also sein *Netzwerk* im Vorhinein aktiv auf seine Rückkehr vorbereitet.⁸⁷ Diese im Unternehmen einflussreichen Personen hätten dann auch für eine erfolgreiche Wiedereingliederung gesorgt:

« Il faut savoir garder des contacts avec ces gens - là parce que c'est des gens qui ont de l'influence. (...) Ils savent ce que tu as fait, par le passé, ils savent ce que tu es en train de faire parce qu'ils ont encore un œil dessus. (...) Il y a tout le réseau, tout le network que tu te fais. (...) Il faut savoir activer un certain nombre de liens. (...) C'est tout un travail de lobbying, c'est comme une opération commerciale, tu te vends. »
(Interview 29, Bankunternehmen)

Dieser Befragte ist jedoch der Ansicht, dass die Schwierigkeiten der Rückkehr in die Zentrale auch ihren Sinn hätten. Hierdurch könne der Mitarbeiter beweisen, wieder von vorne beginnen zu können und selbst aktiv zu werden: « C'est aussi là que tu montres ta capacité à rebondir, à retrouver, ça fait parti du jeu » (Interview 29, Bankunternehmen).

Im deutschen Automobilunternehmen gibt es speziell für diesen Zweck eingesetzte *Mentoren*, die sich meist auf einer höheren Hierarchieebene befinden. Diese halten mit dem Mitarbeiter im Ausland Kontakt, beraten ihn bezüglich seiner Karriereentwicklung und helfen bei der Rückkehr in die Zentrale. Ein Manager des Automobilunternehmens berichtet von einem *Mentee*, den er während dessen Einsatz in China betreute und mit dem er regelmäßig Video- und Telefonkonferenzen organisierte und der selbst des Öfteren in die Zentrale komme, um in Verbindung zu bleiben. Dies sei wichtig, um dem mobilen Mitarbeiter nach der Rückkehr „dann möglichst schnell wieder in der Organisation das Laufen beizubringen“ (Interview 8, Automobilunternehmen).

⁸⁷ Auch ein anderer Befragter (Interview 32, Bankunternehmen) berichtet Ähnliches.

Eine im Automobilunternehmen für internationale Einsätze verantwortliche Mitarbeiterin erläutert, dass ein für das Unternehmen Mobiler nach seiner Rückkehr zwar eine „absolute Job-Garantie“ auf eine vergleichbare Stelle mit derselben Wertigkeit wie die vorherige Position im Heimatland habe. Allerdings könne keine Rückkehr auf den vor der Entsendung besetzten Posten garantiert werden, da sich Arbeitsplätze im Laufe der Zeit wandeln würden oder gar nicht mehr existierten. Mitarbeiter könnten nach der Rückkehr in die Zentrale jedoch durchaus auf einer höheren Position wieder einsteigen, da sie im Ausland ja „Zusatzqualifikationen“ gewonnen hätten. Die *Expertin* erwähnt auch das *Mentorensystem* des Unternehmens. Der *Mentor* solle die Rückkehr und Wiedereingliederung von international mobilen Mitarbeitern erleichtern und „während des ganzen Einsatzes (als) Bindeglied zwischen Einsatzgesellschaft und Heimatgesellschaft“ fungieren. Engagement und Eigeninitiative seien hier zusätzlich von großer Bedeutung. Der Mitarbeiter sei dazu aufgefordert, sein *Netzwerk* - das *soziale Kapital* - zu pflegen, um aktiv seine Rückkehr in die Zentrale sicherzustellen (Experteninterview 3).

« C'est vrai qu'en tant qu'expatrié on vit bien. On vit très bien. »

(Interview 29)

Ein weiterer Faktor, der laut den Aussagen der Mitarbeiter die Rückkehr in das Heimatland erschweren kann, ist der finanzielle Aspekt sowie die Privilegien, die international mobile Mitarbeiter im Ausland genießen. Die Entsandten erhalten meist Auslandszuschläge, die sich nach dem jeweiligen Land sowie der familiären Situation richten und die oft höheren Lebenshaltungskosten im Ausland decken sollen. In den drei untersuchten Unternehmen werden zudem die Miete im Ausland - oder Teile davon -, das Schulgeld oder die Kosten der Kinderbetreuung, der Umzug (in manchen Fällen mit Möbelpauschalen), die Reisekosten (eventuell auch die der begleitenden Familie), die Krankenversicherung für die gesamte Familie, Visakosten oder Sprachkurse (eventuell für die ganze Familie) sowie eine Pauschale für Heimflüge vom Unternehmen übernommen. Im Automobilunternehmen erhalten international mobile Mitarbeiter außerdem eine „Integrationspauschale“, die „vor allem dem Ehepartner den Start erleichtern soll“ (Interview 8, Automobilunternehmen). Im Technologieunternehmen erhält

der Mitarbeiter eine „Mobilitätsprämie“ von 10% seines Gehaltes (Interview 19, Technologieunternehmen). Im französischen Bankunternehmen kann der Mitarbeiter zudem im Falle „schwieriger Länder“⁸⁸ eine « prime de pénibilité » oder, wenn er in einer bestimmten Hierarchiestufe ins Ausland geht, eine « prime de responsabilité » beziehen (Interview 28, Bankunternehmen). Die meisten entsandten Mitarbeiter empfanden ihre finanzielle Situation im Ausland als sehr angenehm und sind der Ansicht, dass man im Ausland tendenziell finanziell besser gestellt sei als im Heimatland:

*« Ca ne fait pas une différence énorme, mais ça fait une vraie différence. (...) Globalement, pour moi, ça a toujours été intéressant. Je n'ai pas fait une fortune, mais c'était plus intéressant financièrement que si j'étais resté en France. » (Interview 31, Bankunternehmen)*⁸⁹

Das Grundprinzip in allen drei Unternehmen lautet, dass kein Mitarbeiter durch seinen Auslandsaufenthalt schlechter gestellt sein dürfe als im Heimatland⁹⁰. Es findet also immer zumindest eine Anpassung an die finanziellen Verhältnisse des Mitarbeiters im Heimatland statt. Die Verantwortliche für internationale Mobilität des Automobilunternehmens betont, dass der Mitarbeiter im Ausland zwar meist einen finanziellen Vorteil im Vergleich zum Heimatland habe, dies aber von der Einsatzgesellschaft, dem Einsatzland „und den dortigen Herausforderungen“ (Experteninterview 3) abhinge. Häufig werden den international mobilen Mitarbeitern auch zusätzliche, nicht-monetäre Privilegien gewährt, wie beispielsweise ein Firmenwagen oder ein Fahrer. Kumar und Karlshaus (1992: 67) bezeichnen diese Anreize als „fringe benefits“; diese Form der Entlohnung sei bei Mitarbeitern aufgrund ihres Statussymbol-Charakters oft begehrt als eine finanzielle Mehrvergütung.

Ein international operierendes Unternehmen benötigt entsandte Mitarbeiter in Auslandsniederlassungen wie bereits erwähnt aus unterschiedlichen Gründen und für verschiedene Ziele. Um sicherzustellen, dass der Status quo in den Niederlassungen erhalten bleibt, d.h. dass immer Mitarbeiter vorhanden sind, die bereit sind, eine gewisse Zeit im Ausland zu verbringen, muss das Unternehmen Mitarbeiter hierfür mobilisieren und deren Bereitschaft sicherstellen. Der höhere Verdienst im Ausland, der meist durch Prämien und Auslandszuschläge entsteht, sowie die *fringe benefits* könnten als Anreize betrachtet werden, die das

⁸⁸ Mit „schwierigen“ Ländern sind hier solche Länder gemeint, die sich vom Heimatland des Befragten in grundlegenden Aspekten unterscheiden, beispielsweise hinsichtlich der Kultur, des Lebensstandards oder der Sicherheit.

⁸⁹ Ähnliche Aussagen finden sich in den Interviews 8 (Automobilunternehmen) und 29 (Bankunternehmen).

⁹⁰ vgl. z.B. Experteninterview 3: „Die oberste Devise lautet, der Mitarbeiter soll auf keinen Fall schlechter gestellt sein, als wenn er im Heimatland geblieben wäre.“

Unternehmen nutzt, um Mitarbeiter für Auslandsentsendungen zu gewinnen, denn um ihre *Subjektivität* zu mobilisieren, muss die Person dies für notwendig erachten: « il faut des raisons (d'agir) saisissables par eux; il faut que cette mobilisation ait un sens pour eux » (Spurk 2010: 67).

Laut der zuständigen Mitarbeiterin für Auslandsmobilität im Automobilunternehmen achte das Unternehmen jedoch grundsätzlich darauf, diese Anreize nicht zu groß zu gestalten, damit sich Mitarbeiter nicht allein aus diesem Grund für eine Entsendung entscheiden (Experteninterview 3).

Einige Befragte geben zu, dass die Umstellung und das plötzliche Fehlen dieser Statussymbole und Privilegien bei der Rückkehr in das Heimatland zu Unzufriedenheit führte:

„Dann kommen Sie hierher, haben keine Wohnung, kommen aus einem schönen Umfeld und kriegen hier eine Eineinhalb-Zimmer-Wohnung mit Wohn-Klo-Küche sozusagen von der Firma gestellt. (...) Die Rückkehr ist viel härter als das Rausgehen. (...) Rausgehen ist einfach, Sie haben eine neue Aufgabe, ein neues Leben, alles anders, total spannend. (...) Und wenn Sie zurückkommen, sind Sie auf Null gestellt, fangen von vorne an. Also es ist ein ziemlich hartes 'landing' für viele.“ (Interview 11, Automobilunternehmen)

Auch ein Befragter des Technologieunternehmens (Interview 24) berichtet davon, dass er in China „sehr gut gelebt“ habe. In seiner Wohnanlage habe es Apartments im Stil eines „Fünf-Sterne-Hotels“ mit Fitnessstudio, Reinigungspersonal, Bügel- und Wäscheservice gegeben. Dieser Befragte betont, dass es wichtig sei, zwischen verschiedenen Auslandseinsätzen immer wieder in die Zentrale zurückzukommen, um sich nicht zu sehr an die Privilegien der Ausnahmesituation des Auslandseinsatzes zu gewöhnen:

„Man gewöhnt sich an Dinge, die man hier in Deutschland nicht hat. Und das macht es dann auch wieder sehr schwer. Geld, Verantwortung, Freiheit. (...) Plötzlich hat man keinen Fahrer mehr, der einen morgens abholt und sagt 'Good morning, Sir', oder man hat auch natürlich nicht das Gehalt, das man im Ausland hat. (...) Da muss man den Sinn sehr schnell wiederfinden, sonst schafft man es nie wieder heim.“ (Interview 24, Technologieunternehmen)⁹¹

« Il ne faut pas s'y habituer puisque quand tu reviens ici, la réalité est une toute autre. (...) Ca te positionne à un niveau que tu n'as pas ici, c'est clair. Mais il ne faut pas

⁹¹Ähnliche Aussagen finden sich in Interview 26 und 27 (Technologieunternehmen):

„Problemlos ist es nicht, weil es natürlich wieder eine Umstellung ist. In Ländern, in denen man als Expat gewisse Vorzüge genießt, Haushaltsführung, Maid, auch den Wohlstandsvorteil. (...) Das sind so Dinge, mit denen muss man dann auch hier erstmal wieder klarkommen. Weil das kann man nicht einfach beliebig fortführen. Das ist in Deutschland oft teurer, das ist oft nicht vorhanden.“ (Interview 27, Technologieunternehmen)

que ça te monte à la tête. Il faut être conscient des réalités. » (Interview 29, Bankunternehmen)

Auch in diesem Kontext kann also ein Wandel der *Weltanschauung* festgestellt werden. Der international mobile Mitarbeiter entwickelt im Ausland eine andere *Selbstwahrnehmung* bezüglich seines finanziellen Status und gewisser Privilegien, die damit einhergehen. Diese *Selbstwahrnehmung* wird bei der Rückkehr aus dem Ausland und dem Wiedereintritt in das „normale Leben“ jedoch wieder gewandelt, was bei vielen Personen bisweilen ein Gefühl der Enttäuschung und Unzufriedenheit hervorrufen kann.

Auch Lazarova und Cerdin (2007) erwähnen Studien, die eine mögliche Enttäuschung von Entsandten nach der Rückkehr, u.a. durch die Veränderung der finanziellen Situation, feststellen:

Researchers have pointed out unexpected changes in life style, reduction in cash flow and disposable income, problems associated with loss of social status and lifestyle changes as examples of stressors experienced by returning repatriates (Kendall, 1981; Harvey, 1982; Gomez-Mejia and Balkin, 1987; Black and Gregersen, 1991; Engen, 1995; Stroh et al., 1998; Poe, 2000). (Lazarova & Cerdin 2007: 406)

5.2.1.4 Der Erwerb von beruflich nützlichen Eigenschaften durch internationale Mobilität

In folgendem Kapitel wird der Erwerb von beruflich nützlichen Eigenschaften durch internationale Mobilität beleuchtet. In diesem Zusammenhang wird von den Befragten u.a. der Erwerb interkultureller Kompetenzen und *operativer Erfahrung* sowie die Entwicklung und der Wandel persönlicher Eigenschaften, Werte und Denkweisen betont.

« *Ca vous confronte à une autre vision du monde qui vous forcément met en cause. »*

(Interview 28)

Viele Befragte, die akademisch mobil waren, betonen ausdrücklich, dass sie den konkreten fachlichen⁹² Nutzen der Auslandserfahrung, was spezifische inhaltliche Kenntnisse für die Ausführung des Berufes anbelangt, hintenanstellen. Keiner der Befragten erwähnt explizit den akademischen Inhalt des Auslandsstudiums als herausstechenden Mehrwert.

Ein Jurist des Automobilunternehmens ist der Ansicht, dass vom fachlichen Gesichtspunkt ein Semester seines zweisemestrigen Erasmus-Aufenthalts in Frankreich „voll und ganz ausgereicht“ hätte, denn man würde im Berufsleben „ganz gut ‘on the job’“ lernen:

„Letztlich macht man im Job dann doch (...) wieder andere Dinge als das, was man studiert hat. Insofern würde ich das [Fachliche] mit einigem Abstand nach hinten schieben.“ (Interview 2, Automobilunternehmen)

Der Befragte unterscheidet bezüglich des Ertrages jedoch deutlich zwischen seinem Erasmus-Aufenthalt und einem MBA-Studium mit Abschluss in den Vereinigten Staaten. Er berichtet von einem großen Unterschied hinsichtlich des fachlichen Gewinns, der in den USA seiner Ansicht nach deutlich höher war als bei dem Erasmus-Aufenthalt in Frankreich.⁹³ Dies liege zum einen an der höheren Bedeutung englischsprachigen Rechts im Vergleich zum französischen sowie an der Tatsache, dass der Studienaufenthalt in den Vereinigten Staaten zu einem Abschluss führte, was bei dem Erasmus-Aufenthalt nicht der Fall war. Der Schwerpunkt der Erasmus-Semester lag laut dem Befragten nicht auf der universitären Ausbildung, also der eigentlichen Finalität des Aufenthalts, sondern eher auf Freizeitaktivitäten und dem Kennenlernen des Landes:

„In USA war das Studium von Anfang an auf einen separaten Abschluss, Master, ausgerichtet (...). Insofern war es so, dass da schon noch mehr der Schwerpunkt auf dem Studium war. (...) Das andere war eben Erasmus (...). Zweitens liegt Montpellier klimatisch sehr begünstigt, da hat man einfach dann doch mehr Wert auf die Freizeit gelegt. (...) Insofern war dann im ersten Semester schon so ein bisschen die Luft raus fachlich.“ (Interview 2, Automobilunternehmen)

Der fachliche, inhaltliche Nutzen einer Auslandserfahrung ist in den Augen der meisten Befragten - sowohl solchen, die akademische als auch solchen, die berufliche Mobilität erlebt

⁹² Unter „fachlichen“ Kompetenzen und Kenntnissen sollen im Folgenden solche inhaltlichen Erträge verstanden werden, die von den Befragten explizit als nützlich für den/die dem Aufenthalt folgenden Posten definiert werden und konkret auf diesem/n angewendet werden können.

⁹³ Auch eine *Expertin* für internationale studentische Austauschprogramme ist der Ansicht, dass Studiensemester im Ausland hinsichtlich des fachlichen Ertrages unterschiedlich gewertet werden können. Bei einem Erasmus-Aufenthalt sei ihrer Meinung nach der persönliche Nutzen größer als der fachliche, bei einem Post-doc-Aufenthalt oder einem integrierten Studiengang beispielsweise sei dies umgekehrt. Zudem spiele das Alter des Studierenden sowie der Zeitpunkt des Aufenthalts im Studienverlauf eine Rolle (Experteninterview 1).

haben - eher unbedeutend und vergänglich. Zudem sei konkret fachliches und inhaltliches Wissen aufgrund von Funktions- oder Bereichswechseln innerhalb des Unternehmens im Karriereverlauf nicht immer „übertragbar“ (Interview 11, Automobilunternehmen).

Allerdings wurde in den Interviews deutlich, dass in der Wahrnehmung der Befragten durch den Auslandsaufenthalt eine Reihe anderer Qualitäten und Kompetenzen erworben werden konnten, die nicht der Ausführung bestimmter und explizit zu definierender Tätigkeiten dienen, dem Befragten jedoch grundsätzlich im Berufsleben nützlich und für den Karriereverlauf zuträglich sind. Der hauptsächliche beruflich anwendbare Nutzen liegt in indirekten, subtilen Kompetenzen, die auch in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern anwendbar sind und im Gegensatz zu rein fachlichem Wissen nicht veralten:

„Das Fachliche kann man immer nachlesen und lernen. Das fachliche Wissen ist nach vier bis fünf Jahren sowieso ‘out-dated’. Aber man lernt die Werkzeuge, die Instrumente, die komplexen Sachverhalte zu verstehen, zu erkennen, zu strukturieren, zu analysieren, darzustellen, zu kommunizieren. Das ist das Handwerkszeug, das man in dieser Zeit erlernt. Und die fachliche Kompetenz, die kann man meiner Meinung nach mit Fleiß, mit Aufwand eigentlich immer aufholen und nachholen.“ (Interview 27, Technologieunternehmen)

„Man hat andere Denkweisen kennengelernt und sagt ‘ah ok, man kann durchaus diesen Sachverhalt komplett anders sehen’, also insofern fachlich indirekt. Heutzutage veraltet Fachwissen extrem schnell. Aber Herangehensweisen, (...) mehr in der Methodik, im Konzept, als tatsächlich im fachlichen Inhalt.“ (Interview 5, Automobilunternehmen)

Viele Interviewpartner erwähnen explizit die im Ausland erworbenen oder verfeinerten Sprachkenntnisse als herausstechenden Nutzen der Aufenthalte. Diese dienen ihnen bei ihrer derzeitigen Arbeit.⁹⁴

Die Auslandserfahrungen seien laut einem Befragten zudem bei der Arbeit in einem internationalen Umfeld sehr nützlich, „weil ich eben ständig mit allerlei Nationalitäten zu tun habe“ (Interview 2, Automobilunternehmen). Auch ein anderer Befragter sieht dies ähnlich. Ein Auslandsaufenthalt gebe Einblick in und ein Verständnis für kulturspezifische Verhaltensweisen. Für die konkrete Ausübung des Berufes sei er also indirekt nützlich (Interview 4, Automobilunternehmen). Auch eine weitere Mitarbeiterin profitiert ihrer Ansicht nach noch

⁹⁴ Ähnliche Aussagen finden sich in den Interviews 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11 (Automobilunternehmen), Interview 13 (Bankunternehmen), Interview 21, 23, 25 und 27 (Technologieunternehmen). Zumeist handelt es sich hier um Englisch-Kenntnisse, da die Arbeitssprache in vielen Ländern Englisch war.

heute von der durch ihre Auslandsaufenthalte gewonnenen Kompetenz, die sie nicht als fachlich, sondern als „kulturell“ einstuft:

„Das ist auch eine Rückmeldung, die ich bekomme, dass ich gerade was die Beziehungen zu den betreuten Gesellschaften [im Ausland] angeht, dass das eben sehr, sehr gut läuft (...). Ich denke schon, dass ich das da auch mit umsetzen kann, mehr kulturell als fachlich dann. (...) Ich denke, davon profitiere ich auf jeden Fall, auch bei dem was ich jetzt mache.“ (Interview 5, Automobilunternehmen)⁹⁵

Viele der Befragten sind der Ansicht, dass nur die unmittelbare Erfahrung einer anderen Kultur - im Gegensatz zu Schulungen und theoretischem Wissen - interkulturelle Kompetenzen entstehen lässt, die das Zusammenarbeiten mit unterschiedlichen Kulturen erleichtern.⁹⁶ Laut mehreren Interviewpartnern können Auslandsaufenthalte in Studium und Berufsleben einen Einblick in kulturell verschiedene Arbeitsweisen und Ausbildungssysteme geben und einen späteren beruflichen Mehrwert durch dort gelernte Arbeitsmethoden bieten:

„Von der Ausbildung und den Methoden an der amerikanischen Uni und dem MBA-Studiengang war ich sehr begeistert und sehr überzeugt. Das ist wirklich eine tolle Methode, die meines Erachtens auch noch besser ist und besser auf den Berufseinstieg vorbereitet als das, was man an deutschen Unis - zumindest zum damaligen Zeitpunkt - kannte. (...) Also gar nicht so die akademische Ausbildung, die man dort erlebt hat, sondern sehr viel eigenständiges Arbeiten, Gruppenarbeiten, lösungsorientiert, praxisorientiert. (...) Also insgesamt eine sehr, sehr gute Vorbereitung auf ein Berufsleben nach der Ausbildung.“ (Interview 1, Automobilunternehmen)⁹⁷

Insbesondere das Kennenlernen von anderen Abläufen, Prozessen, methodischen Herangehensweisen und Arbeitsstilen in Organisationen anderer Kulturen könne im Berufsleben von Nutzen sein.⁹⁸ Viele der beruflich mobilen Befragten betonen in diesem Zusammenhang die wertvolle Arbeitserfahrung in einer ausländischen Niederlassung, die „operative Erfahrung“, die sich von der Arbeit in der Zentrale unterscheidet. Einer der Befragten (Interview 8, Automobilunternehmen) erwähnt, dass ihm diese „extrem viel gebracht“ habe, da er im Ausland für ein sehr breites fachliches Umfeld verantwortlich gewesen sei und aus diesem Grunde neues Wissen erworben habe. Dies hebt ihn nun nach der Rückkehr gegenüber anderen Kollegen hervor:

⁹⁵ Eine ähnliche Aussage findet sich in Interview 16 (Automobilunternehmen).

⁹⁶ Interview 6, 7 (Automobilunternehmen) sowie 15, 22, 24, 25 (Technologieunternehmen).

⁹⁷ Eine ähnliche Aussage findet sich in Interview 6: „Ich habe dort gelernt, das war für meine erste Funktion im Recruiting und auch im Personalmarketing sehr wichtig, das amerikanische Hochschulsystem, ausländische Hochschulsysteme zu verstehen und einzuschätzen, um hier [in der Zentrale] letzten Endes auch das internationale Recruiting weiter aufbauen zu können.“ (Interview 6, Automobilunternehmen)

⁹⁸ Vgl. z.B. Interview 5, 7, 10 (Automobilunternehmen), 19 und 23 (Technologieunternehmen).

„Von Vertrieb über After Sales über die Kommunikation musste ich viele Themen verantworten von denen ich überhaupt keine Ahnung hatte. In die ich erstmal reinwachsen musste. (...) Man ist für das ganze Business verantwortlich und nicht nur für einen Teil. Also habe ich Elemente gesehen, gelernt, von denen ich heute immer noch profitiere. (...) Und das ist ein Kompetenzbereich, den ich mir aufgebaut habe, der mich definitiv deutlich bevorteilt.“ (Interview 8, Automobilunternehmen)⁹⁹

Ein anderer Mitarbeiter ist davon überzeugt, dass ihn die Erfahrung im Ausland mit Kompetenzen ausgestattet habe, die ihm seine Folgestelle in Deutschland ermöglicht hätten. Er ist der Meinung, dass das in der Niederlassung im Ausland angeeignete Wissen keinen direkten Karriereschub bewirkt habe, ihm jedoch andere Möglichkeiten eröffnet habe:

„Ich habe dadurch natürlich auch sehr, sehr viel gelernt über unsere Händler, über das Geschäft an der Front, das wusste ich vorher alles gar nicht, das ist was, was man im Ausland natürlich gut mitkriegen kann, weil das sind kleinere Einheiten, da bekommen Sie einfach mehr mit vom Geschäft. Das bringt mir jetzt tatsächlich direkt nichts für die Karriere, aber ich habe mir da was angeeignet, was mir letztendlich dann meinen nächsten Job hier zurück in München ermöglicht hat. (...) Das ist etwas, das hätte ich ohne diese ganzen Erfahrungen nicht bekommen.“ (Interview 10, Automobilunternehmen)

Auch ein Mitarbeiter des Technologieunternehmens ist der Ansicht, dass er durch den Auslandsaufenthalt tiefere Kenntnisse über Abläufe und Strukturen im Unternehmen erhalten habe und sich dadurch sogar mehr mit dem Unternehmen identifizieren könne. Zudem sieht er einen großen Mehrwert in der Erfahrung, Verantwortung zu übernehmen (Interview 26, Technologieunternehmen).

Einige Mitarbeiter sind der Ansicht, dass sie sich durch die Erfahrung im Ausland eine neue „Grundhaltung“, ein „mind-set“ (Interview 11, Automobilunternehmen) angeeignet hätten. Es habe ein Einstellungswandel stattgefunden, der nützlich für den beruflichen Werdegang sei. Ein Befragter sieht den beruflichen Mehrwert seines Auslandseinsatzes im Wandel des „Denkens“, da er unterschiedliche Verhaltensweisen in einem interkulturellen Team beobachten konnte (Interview 7, Automobilunternehmen).

Zudem werde man laut einem der Befragten „risikobereiter“ und „reaktiver“ und lerne andere Arbeitsweisen zu akzeptieren und auch unterschiedliche Denkweisen anzuwenden:

« Professionnellement, ça oblige la personne d'être beaucoup plus réactive, et à prendre des risques, et ça c'est important. Après, culturellement, c'est très important, et je pense que c'est la meilleure partie, c'est de comprendre que tout le monde

⁹⁹ Ähnliche Aussagen finden sich in Interview 20 (Automobilunternehmen) und Interview 21 (Technologieunternehmen).

n'est pas français, que tout le monde ne travaille pas de la même façon. (...) Et ça ouvre de nouveaux horizons, ça crée des mécanismes intellectuels de prise de décision qui sont variés (...). Ça vous donne la force d'avoir deux modes de réflexion différents. » (Interview 32, Bankunternehmen)

Ein Mitarbeiter des Technologieunternehmens ist der Überzeugung, dass er durch den Auslandsaufenthalt und die Erfahrung mit einer anderen Kultur gelernt habe, „diplomatischer“ zu agieren, was sich positiv auf seine jetzige Arbeit auswirke und auf diesem Posten sehr wichtig sei (Interview 19, Technologieunternehmen). Laut einem anderen Interviewpartner wirke sich ein Aufenthalt im Ausland nicht nur auf einen Wandel der inneren Haltung aus, sondern beeinflusse ebenso die Außenwirkung der Person und deren Ansehen im Unternehmen:

„Dazu natürlich noch den Respekt, den man automatisch in einer Organisation hat, wenn man mal ‚auf der anderen Seite‘ war (...). Sie standen mal unter dem Druck und haben sich mal beweisen müssen. Mit dem Wissen sitze ich hier in Meetings mit Leuten, die das noch nie gesehen haben. (...) Argumente schlagen ganz anders ein, als wenn jemand anderes, der es nur aus der Theorie kennt, mit seinen Argumenten kommt.“ (Interview 8, Automobilunternehmen)

Auch ein anderer Interviewpartner ist dieser Ansicht:

„Natürlich auch die Lebenserfahrung, was so den ganzen Auftritt eines Menschen ausmacht, das kommt einem natürlich auch heute in meiner jetzigen Funktion zugute.“ (Interview 1, Automobilunternehmen)

Hier kann also zusätzlich zu einer gewandelten *Selbstwahrnehmung* auch eine gewandelte *Fremdwahrnehmung* konstatiert werden. Die Erfahrung im Ausland verleiht dem Befragten in seinen Augen ein gewisses Prestige, eine positive Reputation im Unternehmen. Die Tatsache, dass er „die andere Seite“ - also das operative Geschäft im Ausland - selbst miterlebt hat, bringe ihm Respekt und Glaubwürdigkeit ein und führe durch eine größere Überzeugungskraft seiner Argumente zu beruflichen Vorteilen. Auch ein anderer Mitarbeiter bestätigt dies: „Die gleichen Leute sehen einen plötzlich bloß anders“ (Interview 26, Technologieunternehmen). Ebenso ist ein Zuständiger für internationale Mobilität innerhalb des Bankunternehmens der Ansicht, dass sich die « *credibilité* » des Mitarbeiters innerhalb des Unternehmens und gegenüber Kunden durch einen Auslandseinsatz erhöhe (Interview 14, Personalverantwortlicher, Bankunternehmen).

Eine weitere Eigenschaft, die laut den Befragten sowohl durch internationale professionelle Mobilität als auch durch studentische Aufenthalte entstehen könne, sei

Anpassungsfähigkeit (*adaptabilité*), die es einem auch in der Arbeitswelt erlaube, in unterschiedlichen Kontexten und mit unterschiedlichen Menschen zu interagieren. Eine Interviewpartnerin betont die Bedeutung von Anpassungsfähigkeit¹⁰⁰ im Berufsleben, da man dort ständig Veränderungen ausgesetzt sei.

Ein Befragter nimmt zudem einen Wandel seiner sozialen Kompetenz wahr und zwar in dem Sinne, dass man während eines Auslandsstudiums offen sein müsse und gezwungen sei, Kontakte zu knüpfen und neue soziale Bindungen einzugehen. Man lerne gewisse Verhaltensweisen (*compétences comportementales*) durch ein Auslandsstudium, beispielsweise « *qualité d'écoute, relationnel, patience, capacité de communication, capacité de créer du relationnel sur le long-terme* » (Interview 14, Bankunternehmen). Die internationale Erfahrung helfe dem Befragten auch in seiner jetzigen beruflichen Position, die sehr stark auf zwischenmenschlichen Beziehungen beruhe. Hier wird also betont, dass internationale Mobilität dazu dienen kann, das Entstehen sozialer Beziehungen zu erleichtern und schnell Verbindungen einzugehen. Ebenso sieht ein anderer Befragter den Nutzen seines Studienaufenthalts im Erwerb einer generellen „zwischenmenschlichen Qualifikation“, die implizit Auswirkungen auf seinen beruflichen Werdegang habe (Interview 16, Automobilunternehmen). Auch eine Personalverantwortliche des Automobilunternehmens bestätigt, dass das Unternehmen „abgerundete Persönlichkeiten“ (Interview 6, Personalverantwortliche, Automobilunternehmen) suche.

Viele der für diese Arbeit befragten Personen sind der Ansicht, dass sie durch die Erfahrung im Ausland und die Herausforderung, sich in einer fremden Umgebung zurechtfinden zu müssen, persönlich „reifer“, „selbstständiger“ und „unabhängiger“ geworden seien. Außerdem gewinne man an Selbstvertrauen, Herausforderungen aller Art meistern zu können.¹⁰¹ Manchmal wiegt dieser Gewinn für die Persönlichkeit in den Augen der Befragten sogar mehr als der inhaltliche Nutzen der Erfahrung:

„Der akademische Aspekt ist sicherlich wichtig, aber sich in einer vollkommen fremden Umgebung zurechtzufinden ist nochmal was anderes. Und natürlich wenn man dann noch relativ jung ist, das hat schon was, 12.000 km von zuhause mit zwei Koffern anzukommen, nur mit einem Zettel in der Hand, dass man da jetzt studieren darf, und sonst nichts. (...) Wenn man das mal geschafft hat, dann schreckt einen so leicht nichts mehr ab. (...) Je mehr Zeit vergeht, desto mehr tritt der akademische Teil in den Hintergrund. Ich erinnere mich also nur noch dunkel daran, was ich da akademisch gemacht habe,

¹⁰⁰ Auch eine andere Befragte betont eine Zunahme der Anpassungsfähigkeit durch die Erfahrungen im Ausland (Interview 9, Automobilunternehmen).

¹⁰¹ z.B. Interview 21, 23 (Technologieunternehmen), Interview 28 (Bankunternehmen).

aber was an Lebenserfahrung bleibt, ist natürlich deutlich dauerhafter.“ (Interview 17, Automobilunternehmen)

Diejenige Auswirkung auf die Persönlichkeit, die von den Befragten der vorliegenden Arbeit am häufigsten genannt wurde, ist die „Horizontenerweiterung“. Viele Interviewpartner sind der Ansicht, dass sich der Blick auf sich selbst und der Blick auf die soziale Welt durch die Erfahrungen im Ausland gewandelt hätte: „Man kommt nicht als der Mensch zurück, der man war, als man gegangen ist“ (Interview 1, Automobilunternehmen). Diese Erweiterung des „Horizonts“ kann als Wandel der *Weltanschauung* gedeutet werden:

„Ich denke, es hat mir die Augen geöffnet und ein ganz anderes Verständnis für die Welt gegeben. Und hat dadurch meinen Horizont extrem erweitert.“ (Interview 6, Automobilunternehmen)¹⁰²

Eine Unternehmensmitarbeiterin erwähnt die durch die Erfahrung entstehende „Offenheit“ (*l’ouverture d’esprit*) gegenüber anderen Sichtweisen, was ihrer Meinung nach auch im Beruf wichtig sei (Interview 3, Bankunternehmen). Laut dieser Befragten entwickle sich durch die internationale Erfahrung ein « état d’esprit », der die interkulturelle Zusammenarbeit erleichtere. Viele der befragten Personen¹⁰³ betonten diese Öffnung bzw. Offenheit gegenüber dem *Anderen* und kultureller Vielfalt. Es finde ein „Perspektivenwechsel“ (Interview 20, Automobilunternehmen und Interview 27, Technologieunternehmen), also ein Wandel der *Weltanschauung* statt, der sich v.a. in der Erkenntnis niederschläge, dass andere Herangehensweisen ihre Daseinsberechtigung hätten und man auch im Arbeitsleben offener für andere Handlungsweisen sei.¹⁰⁴

« C’est une ouverture d’esprit, (...) ça vous confronte à une autre vision du monde qui vous forcément met en cause. » (Interview 28, Bankunternehmen)¹⁰⁵

Ein großer Mehrwert der Auslandserfahrung ist die Akzeptanz der/des *Anderen*. Dies können sowohl Menschen mit anderen kulturellen Hintergründen sein als auch das *Andere* im Allgemeinen. Der Aufenthalt im Ausland und das damit verbundene Heraustreten aus der gewohnten Umwelt öffnen laut den Aussagen der Interviewpartner u.a. den Blick für und die

¹⁰² Ähnliche Aussagen finden sich in den Interviews 5, 7, 8, 9, 20 (Automobilunternehmen) und 19 (Technologieunternehmen).

¹⁰³ Interviews 3, 5, 7, 18, 20 (Automobilunternehmen) und 12, 13, 14 (Bankunternehmen) sowie 23 (Technologieunternehmen).

¹⁰⁴ Vgl. Interviews 5 und 20 (Automobilunternehmen), sowie 19, 22 und 24 (Technologieunternehmen).

¹⁰⁵ Ähnliche Aussagen finden sich in den Interviews 28 und 30 (Bankunternehmen).

Akzeptanz von unterschiedlichen Verhaltensweisen. Ein Befragter betont, dass er durch die Konfrontation mit einer fremden Kultur lernte, „Andersartigkeit“ zuzulassen (Interview 7, Automobilunternehmen). Viele Befragte sind der Meinung, dass durch die internationale Mobilität eine Annäherung an den *Anderen* oder das grundsätzlich *Anderere* stattgefunden habe, die sich durch eine höhere Toleranz für andere Kulturen äußere. Der Auslandsaufenthalt habe dazu geführt, dass sie *Anderere* weniger bewerten und ein Verständnis für *Alterität* entwickelten.

Diese durch den Auslandsaufenthalt gewonnene Eigenschaft der Offenheit und Toleranz gegenüber den *Anderen* und dem *Anderem* kann sich auch im Berufsleben als nützlich erweisen, da so eine Zusammenarbeit mit Menschen unterschiedlicher kultureller Hintergründe und damit anderen Sicht- und Herangehensweisen im Arbeitsumfeld erleichtert wird:

„Das Verständnis für andere Menschen herzustellen. Man verurteilt die Menschen ja relativ schnell, oder dieses Schubladendenken. Und wenn man weiß, es gibt einfach unterschiedliche Hintergründe und Herangehensweisen, das hilft ungemein. (...) Auch mal zu sehen, dass alles, was man im eigenen Land und in der eigenen Kultur macht, nicht das einzig Wahre und Beste und das einzig Mögliche ist.“ (Interview 27, Technologieunternehmen)¹⁰⁶

Zudem erlaube einem diese Erfahrung, sich selbst zu testen und viel über sich selbst und den *Anderen* zu lernen, denn durch die Konfrontation mit dem *Anderen* sei man gezwungen, die „Scheuklappen abzulegen“ (Interview 15, Technologieunternehmen). Hier könne man austesten, ob man « capable de changer de vision » sei (Interview 29, Bankunternehmen).

Eine große Anzahl an Befragten kann ferner einen Wandel von Werten und Ansichten durch die Erfahrung im Ausland feststellen. Zwei für die vorliegende Arbeit befragte Personen stellten bei ihrer Rückkehr aus dem Ausland fest, dass sich ihr eigenes Wertesystem sowie die persönlichen Interessen im Gegensatz zum „daheimgebliebenen“ Umfeld gewandelt hatten:

„Das spürt man dann, wenn man wieder zurückkommt. Und merkt, dass diese Veränderung parallel bei Freunden nicht im gleichen Ausmaß stattgefunden hat. (...) Wenn man wieder nach Hause kommt und seine alten Freunde trifft und die bewegen eigentlich für das eigene Gefühl unverändert die gleichen Themen, die schon vor fünf Jahren die Themen waren. (...) Das ist irgendwie abgehakt und Vergangenheit für einen selber. (...) Und man hat dann unter Umständen auch Schwierigkeiten, Anknüpfungspunkte zu finden mit ehemaligen Freunden und Bekannten. Die halten einem auch so einen Spiegel vor, und dann merkt man, dass man sich selbst verändert hat und die

¹⁰⁶ Ähnliche Aussagen finden sich in den Interview 5 und 18 (Automobilunternehmen), 13 und 14 (Bankunternehmen) und 23 (Technologieunternehmen).

finden einen unter Umständen plötzlich ganz arrogant oder abgehoben. Weil man eben über andere Themen spricht und sich andere Gedanken macht und auch andere Ausdrücke verwendet, oder andere Argumentationen und Denkungsarten plötzlich anwendet. (...). Das kann durchaus auch zur Entfernung von früheren Freundeskreisen führen.“ (Interview 1, Automobilunternehmen)¹⁰⁷

Dieser Befragte bezeichnet den Auslandsaufenthalt als „Lebensabschnitt“ und vergleicht diesen mit anderen einschneidenden Lebensereignissen wie einer Familiengründung, die bisherige Beziehungsmuster wandeln können.

Auch Alfred Schütz behandelt in einem Aufsatz von 1945 die Problematik der Re-Integration des „Heimkehrers“. Hier müsse das „Denken-wie-üblich“ reaktiviert werden, was allerdings durch die Tatsache erschwert wird, dass „die alte gewohnte Umgebung“ während der Abwesenheit „einen zusätzlichen Sinn erhalten hat“; ehemals vertraute „Rezepte“ haben sich möglicherweise verändert (vgl. Schütz 1945, zit. n. Merz-Benz & Wagner 2002: 33f). Es hat ein Wandel der *Weltanschauung* bei der international mobilen Person stattgefunden. Dieser Wandel der *Weltanschauung* hat jedoch bei den Personen derselben sozialen Einheit, die nicht im Ausland waren, nicht stattgefunden. Die *Weltanschauungen* sind in bestimmten Aspekten also nicht mehr kompatibel. Die Personen, die Erfahrungen im Ausland gesammelt haben, sind mit anderen Werten, Ansichten, Handlungsweisen usw. konfrontiert worden und haben diese teilweise verinnerlicht.

Ebenso sind die befragten *Experten* der Meinung, dass Auslandsaufenthalte nicht unbedingt aus fachlichen Gesichtspunkten für den Beruf nützlich sind, sondern in erster Linie durch die dadurch erworbenen indirekten Eigenschaften und Kompetenzen. Eine Personalverantwortliche des französischen Bankunternehmens betont, dass Mitarbeiter, die sich solch indirekte Kompetenzen durch internationale Mobilität angeeignet hätten, für das Unternehmen, welches global agiere, sehr interessant seien:

« Ca montre une capacité d'adaptation, ça montre une capacité à intégrer un environnement multiculturel, et ça, ce sont vraiment les aptitudes, les compétences qu'on recherche. (...) Ces profils qui sont capables de s'adapter à des environnements différents, à des cultures différentes, à des façons de travailler différentes. (...) On apprend à travailler ou penser différemment. On apprend à être autonome (...), on apprend à communiquer, à collaborer, à savoir travailler en équipe. » (Interview 13, Personalverantwortliche, Bankunternehmen)

¹⁰⁷ Eine ähnliche Aussage findet sich in Interview 17: „Das Gefühl, wenn man zurückkommt, erweckt den Anschein, als ob sich hier nichts getan hat. (...) Die Personen, die man kannte (...), die machen in der Regel genau die gleichen Sachen, während man selber tausend Sachen erlebt hat. (...) Es macht also sicher was mit einem, man gewinnt deutlich neue Perspektiven und Einsichten.“ (Interview 17, Automobilunternehmen)

Eine der *Expertinnen* ist der Ansicht, dass eine Person, die Auslandserfahrungen aufweisen kann, „schneller und beweglicher“ sei als jemand, der diese Erfahrung nicht gemacht und sein vertrautes Umfeld nie verlassen habe. Die international mobile Person erweitere ihr „Denkvermögen“ und werde „breitflächiger“ in der Lösungsfindung (Experteninterview 3).

Auch die befragten Führungskräfte, die selbst Mitarbeiter einstellen, schätzen bei diesen internationale Erfahrungen. Diese Interviewpartner sind der Ansicht, dass Menschen, die über Auslandserfahrung verfügen, sich in ihrer Einstellung und Handlungsweise von Menschen ohne diese Erfahrungen deutlich unterscheiden. Diese Personen hätten Initiative ergriffen und Herausforderungen auf sich genommen und seien - v.a. im Berufsleben - offener und flexibler (Interview 20, Automobilunternehmen).¹⁰⁸ Personen, die nicht im Ausland waren, sind laut einem Befragten „starrsinniger“, „weniger aufgeschlossen“ und „weniger offen gegenüber Veränderungen“ (Interview 27, Technologieunternehmen). Ein weiterer Mitarbeiter sieht dies ähnlich. Menschen mit Auslandserfahrung seien „weltoffener“, kreativer und fügten sich nicht automatisch in ihr Schicksal, was sich auch im Berufsleben zeige:

„Das sind normalerweise auch Leute, die nicht für alles, was sie später in ihrem Job tun müssen, eine detaillierte Anweisung brauchen und genau das in dem Umfeld machen wollen. Das sind normalerweise Leute, die auch ihre Freiheit haben wollen und die auch im Berufsleben nutzen wollen.“ (Interview 26, Technologieunternehmen)

Eine Personalverantwortliche des Automobilunternehmens betont, dass in der heutigen Zeit von Mitarbeitern eine zunehmend höhere Flexibilität sowie eine höhere Integrationsfähigkeit und Selbstständigkeit erwartet werde (Interview 6, Personalverantwortliche, Automobilunternehmen). Wie in diesem Teil gezeigt, sind dies einige der Qualitäten, die durch Auslandsaufenthalte erworben werden können.

Auch eine *Expertin* für akademische Mobilität sieht die Bedeutung von Auslandserfahrungen weniger in der Anhäufung konkreten, fachlichen Wissens, als in der Entwicklung genereller, indirekter Kompetenzen. Dieser „generic skill“ sei es auch, was Unternehmen bei Mitarbeitern suchen würden (Experteninterview 1). Auch eine Personalverantwortliche des Bankunternehmens bestätigt dies:

« Les compétences ne sont pas liées à ce qu'on a fait, ce ne sont pas les compétences académiques qu'on a pu acquérir. (...) Finalement, tout ce qu'on acquiert et ce qui est valorisé à terme, ce n'est pas le contenu académique, ce sont toutes les compétences périphériques, personnelles. » (Interview 3, Personalverantwortliche, Bankunternehmen)

¹⁰⁸ Vgl. auch Interview 1 (Automobilunternehmen).

Zimmermann und Neyer (2013) wiesen in ihrer Studie mit ehemaligen Austauschstudenten nach, dass Auslandssemester während des Studiums Auswirkungen auf die Persönlichkeit des mobilen Studenten haben können, indem sie beispielsweise zur Reifung der Persönlichkeit beitragen. Auch Zschocke (2007: 17) kam in ihrer Studie zu dem Ergebnis, dass internationale Mobilität Werte, Anschauungen und Verhaltensweisen verändern kann.

Ebenso spricht Chicchelli (2008: 6) von einer « *éducation à l'altérité* » durch (akademische) Auslandserfahrungen, die er als « *Bildung cosmopolite* » (Herv. Orig.) bezeichnet. Der international Mobile schaffe in seiner Identität Platz für die *Anderen*, was jedoch nicht sein Zugehörigkeitsgefühl zu seiner eigenen Kultur beeinflusse:

il s'agit plutôt d'un travail de l'acteur social pour conduire sa culture d'appartenance à la rencontre d'autres cultures européennes limitrophes. Cette rencontre avec les voisins européens peut provoquer des reformulations des frontières de l'appartenance. (...) ce cosmopolitisme consiste à reconnaître et à apprécier l'autre en tant qu'autre. Et cela signifie qu'il n'est ni complètement étranger, ni une copie conforme de soi-même. (Chicchelli 2008: 6)

Stahl et al. (2000: 349f) bestätigen in ihrer Studie, dass (professionelle) Auslandserfahrungen positive Auswirkungen auf die persönliche Entwicklung und den beruflichen Werdegang haben. Mitarbeiter hätten durch die im Ausland angeeigneten interkulturellen Kompetenzen, Managementfähigkeiten und den gewonnenen Erfahrungsschatz Vorteile auf dem Arbeitsmarkt.

Auch die Befragten der Studie von Tung (1998: 138) sehen den beruflichen Auslandsaufenthalt als Chance, Erfahrungen zu gewinnen und Kompetenzen und Kenntnisse zu erwerben, deren Aneignung im Heimatland nicht möglich sei. Positive Qualitäten, wie Selbstständigkeit, Reife, Selbstsicherheit und Offenheit, die laut den Befragten durch Auslandsaufenthalte entstehen, können sich sowohl für das private als auch für das professionelle Leben als nützlich erweisen.

Ebenso erwähnen Gottwald und Klemm (2009: 91) die Entstehung von „subjektive(n) Lernprozesse(n), die in den Erzählungen der (ehemaligen) Entsandten als Verschiebung der eigenen Werte- und Beurteilungshorizonte reflektiert werden und denen in der Regel besondere Bedeutung beigemessen wird.“

5.2.2 Die Kehrseite der Medaille: die Auswirkungen auf das Privatleben

Nachdem in den vorangegangenen Teilen die beruflichen Auswirkungen von Auslandserfahrungen thematisiert wurden, soll in diesem Kapitel die private bzw. persönliche Seite internationaler Mobilität beleuchtet werden. Gibt es Befragte, die die private Seite der Auslandserfahrung positiver beurteilen als die berufliche oder umgekehrt? Im Folgenden sollen die Auswirkungen internationaler Mobilität im professionellen Bereich den wahrgenommenen Erträgen im Privatleben gegenübergestellt werden.

„Es hat eher die Karriere verlangsamt. (...) Aber von der persönlichen Lebenserfahrung, von der Bereicherung, ist es unschlagbar.“

(Interview 11)

Unter „privat“ und „persönlich“ sollen im Folgenden solche Aspekte verstanden werden, die das Privatleben des Befragten betreffen, wie die familiäre Situation, Freundschaften oder die wahrgenommene persönliche Entwicklung - also der Teil der Erfahrung, der nicht mit dem Beruf in Zusammenhang steht.

Einer der Befragten des Automobilunternehmens (Interview 8), der einen dreijährigen Aufenthalt in Italien in Begleitung seiner Familie (Ehefrau und drei Kinder) verbrachte, betont, dass ein Auslandseinsatz für das Unternehmen nicht vorteilig für eine schnelle Karriere sei (vgl. Kap. 5.2.1.2). Als Mehrwert einer beruflichen Auslandserfahrung nennt dieser Interviewpartner die „persönliche Weiterentwicklung“ und die „Horizonterweiterung“. Dieser persönliche bzw. private Mehrwert komme in seinen Augen weit vor dem beruflichen Mehrwert. Dieser Befragte empfiehlt, eine Auslandsentsendung niemals aus Karrieregründen anzustreben, sondern aus „Lust“, für die persönliche Entwicklung und für die Familie. Auch er habe sich aus diesen Gründen dafür entschieden. Der berufliche Aspekt, die „operative Erfahrung“, sei eher ein positiver Nebeneffekt, der „nicht schaden“ könne:

„Ich habe den Job nicht angenommen, weil ich Karriere machen wollte oder weil ich dachte, es ist ein Karrieresprungbrett. Es ist zumindest in unserem Unternehmen nicht so, nach meiner Erfahrung. Sondern weil ich die persönliche Erfahrung eines

Auslandsaufenthalts mit meiner Familie, in einem Land der Wahl in dem Fall sogar noch, haben wollte und weil ich wusste, schaden kann es nicht, wenn du dann auch mitreden kannst, dass du mal an der Front gewesen bist.“ (Interview 8, Automobilunternehmen)

Zudem solle man sich und seine Familie vor Ländern bewahren, in denen man unter den dortigen „Lebensumständen“ leide und nur für die Karriere „durchhalte“. Dies bringe weder der Familie noch der Karriere etwas. Der Befragte betont explizit den Nutzen einer beruflichen Auslandserfahrung für das Privatleben. Die Erfahrung habe sich positiv auf das Familiengefüge ausgewirkt. Das gemeinsame Erlebnis und die Herausforderungen hätten die Familie „nochmal extrem zusammengeschweißt“ (Interview 8, Automobilunternehmen). Die Familie wollte zudem ursprünglich länger in Italien bleiben, kehrte schließlich jedoch aufgrund eines beruflichen Angebots nach Deutschland zurück. Dem Befragten war das Risiko zu groß, die berufliche Chance abzulehnen, die sich ihm im Heimatland bot. Er entschied sich also gegen den persönlichen Wunsch, den Aufenthalt zu verlängern - zugunsten karrieretechnischer Argumente. Im Nachhinein sieht er aber auch den Nutzen dieser Entscheidung für die Familie, denn es sei das richtige Alter der Kinder gewesen, um wieder zurückzukehren, vom Zentrum Mailands, das nicht der optimale Ort für eine Familie mit Kindern sei, in ein „klassisches Häuschen am Stadtrand“ (Interview 8, Automobilunternehmen).

Ein anderer Befragter des Automobilunternehmens hat eine ähnliche Sichtweise. Er ist der Ansicht, dass seine beruflichen Auslandseinsätze seine Karriere verlangsamt hätten (vgl. Kap. 5.2.1.2), allerdings würden die persönlichen Erträge dies aufwiegen:

„Es hat die Karriere eher verlangsamt. (...) Aber von der persönlichen Lebenserfahrung, von der Bereicherung, ist es unschlagbar. (...) Der Auslandsaufenthalt ist eigentlich rückblickend, würde ich sagen, eher eine Bereicherung für einen persönlich. Rein beruflich würde ich fast behaupten, bringt einem der Auslandsaufenthalt nicht viel, (...) ist (...) eher vielleicht sogar ein Risiko als eine Chance. Aber privat ist es eine unheimliche Bereicherung.“ (Interview 11, Automobilunternehmen)

Dieser Unternehmensmitarbeiter sieht den Mehrwert einer beruflichen Auslandserfahrung also ebenfalls nicht im professionellen Bereich, sondern in der „persönlichen Erfahrung“, dass man mit einem fremden Umfeld, einer neuen Sprache, einer anderen Kultur sowie mit neuen Erlebnissen konfrontiert werde, die man zuhause nicht habe: „Es ist eine Lebenserfahrung, die unheimlich gut ist“ (Interview 11, Automobilunternehmen). Der Befragte fügt hinzu, dass die familiäre Seite für den Erfolg des Einsatzes von großer Bedeutung sei. Denn wenn im Privaten etwas schief laufe, dann habe dies auch Auswirkungen auf alle anderen Bereiche.

Er betont, dass er in dieser Hinsicht sehr viel Glück gehabt habe, aber durchaus andere Beispiele kenne (Interview 11, Automobilunternehmen).

Auch ein Mitarbeiter des Bankunternehmens, der mehrere berufliche Auslandsaufenthalte absolviert hat, ist der Ansicht, dass sich ein Auslandseinsatz prinzipiell mehr in persönlicher Hinsicht als für die Karriere lohne:

« Personnellement, je pense, c'est fondamentalement plus intéressant. Donc, oui, sur la carrière en globale, après, la vie est trop courte. » (Interview 28, Bankunternehmen)

Dieser Befragte sieht zwar auf lange Sicht einen Nutzen für die berufliche Entwicklung, allerdings erwähnt er auch die Schwierigkeiten der Rückkehr in die Zentrale und bezeichnet einen Auslandsaufenthalt als „Risiko“ für die Karriere (vgl. Kap. 5.2.1.2). Seiner Meinung nach werde ein Auslandseinsatz von Mitarbeitern oft auf die leichte Schulter genommen und sei nur mit positiven Erwartungen verknüpft. Der Interviewpartner betont hier die Herausforderungen, die eine solche Erfahrung mit sich bringe, v.a. in Bezug auf den begleitenden Partner und die Kinder. Er rät, sich nicht leichtfertig für einen Auslandsaufenthalt im Berufsleben zu entscheiden: *« il faut qu'elle soit raisonnée, cette prise de risque »* (Interview 28, Bankunternehmen). Man solle einen Auslandseinsatz keinesfalls aus beruflichen Gründen und Karriereerwartungen anstreben und die private Seite hierbei zugunsten einer beruflichen Erwartung außer Acht lassen:

« Il ne faut pas partir pour partir. (...) Pour moi, c'est une des grandes leçons d'expatriation. C'est une aventure familiale. Vous ne pouvez pas être bien au boulot et mal à la maison. Ca ne marche pas ça. » (Interview 28, Bankunternehmen)

Auch in der Wahrnehmung dieses Befragten sind die private und die berufliche Seite also untrennbar miteinander verbunden und beeinflussen sich gegenseitig.

Eine Interviewpartnerin (Interview 6, Automobilunternehmen), die sich zum Zeitpunkt des Interviews seit einigen Monaten auf einem auf drei Jahre angelegten Auslandseinsatz in England befand, sieht den Mehrwert einer Auslandserfahrung in erster Linie in einem „Gewinn an Persönlichkeit“, v.a. hinsichtlich Selbstbewusstsein und Selbstständigkeit und dem Erlangen anderer Sichtweisen. Was den beruflichen Nutzen der Erfahrung anbelangt, ist diese Befragte skeptisch. Sie habe sich auch nicht aus diesem Grund für den Auslandsaufenthalt entschieden, sondern aufgrund des veränderten Blickwinkels, den ein Auslandseinsatz biete, der Abwechslung und der Herausforderung einer solchen Erfahrung. Diese Intentionen haben

sich laut der Aussage der Befragten auch bestätigt. Sie bezeichnet die Erfahrung als persönlich sehr „herausfordernd“, manchmal gelange sie auch an ihre „Grenzen“. Dies liege einerseits in den Lebensumständen begründet, die sie in England als schlechter empfinde als in Deutschland. Zudem leide sie unter der Entfernung vom gewohnten sozialen Umfeld und habe Schwierigkeiten, in dem fremden Land Kontakte zu knüpfen. Dennoch sieht sie die Erfahrung im Ausland als Herausforderung, die persönlich sehr „bereichernd“ sei:

„Zwischendrin empfinde ich es als hart und denke, ich komme schon auch manchmal an meine Grenzen. Es werden immer andere Dinge an der Persönlichkeit gefordert, als wenn man sich zuhause im Routine-Dasein sonnt. (...) Ich empfinde das schon auch als Bereicherung. Ich glaube, ich würde es immer wieder machen, nur man begibt sich auf unsicheres Terrain und dessen muss man sich bewusst sein.“ (Interview 6, Automobilunternehmen)

Sie berichtet, dass der persönliche Lerneffekt momentan deutlich größer sei als der fachliche: „Die Herausforderung ist gerade definitiv eher auf der privaten als auf der beruflichen Seite“ (Interview 6, Automobilunternehmen). Als einen Grund hierfür nennt sie ihre beruflichen Aufgaben im Ausland. Sie habe in England eine „Corporate-Funktion“, was bedeute, dass sie eng mit der Zentrale in Deutschland zusammenarbeite. Ihrer Meinung nach wäre das Einleben in England einfacher, wenn sie eine „klassische (...) Linienfunktion hätte und stärkere fachliche, lokale englische Prozesse“, in die sie sich einarbeiten müsste. Die berufliche Herausforderung sei also begrenzt, da ihr die Tätigkeiten sehr vertraut seien. Hier wird deutlich, dass in den Augen der Befragten u.a. die berufliche Komponente eines Auslandsaufenthalts deutlichen Einfluss auf das Gelingen der Erfahrung auch im privaten Bereich hat.

Wie oben ausgeführt, sind die Befragten in Interview 11 (Automobilunternehmen) und 28 (Bankunternehmen) der Meinung, dass private und familiäre Probleme großen Einfluss auf den Erfolg eines Auslandseinsatzes hätten. Diese Interviewpartnerin (Interview 6, Automobilunternehmen) betont denselben Effekt, nur umgekehrt: Berufliches habe auch Einfluss auf Persönliches. Es lässt sich also eine gegenseitige Beeinflussung des Berufslebens und des Privatlebens bei Auslandsaufenthalten feststellen. Die Befragte in Interview 6 stellt sich die Frage des Sinns der Erfahrung im Ausland und kommt zu dem Ergebnis, dass nicht die berufliche Seite essentiell sei, sondern die persönliche:

„Und genau das frage ich mich, will ich das so? Habe ich das so gewollt, habe ich mir das so vorgestellt? Wofür mache ich das? Weil in allerletzter Konsequenz geht es um meine Lebenszeit, es geht ja nicht nur um den Job.“ (Interview 6, Automobilunternehmen)

Der berufliche Aspekt der Auslandserfahrung, der ja eigentlich die *raison d'être* der Erfahrung ist, wird von dieser Interviewten nur sehr peripher thematisiert, sie spricht hauptsächlich von den persönlichen Erfahrungen und Herausforderungen. Dies mag daran liegen, dass die persönliche und private Herausforderung in ihrem Fall den beruflichen Bereich bei weitem überlagert und aus diesem Grund in ihrem Blick am präsentesten ist. Die Befragte ist der Ansicht, dass man im Ausland „privat einen hohen Preis“ zahle und „schon gewisse Einschränkungen auf sich nehmen“ bzw. flexibel sein müsse. Allerdings bekäme man im Gegenzug auch „viel Neues“ und das Unternehmen zahle zudem die Wohnung. Die Befragte versucht hier, trotz der von ihr beschriebenen persönlichen Herausforderungen, der Erfahrung etwas Positives abzugewinnen, nämlich das „Neue“ und den finanziellen Vorteil, den man im Ausland habe.

Eine weitere Unternehmensmitarbeiterin (Interview 30, Bankunternehmen), die von ihrem Partner auf drei langjährigen Auslandseinsätzen für das Unternehmen begleitet wurde, kehrte auf Wunsch des Partners, also aus privaten Gründen, nach Frankreich zurück. Diese Befragte ist der Meinung, dass die Auslandserfahrungen zu Beginn für die berufliche Entwicklung zuträglich waren. Zurück in Frankreich, spielten sie jedoch keine große Rolle mehr. Zudem hatte auch diese Befragte große Probleme bei der Rückkehr in die Zentrale. Sie fühlte sich „vergessen“ und war mit ihrer beruflichen Funktion nach der Rückkehr aus dem Ausland unzufrieden. Dennoch entschied sie sich - trotz eines Angebots eines weiteren Auslandseinsatzes seitens des Unternehmens - dafür, aus privaten Gründen in Frankreich zu bleiben. Diese Mitarbeiterin nahm also berufliche Opfer für das Privatleben in Kauf.

Ein anderer Befragter des Bankunternehmens ist vom Erfolg seiner Auslandserfahrung überzeugt. Allerdings nicht aus beruflichen Gründen, sondern weil er ein gutes privates und berufliches Gleichgewicht gefunden habe:

« Je pense que si c'était à refaire, je referais exactement la même chose. Mais beaucoup plus parce que j'ai trouvé un bon équilibre privé - professionnel que sur des critères purement professionnels. » (Interview 31, Bankunternehmen)

Dieser Interviewte ist zwar der Ansicht, dass viele seiner Kollegen und Bekannten, die niemals für längere Zeit im Ausland gewesen seien und niemals den Job gewechselt hätten, beruflich höher gestellt seien als er selbst. Dennoch ist er von der Erfahrung überzeugt, da sie seiner Familie sehr viel gebracht habe:

« J'estime avoir une expérience internationale fait vivre des choses à ma famille absolument fabuleuses. Donc, je ne regrette rien, mais d'un point de vue purement professionnel, je pense qu'il faut réfléchir. » (Interview 31, Bankunternehmen)

Dieser Befragte stellt also den persönlichen bzw. privaten Wert der Auslandserfahrung vor den beruflichen und ist damit durchaus zufrieden. Den Mehrwert sieht er deutlich im privaten Bereich: « Sur la vie personnelle, c'est incroyable, c'est fabuleux. (...) Pour moi, il n'y a pas photo » (Interview 31, Bankunternehmen).

Auch andere Befragte betonen, dass eine Auslandserfahrung die Familie aufgrund der geteilten Erlebnisse und der Tatsache, dass man aufeinander angewiesen sei, „zusammenschweiße“ (Interview 22, Technologieunternehmen und Interview 8, Automobilunternehmen). In beruflicher Hinsicht müsse man sich die Entscheidung gut überlegen, es müsse Sinn machen und man müsse den Rückkehraspekt im Hinterkopf haben: « A titre personnel, c'est évident, à titre professionnel, il faut réfléchir » (Interview 31, Bankunternehmen). Wie der Befragte in Interview 8 (Automobilunternehmen), entschied sich auch dieser Mitarbeiter aufgrund der beruflichen Situation für eine Rückkehr in sein Heimatland, obwohl die Familie gerne länger im Ausland geblieben wäre. Die Entscheidung fiel aufgrund der Überlegung, dass nach zehn Jahren Ausland eine weitere Auslandserfahrung sehr riskant sein könnte und eine Rückkehr in die Zentrale immer schwieriger würde:

« J'ai estimé que ça faisait dix ans que j'étais parti, (...) je connaissais moins de gens au siège, les gens me connaissaient moins et ça commençait à devenir très risqué. Et je me suis aperçu que j'avais vraiment raison. Donc, je suis revenu pour des raisons tout à fait rationnelles et professionnelles, contre une volonté première qui aurait été de continuer. Et le retour a été effectivement très compliqué. Parce que dix ans, beaucoup de choses avaient changées, vous n'êtes plus connus, vous êtes déconnectés, c'était compliqué. » (Interview 31, Bankunternehmen)

Auch hier wurde schließlich eine Vernunftsentscheidung gefällt und die berufliche Zukunft in diesem Fall vor den persönlichen Wunsch gestellt.

Ein weiterer Mitarbeiter des Bankunternehmens (Interview 32, Bankunternehmen) bewertet seine Auslandsaufenthalte hinsichtlich der beruflichen Weiterentwicklung auf lange Sicht als positiv, denn sie würden ihm neue Perspektiven und Wege eröffnen. In erster Linie betont er jedoch die positiven Auswirkungen eines längeren Auslandsaufenthalts auf das Familienleben. Eine solche gemeinsame Erfahrung und die damit verbundenen Herausforderungen würden die Familie näher zusammenbringen:

« Le premier aspect, c'est familial. (...) Ca rapproche énormément la famille, la structure familiale. Evidemment, on se retrouve dans un milieu, on ne va pas dire hostile, mais c'est un milieu où au début c'est plus compliqué de se faire des amis (...). Donc, obligatoirement, ça recentre énormément sur les valeurs familiales. (...) Personnel, c'est indéniable. Je pense qu'on apprend beaucoup sur soi et sur sa famille. » (Interview 32, Bankunternehmen)

Ein anderer Befragter des Bankunternehmens verbrachte mehrere Jahre mit seiner Ehefrau und zwei Töchtern in Marokko. Während des Aufenthalts zerbrach die Ehe jedoch. Die Ehefrau und die Töchter blieben in Marokko, während der Befragte nach Frankreich zurückkehrte und daraufhin vier Monate später erneut ein Auslandsangebot in Belgien annahm. Trotz dieser persönlichen Schwierigkeiten und der Herausforderungen der Rückkehr, sieht der Befragte die Aufenthalte positiv, da er viel gelernt habe und sich in persönlicher Hinsicht weiterentwickelt habe:

« Je pense que moi, j'en retire plus de bénéfices que de choses négatives bien évidemment parce que j'ai appris énormément, j'ai appris sur moi, sur les autres, tout. Mais il faut dire aussi que quand tu reviens, c'est un peu la galère. (...) Je pense qu'on progresse globalement. Le bilan est ultra-positif, ça c'est sur, c'est très, très intéressant. On apprend beaucoup, on fait beaucoup de choses et ça, c'est bien. » (Interview 29, Bankunternehmen)

Insgesamt kann festgestellt werden, dass viele Befragte die persönliche Entwicklung und die Auswirkungen auf das Privatleben, z.B. hinsichtlich der Festigung familiärer Strukturen, als größten Mehrwert der Auslandserfahrung betrachten. Der *subjektiv gemeinte Sinn* (Weber 1913) dieser Erfahrung ist also deren positive Wirkung auf das Privatleben und die eigene Person. Der Nutzen für den Beruf bzw. die Karriere wird hintenangestellt bzw. im Vergleich zum persönlichen Nutzen niedriger bewertet. Allerdings entschieden sich einige Befragte aus karrieretechnischen Gründen für eine Rückkehr in das Heimatland, obwohl die gesamte Familie gerne länger im Ausland geblieben wäre. Hier wird also wiederum die Karriere vor das Privatleben gestellt.

5.3 Der international Mobile als *Fremder* und die Wahrnehmung der *Anderen*

Die *Weltanschauung* umfasst verschiedene Wahrnehmungsdimensionen einer Person. Sie beinhaltet den Blick, den diese auf sich selbst richtet und den Platz, den sie sich in der Welt zuweist, die Wahrnehmung der *Anderen* sowie die Wahrnehmung der sozialen Welt, in der beide zusammen existieren (vgl. Spurk 2007: 25). In diesem Kapitel wird die Selbstverortung und -positionierung des international Mobilen in der Aufnahmegesellschaft und im Universitäts- bzw. Arbeitskontext sowie der Wandel der Wahrnehmung der *Anderen* – der lokalen Bevölkerung – durch den Auslandsaufenthalt näher betrachtet.

5.3.1 Die Verortung der international mobilen Person in der Gesellschaft und im Arbeitskontext

Jeder Mensch weist sich in der sozialen Welt selbst eine Position zu, er verortet sich in ihr. Auch im Ausland findet eine spezifische Verortung des *Ich* statt. Die Person positioniert sich während ihres Auslandsaufenthalts auf eine bestimmte Art und Weise in der fremden Gesellschaft und weist sich selbst einen bestimmten Platz innerhalb dieser zu. Im Folgenden soll die Selbstpositionierung der Befragten dieser Arbeit in der Aufnahmegesellschaft sowie im universitären bzw. professionellen Kontext untersucht werden.

5.3.1.1 Auslandsaufenthalte in Studium und Berufsleben: ein Leben außerhalb der Gesellschaft

Zunächst wird die Selbstverortung der Person in der Aufnahmegesellschaft sowohl bei akademischen als auch bei professionellen Aufenthalten betrachtet und anhand von Konzeptionen des *Fremden* in der soziologischen Literatur beschrieben.

„Man ist nicht Teil dieser Gesellschaft.“

(Interview 5)

In Bezug auf Auslandsaufenthalte während des Studiums berichten viele der befragten Personen, dass sich ihr Umfeld hauptsächlich aus anderen, ebenso internationalen Studenten, zusammensetzte. Ein Interviewter erzählt, dass sich die privaten Kontakte im Ausland während des Studiums in erster Linie im „studentischen Umfeld“ befanden. Der Befragte erklärt dies damit, dass man automatisch mit Menschen, die sich in der gleichen Situation befänden, zusammenkomme:

„Man kommt irgendwie auf natürliche Art und Weise mit den Menschen, die in der gleichen Situation sind wie man selbst im Ausland, nämlich auch Ausländer, dadurch, dass man quasi in einem Boot sitzt, schneller in Kontakt. Man hat was Gemeinsames. Und was Gemeinsames auch gegenüber den Mitstudenten, die in ihrem Heimatland sind.“ (Interview 1, Automobilunternehmen)

Dieser Befragte beschreibt eine Situation, in der sich *Fremde* durch eben diesen Status der *Fremdheit* und durch eine dadurch wahrgenommene Gemeinsamkeit solidarisieren. Der gemeinsame Status des *Fremdseins* führt in diesem Fall zu einer Art Zusammengehörigkeitsgefühl und konstituiert einen *lien social*. Auch ein anderer Befragter (Interview 20, Automobilunternehmen) berichtet, dass man im Studium „stark auch mit Gleichgesinnten unterwegs“¹⁰⁹ sei. Diese Aussagen machen deutlich, dass sich die internationalen Studenten im Gastland und der ausländischen Universität als eine Einheit definieren, denn sie haben etwas „Gemeinsames“, den Status des internationalen Studenten, sie sind „Gleichgesinnte“. Hier wird deutlich, dass sich eine Gruppe von Personen in Abgrenzung zu *Anderen* definiert, das *Ich* wird durch den *Anderen* evident.

Ein Befragter bezeichnet seine Position während seiner beiden universitären Aufenthalte in den USA und Frankreich als „Sonderrolle“ (Interview 1, Automobilunternehmen). Er berichtet, dass er sich während seines MBA-Studiums in den USA in der Gesellschaft zwar sehr „integriert“ und „aufgenommen“ gefühlt habe, jedoch ab einem gewissen Zeitpunkt merkte, dass ihm seine „Wurzeln“ fehlten. Ihm wurde bewusst, dass er durch die Verwurzelung in seinem Herkunftsland und dessen Wertesystem immer den Status des *Fremden* in der amerikanischen Gesellschaft innehaben würde, denn dort seien diese Wurzeln nicht vorhanden:

„Das war teilweise auch so das Gefühl, jetzt nicht so negativ wie es klingt, dass einem der Boden unter den Füßen weggezogen wird. Ich habe realisiert, ich werde nie Amerikaner werden. (...) Hier [in Deutschland] weiß ich, wie die Gesellschaft funktioniert

¹⁰⁹ Auch der Befragte in Interview 2 (Automobilunternehmen) berichtet Ähnliches: „Da war es natürlich schon ein ganzes Stück weit so, dass man eben viele Leute hatte, die in einer ähnlichen Situation sind, die auf einem Auslandssemester oder Auslandsjahr sind, da ist man natürlich viel von denen umgeben.“

und auf welchen Wertesystemen das alles aufbaut und dann fühle ich mich hier eigentlich wohler.“ (Interview 1, Automobilunternehmen)

Hier wird die Gleichzeitigkeit von *Nähe* und *Distanz* deutlich, die Georg Simmel seinem Typus des *Fremden* in seinem „Exkurs über den Fremden“ (1908) zuschreibt. Simmels *Fremder* ist

innerhalb eines bestimmten räumlichen Umkreises (...) fixiert, aber seine Position in diesem ist dadurch wesentlich bestimmt, dass er nicht von vornherein in ihn gehört, dass er Qualitäten, die aus ihm nicht stammen und stammen können, in ihn hineinträgt. (Simmel 1908: 509)

Wie bei Simmel (1908: 509) verkörpert der mobile Student die „Einheit von Nähe und Entfernung“, er lebt zwar auf gleichem Raum wie die Aufnahmegesellschaft, aber sein Status ist dadurch gekennzeichnet, dass er nicht von jeher in diesen Umkreis gehört und unbekannte, neue Eigenschaften, Werte und Anschauungen in diesen Kreis hineinbringt.

Wie Alfred Schütz' (1944: 502) *Fremder* ist der Student nicht in der Kultur der Gruppe, in die er kommt, sozialisiert worden, er ist durch andere „kulturelle und zivilisatorische Muster“ geprägt. Er ist kein Teil der Tradition der Gesellschaft und ist dort nicht verwurzelt. Die Kultur der Aufnahmegesellschaft stellt für ihn kein „Referenzsystem“ (ebd.: 502) dar, wie es seine eigene Kultur tut.

Laut einem Interviewpartner (Interview 1, Automobilunternehmen) habe sein Status als ausländischer Student jedoch keine negativen Auswirkungen im Universitätsleben gehabt, sondern habe ihm im Gegenteil „gewisse Vorteile verschafft“. Durch den Status des *Fremden* könne man im Universitätsumfeld beispielsweise „naiver“ auf Professoren und Kommilitonen zugehen, man brauche sich nicht zu „schämen“, wenn man etwas nicht wisse. Auch Sprachfehler würden einem durch diesen speziellen Status verziehen. Durch die Bemühungen in einer fremden Sprache sowie die Tatsache, dass man sich nicht in seinem Heimatland befinde, ernte man laut dem Befragten meist „Anerkennung“ (Interview 1, Automobilunternehmen). Hier dient die *Fremdheit* als eine Art Schutzmantel, der dem ausländischen Studierenden eine vorteilhafte Stellung gegenüber den einheimischen Studierenden verleiht. Dem *Fremden* werden Fehler verziehen, die den einheimischen Studenten möglicherweise negativ ausgelegt würden. Den Status des *Fremden* zu besitzen, wird von diesem Befragten also durchaus positiv wahrgenommen.

Auch bei Simmel (1908: 510), der dem *Fremden* die Eigenschaft der „Objektivität“ zuschreibt, ist die *Fremdheit* in der Interaktion mit den Einheimischen positiv geprägt.

Simmel (1908: 510) attestiert dem *Fremden* eine „positiv-besondere Art der Teilnahme“. Dadurch, dass der *Fremde* nicht von vornherein in die Gruppe gehört, hat er Vorteile, die die Alteingesessenen nicht haben. Bei Simmel (1908: 510) ist es die „Freiheit“ des *Fremden*, die diese positive Art der Teilnahme ausmacht, denn er ist „durch keinerlei Festgelegtheiten gebunden“ und die Einheimischen ziehen ihn sogar aufgrund seiner *Objektivität* ins Vertrauen.

Eine weitere Befragte (Interview 5, Automobilunternehmen) berichtet, dass sie während ihres Studiums in Frankreich größtenteils Kontakte zu anderen internationalen Studenten gehabt habe. Sie nahm sich im Ausland als „Besucherin“ wahr, die eine spezielle Rolle innehatte, da sie nicht „Teil der Gesellschaft“ gewesen sei. Der internationale Student ist in diesem Fall also - wie der *Fremde* von Alfred Schütz (1944: 504) - kein Element der sozialen Gruppe:

„Ich war sicher dann auch immer so ein Besucher in dem Land und auch als solcher unterwegs. (...) Wir waren jetzt aber nicht irgendwie isoliert, aber ich glaube so richtig ist man als Student auch nicht in der Gesellschaft in dem Sinne integriert, (...) also man ist nicht Teil dieser Gesellschaft.“ (Interview 5, Automobilunternehmen)

Auch eine andere Interviewpartnerin (Interview 9, Automobilunternehmen) betont die „Sonderrolle“ des internationalen Studenten, die sich dadurch auszeichne, dass dieser „außerhalb der Gesellschaft“ lebt:

„Ich glaube als Student ist das immer so ein bisschen eine andere Rolle, man lebt ja insofern so ein bisschen außerhalb der Gesellschaft, überspitze ich jetzt mal.“ (Interview 9, Automobilunternehmen)

Eine Befragte ist zudem der Meinung, dass dies eine Charakteristik sei, die speziell auf ein Studium im Ausland zutrefte. Das Leben spiele sich in einer „Studentencommunity“ ab (Interview 5, Automobilunternehmen). Ein anderer Interviewpartner beschreibt die Universität als „kleinen Kosmos, aus dem man nicht raus muss“ (Interview 17, Automobilunternehmen).

Insgesamt berichten viele ehemalige mobile Studenten von Zusammenschlüssen der internationalen Studenten und der Schwierigkeit der Kontaktaufnahme mit einheimischen Studenten oder der lokalen Bevölkerung außerhalb des Universitätskontextes. Man sei meist von anderen internationalen Studierenden, teilweise auch aus dem eigenen Land, umgeben: „Es gab eine deutsche Gruppe, eine britische Gruppe, eine französische Gruppe, eine spanische Gruppe“ (Interview 20, Automobilunternehmen). Eine Interviewte (Interview 9, Automobilunternehmen), die einen Erasmus-Aufenthalt in Frankreich verbrachte, erwähnt in

diesem Zusammenhang die Bildung einer „Erasmus-Gruppe“, hier wird also ein deutlicher Unterschied zwischen Erasmus-Studenten und einheimischen Studenten betont.

Eine Integration in die einheimische Gesellschaft sei nicht unbedingt nötig, man habe ja bereits sein internationales Umfeld und sei somit nicht auf andere Kontakte angewiesen:

„Das Studium war relativ stark begrenzt auf die Studentengemeinschaft. (...) Also das ging auch so ein bisschen querbeet mit den anderen ausländischen Studenten. (...) Und das ist natürlich auch ein wahnsinnig begleitetes Auslandsleben, also da bist du halt in deiner Studentengemeinschaft (...). Ich finde dieses Studentenleben ist einfach auch ein ganz besonderer Abschnitt im Leben, wo man auch nicht so sehr auf eine Integration in die Gesellschaft angewiesen ist.“ (Interview 5, Automobilunternehmen)

Auch eine andere Interviewpartnerin sieht dies ähnlich: „Das ist jetzt nicht so, dass man dann da tausendfach Freundschaften schließt, aber gut, das braucht man ja auch nicht unbedingt“ (Interview 9, Automobilunternehmen).

Die Position des ausländischen Studenten, die hier beschrieben wird, widerspricht einer der Charakteristika des *Fremden*, wie er von Alfred Schütz (1944) konzipiert wurde. Bei Schütz (1944: 503) ist der *Fremde* „about to transform himself from an unconcerned onlooker into a would-be member of the approached group“, er möchte also Teil der Gesellschaft werden. Der international mobile Student ist, wohl auch aufgrund seiner von vornherein begrenzten Aufenthaltsdauer, im Gegensatz zu Simmels (1908) und Schütz' (1944) *Fremden*, die sich dauerhaft in einer fremden Umgebung niederlassen, sowie des ohnehin sehr abgegrenzten Lebens in einer *Studentengemeinschaft* gar nicht bestrebt, Mitglied der Gesellschaft zu werden.

Ein Interviewpartner (Interview 2, Automobilunternehmen), der einen Erasmus-Aufenthalt in Südfrankreich verbrachte, vermutet zudem, dass er in der Gruppe ausländischer Studenten auch von außen, also in der Fremdwahrnehmung, in seiner *Sonderrolle* als ausländischer Student und somit als *Fremder* wahrgenommen wurde:

„Man war dann oft in der Gruppe mit anderen Ausländern und da waren dann auch viele blonde Deutsche und Dänen dabei. Ich denke mal, schon allein deswegen wurde man dann oft so [als Ausländer] wahrgenommen.“ (Interview 2, Automobilunternehmen)

Hier wird also eine vermeintliche *Fremdzuschreibung* durch die lokale Gesellschaft erwähnt. Die Konstruktion des *Fremden* benötigt stets eine Instanz, die *Fremdheit* zuschreibt (vgl. Aydin 2009: 73). Nach Bergmann (2001: 37) ist *Fremdheit* kein „objektives Verhältnis“ zwischen Personen und Gruppen, sondern stets das Ergebnis von „Definitions- und

Attributionsprozessen“. In oben zitiertem Beispiel (Interview 2, Automobilunternehmen) ist der ausländische Student also ein *Fremder*, der seiner Ansicht nach deutlich identifizierbar gewesen sei, weil er im Kollektiv mit anderen *Fremden* unterwegs war und aufgrund seines Aussehens (in einem weiteren Zitat erwähnt er sein hellblondes Haar, das ihn seiner Ansicht nach von der lokalen Bevölkerung unterschied), durch das er in seinen Augen von den Einheimischen sofort als „Ausländer“ erkennbar gewesen sei. Der Befragte sieht sich selbst im Blick der Einheimischen als *Fremder*. Hahn (1997: 143) weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass nicht nur die Gruppe, in die der *Fremde* eintritt, diesen als *fremd* wahrnehmen könne, sondern dass ebenso die hinzukommende Person sich selbst als *fremd* definieren könne; *Fremdheit* ist nicht nur eine „Beziehungsqualität“, sondern ein „sozialer Status“, der sowohl vom *Fremden* selbst als auch von der Aufnahmegesellschaft anerkannt wird:

Das Verhältnis ist dann also nicht einfach reziprok in dem Sinne, daß zwei Gruppen einander fremd sind, sondern daß die Beteiligten sich darüber verständigt haben, wer „zu Hause“ und wer „in der Fremde“ ist. Fremdsein wird dann zum Aspekt der Selbstidentifikation. (ebd.: 142)

Viele der befragten ehemals mobilen Studenten berichten außerdem, dass sie während ihrer studentischen Auslandsaufenthalte in Wohngemeinschaften mit anderen internationalen Studenten lebten.¹¹⁰ Dies kann zusätzlich als fördernder Faktor für einen Zusammenschluss ausländischer Studenten betrachtet werden. Diese Beschreibungen des Studentenlebens im Ausland erwecken den Eindruck eines Lebensabschnitts, der eine Art Ausnahmesituation darstellt und nicht viel mit dem „normalen“ Leben gemeinsam hat. Es handelt sich also um eine Art „Auszeit“, in der andere Regeln gelten als im Alltagsleben im Heimatland.

Ein Faktor, der jedoch die Bindung an und die Identifikation des Studierenden mit dem Gastland durchaus fördern kann, sind enge Beziehungen mit Einheimischen. Zwei Befragte (Interview 11 und Interview 16, Automobilunternehmen) berichten, dass sie während ihres Auslandsstudiums ihre jeweiligen Ehepartnerinnen kennengelernt hätten. Dies hat dazu geführt, dass diese Personen neben einer Zugehörigkeit zu einer internationalen *Studentencommunity* auch einen tieferen Zugang zur einheimischen Kultur erhielten:

„Ich hatte in Bologna (...) meine Frau kennengelernt, sie ist Italienerin, und deswegen ist natürlich Italien für mich in gewisser Weise auch Heimat gewesen. Am Anfang aber relativ wenig, weil ich dort mit Japanern, Amerikanern, Österreichern studiert

¹¹⁰ Z.B. Interview 1 und 5 (Automobilunternehmen) und Interview 14 (Bankunternehmen).

*habe, das war alles sehr bunt gemischt. Also lokal erst gegen Ende des Studiums.“
(Interview 11, Automobilunternehmen)¹¹¹*

Ein anderer ehemaliger Erasmus-Student (Interview 14, Bankunternehmen) berichtet nicht von einem Identifikationsgefühl mit dem Gastland, sondern von einer *europäischen Identität*, die sich während seines Aufenthalts in England unter den ausländischen Studenten gebildet habe:

« On avait vraiment le sentiment, dans ce cadre, de se sentir européen, de sentir appartenir à une culture globale. » (Interview 14, Bankunternehmen)

Diese Aussage deckt sich mit den Ergebnissen der Studien von Maiworm und Over (2013) und Mitchell (2012) zu einer möglichen Herausbildung einer *europäischen Identität* durch Studienaufenthalte im Ausland. Maiworm und Over (2013: 51) stellten in ihrer Studie fest, dass ein Aufenthalt mit dem Erasmus-Programm das europäische Identitätsgefühl von Studenten durchaus beeinflussen könne: „Insgesamt konnte durch die Studie gezeigt werden, dass die Teilnahme an Erasmus (...) auch zur Entwicklung einer europäischen Identität beitragen kann“. Auch Mitchell (2012: 511) gelangte zu dieser Erkenntnis, allerdings für Studierende, die bereits Ansätze einer *europäischen Identität* aufweisen würden.

Kühlmann (1995: 21) bestätigt die Tendenz des Zusammenschlusses internationaler Studenten im Ausland: „Im Kreis der Personen, zu denen enge, freundschaftliche Beziehungen bestehen, finden sich vornehmlich Personen aus demselben Herkunftsland. Kontakte zu Bewohnern des Gastlandes kann oder will man nicht intensivieren“.

Murphy-Lejeune (2003: 25) bezeichnet den international mobilen Studenten als *étranger moderne* und weist diesem eine Doppelposition zu: der Student ist in seinem Heimatland verwurzelt, erfüllt aber gleichzeitig das Bild eines mobilen *Fremden*. Wie die befragten ehemals mobilen Studenten dieser Arbeit, nimmt auch der von Murphy-Lejeune (2003) untersuchte Studierende im Ausland eine Position ein, die ambivalent ist, denn er betritt einen gesellschaftlichen Kontext, gehört aber gleichzeitig nicht in diesen; er nimmt eine Sonderrolle unter den *Anderen* ein (vgl. Coulon & Paivandi 2003: 40). Der mobile Student entdeckte durch die Mobilität die *Alterität* und lebe während dieser Erfahrung « dans un autre espace-temps » (ebd.: 44).

¹¹¹ Eine ähnliche Aussage findet sich in Interview 16 (Automobilunternehmen): „Durch den Kontext, dass ich meine Frau dort kennengelernt habe, weil mir eben auch der enge Austausch mit der indischen Kultur zusätzlichen Einblick gegeben hat. (...) Also wenn du jetzt neben dir einen Studenten aus Taiwan oder Malaysia sitzen hast, hast du natürlich nicht so engen Kontakt mit der Kultur, wie wenn du mit jemandem verheiratet bist.“

Auch Papatsiba beschäftigt sich in ihrer Studie (2003: XIIIf) mit studentischen Aufenthalten und dem Thema der *Alterität*. Der Begriff des *Fremden* habe in Bezug auf international mobile Studenten drei Bedeutungen: er bezeichne das Land, in dem der Student seinen Aufenthalt verbringt, die lokale Bevölkerung sowie den Mobilen selbst, der sich in diesem Kontext von außen wahrnehme. Auch diese Studie ergab, dass die Kontakte mit anderen Austauschstudenten sehr ausgeprägt seien und zu einem Zusammengehörigkeitsgefühl führten. Durch den geteilten Status des *Fremden* werde diese Position schließlich von den Studierenden akzeptiert und positiv bewertet. Dadurch entstehe der Wunsch, sich dem *Fremden* und Unbekannten zu nähern (vgl. ebd.: 139).

« *Les Expats restent dans un monde à part.* »

(Interview 31)

Auch in Bezug auf professionelle internationale Mobilität berichten viele der für diese Arbeit Befragten von einer speziellen Art der Verortung von *Expats* in der fremden Gesellschaft. Nur eine Minderheit der Befragten kann von einem sozialen Umfeld berichten, das mehrheitlich aus Kontakten zur lokalen Bevölkerung bestand. Die meisten von ihrem Unternehmen ins Ausland entsandten Mitarbeiter erwähnen zwar beispielsweise Nachbarschaftskontakte oder gute Beziehungen zu einheimischen Kollegen, der Großteil berichtet jedoch - wie bei studentischen Aufenthalten - von sozialen Kontakten mit *Gleichgesinnten*, also mit anderen Entsandten. Dies ist, wie aus den Interviews deutlich wurde, zu einem großen Teil dem Umstand geschuldet, dass die international mobilen ausländischen Arbeitnehmer meist in unmittelbarer geographischer Nähe zueinander leben, was private Kontakte untereinander fördert und einen Zusammenschluss erklären kann. Viele Befragte berichten in diesem Zusammenhang von speziellen Stadtteilen oder Gebieten, in denen sich die meisten *Expats* ansiedeln:

„*Der Kontakt ist allerdings schon mehr zu deutschsprachigen, weil auch viele von unserer Firma hier sind zum Beispiel, auch mit Familie. Und die wohnen auch bei uns in der Nähe, dadurch ist einfach der Kontakt schon gegeben.*“ (Interview 21, Technologieunternehmen)

Laut einigen Interviewpartnern siedeln sich *Expats* mit Familie oft in unmittelbarer Nähe der Schule, also im Falle der Befragten dieser Arbeit der *Deutschen Schule* oder des *Lycée*

français, an. Oft gebe es in größeren Städten auch bestimmte Gebiete, in denen die Entsandten (auch unterschiedlicher Nationalität) leben. Die befragten Mitarbeiter bezeichnen diese in den Interviews beispielsweise als „compounds“¹¹², „Expatriate-Communities“, „Expatriate-Gemeinden“ oder « *quartiers d’expats* ». Laut den befragten Personen kommen *Expats* meist nicht viel mit der einheimischen Gesellschaft in Berührung. Diese *abgeschlossenen Lebenswelten* von international Mobilien befinden sich zwar im gleichen Land wie die der einheimischen Gesellschaft, haben aber dennoch wenig Berührungspunkte mit dieser. Sie existieren vielmehr nebeneinander.

Ein Unternehmensmitarbeiter, der nach China delegiert war, vergleicht die Erfahrung in der *Expatriate-Community* mit dem Leben in einer Wohngemeinschaft: man unternehme jeden Tag gemeinsam etwas, man koche zusammen und gehe abends aus. Dieser Befragte gibt als einen der Gründe für den Zusammenschluss der Entsandten das begrenzte Freizeitkontingent an, denn man arbeite im Ausland sehr viel und habe nicht viel Zeit, sich um soziale Kontakte zu bemühen (Interview 24, Technologieunternehmen). In diesem Fall wird also ein Zusammenschluss aus praktischen Gründen deutlich. Zudem sei das Zusammenkommen mit anderen Mitarbeitern auf Auslandseinsätzen oder Personen der eigenen Nationalität „einfacher“, man „verstehe sich besser, oder vermeintlich besser“ (Interview 26, Technologieunternehmen).

Ferner sei man, wie bereits für akademische Auslandsaufenthalte gezeigt, nicht darauf angewiesen, sich näher mit der einheimischen Bevölkerung zu befassen, da man ja bereits sein soziales Umfeld – bestehend aus anderen internationalen Entsandten - in unmittelbarer Nähe habe:

„Es waren mehr internationale Leute oder deutsche Leute da, mit denen man sich sehr schnell anfreunden konnte. (...) Sie sind ja nicht darauf angewiesen [neue Kontakte zu knüpfen]. Sie haben ja Leute, mit denen Sie was machen können.“ (Interview 26, Technologieunternehmen)

Wie bereits für studentische Aufenthalte festgestellt, lässt auch hier die Tatsache, dass man sich in der gleichen Situation - als Ausländer in einem fremden Land - befindet, ein Zusammengehörigkeitsgefühl entstehen. Durch die geteilte Situation des *Fremdseins* entsteht eine Nähe. Ein Mitarbeiter betont die große Bedeutung eines internationalen Netzwerks, das einem einen „sozialen Rückhalt“ gebe:

„Man braucht sicherlich Leute, also Expats, die dieselben Empfindungen haben und mit denen man sich auch austauschen kann, unabhängig von den ‘locals’.“

¹¹² dt.: Anlage, (abgegrenztes) Gelände.

Diese Verbindung ist wichtig. Dieser soziale Rückhalt. (...) Dieses Netzwerk, das ist wichtig.“ (Interview 22, Technologieunternehmen)¹¹³

Grundsätzlich könnte angenommen werden, dass sich die Verortung in solchen Ländern, die dem Heimatland kulturell näher stehen, einfacher gestaltet als in Ländern, die kulturell weiter voneinander entfernt sind. Viele der Befragten, die beispielsweise Auslandseinsätze in China verbrachten, berichten von extremen kulturellen Unterschieden, die eine Annäherung an die lokale Bevölkerung erschwerten oder gar unmöglich machten. Ein Interviewpartner, der mehrere Jahre in China verbrachte, habe seiner Aussage nach gar nicht den Wunsch verspürt, nähere Kontakte zu den Einheimischen aufzubauen, was aufgrund der extremen kulturellen Unterschiede auch gar nicht möglich gewesen sei:

„In China will man sich eigentlich nicht integrieren. (...) Da kann man sich auch nicht integrieren, das ist eine komplett andere Kultur und so ein krass anderes Verhalten, da kann man sich nicht integrieren, das geht nicht.“ (Interview 24, Technologieunternehmen)

Eine der größten Herausforderungen war laut einem anderen Interviewpartner die Sprachbarriere in China, die eine Annäherung an die lokale Gesellschaft fast unmöglich machte. Allein dadurch habe man in China laut dem Befragten immer den Status des „Fremden“ inne (Interview 22, Technologieunternehmen).

Ein anderer Interviewpartner empfand seinen Aufenthalt in Mexiko durch die kulturelle Unterschiedlichkeit des Landes im Vergleich zu seinem Herkunftsland als „spannend“ und im Gegensatz zu seinen Aufenthalten in Italien, der Schweiz und den USA als „Abenteuerurlaub“ (Interview 11, Automobilunternehmen). Ein weiterer Befragter bestätigt dies für seinen Aufenthalt in Katar, wo eine deutliche Trennung zwischen einheimischer Bevölkerung und internationalen Arbeitnehmern zu bemerken gewesen sei:

„Da ist es eher die Expat-Gemeinde. Da sind die kulturellen Unterschiede und Interessen doch zu unterschiedlich, als dass man einen sehr intensiven Zugang zur arabischen Welt bekommt. (...) Das Lebensumfeld in Katar war insofern anders, weil Expats anders wohnen (...) als die Araber selbst. Man ist also dort innerhalb dieser Expat-Gemeinde sehr eng.“ (Interview 27, Technologieunternehmen)

¹¹³ Auch eine Mitarbeiterin des französischen Bankunternehmens, die mehrere Jahre in China verbrachte, berichtet von *Expat-Communities*: « Vous rencontrez beaucoup de communautés différentes (...) En Asie, et je pense que c'est pareil en Amérique du sud, vous avez des quartiers d'expatriés (...). Ce n'est pas facile de rentrer en contact avec la vraie population. » (Interview 30, Bankunternehmen)

Ebenso berichtet ein Befragter, der drei Jahre in Mexiko lebte, von solch abgeschlossenen *Enklaven*. Man bewege sich von einer „gated community“, also abgeschlossenen Wohnsiedlung, in die nächste, lebe also in „sehr abgeschlossenen Kreisen“ mit anderen *Expats* unterschiedlicher Herkunft (Interview 11, Automobilunternehmen).

In einigen Ländern, wie Mexiko, existieren solche abgegrenzten Wohnsiedlungen aufgrund von Sicherheitsaspekten. Es kann jedoch für die Befragten dieser Arbeit festgestellt werden, dass das Leben in *Expatriate-Communities* nicht nur auf „exotische“ Destinationen wie asiatische, südamerikanische oder arabische Länder zutrifft, sondern ebenso auf kulturell vermeintlich nahe oder europäische Länder. So bestätigen beispielsweise in die Vereinigten Staaten entsandte Mitarbeiter und Befragte, die ihre Aufenthalte in Australien, Spanien, Belgien oder Luxemburg verbrachten, die Existenz dieser von der Aufnahmegesellschaft abgegrenzten Einheiten:

„Da [in den USA] war so eine deutsche Community, da waren sehr viele Deutsche drüben in verschiedensten Bereichen und Berufen und dann später sind auch mehr und mehr Deutsche aus der eigenen Firma rübergekommen. Das waren tatsächlich im privaten Bereich mehrheitlich die deutschen Kontakte.“ (Interview 23, Technologieunternehmen)¹¹⁴

Ein französischer Befragter, der mehrere professionelle Auslandsaufenthalte in Spanien, Luxemburg, den Vereinigten Staaten sowie der Türkei verbrachte, berichtet, dass sich in allen Ländern die Kontakte größtenteils auf französische *Expats* beschränkten. Diese würden in seinen Augen in einer „anderen Welt“ leben als die lokale Bevölkerung: « Les Expats restent dans un monde à part » (Interview 31, Bankunternehmen). Dieser Befragte sieht jedoch nicht nur die *Expats* für diese Situation verantwortlich. Er erklärt dies auch damit, dass die Einheimischen möglicherweise davor zurückschreckten, nähere Beziehungen mit Menschen aufzubauen, die nur für eine begrenzte Zeit in ihrem Land seien.

Ebenso berichtet ein Mitarbeiter des Bankunternehmens, der vom Unternehmen nach Belgien und Australien entsandt war, von mehrheitlichen Kontakten « dans un réseau Expat » (Interview 28, Bankunternehmen). Dieser Befragte gibt hierfür u.a. die Sprache als Grund an: man finde sich unter Muttersprachlern automatisch zusammen, da die Kommunikation

¹¹⁴ Eine ähnliche Aussage findet sich auch bei einem weiteren Befragten (Interview 21, Technologieunternehmen), der ebenfalls einen Aufenthalt in den Vereinigten Staaten verbrachte: „Der Kontakt ist allerdings schon mehr zu deutschsprachigen, weil auch viele von unserer Firma hier sind zum Beispiel, auch mit Familie. Und die wohnen auch bei uns in der Nähe, dadurch ist einfach der Kontakt schon gegeben.“

einfacher und natürlicher sei. Zudem fühle man sich mit Menschen der eigenen Kultur sofort wohler in der Interaktion.

Zusammenfassend lässt sich bisher feststellen, dass der Zusammenschluss der international mobilen Arbeitnehmer in *Kollektiven*, ein Phänomen, das laut Merz-Benz und Wagner (2002: 21) „eine Form von Integration“ darstellt, aus verschiedenen Gründen, die auch von der persönlichen Situation des Entsandten abhängen, geschieht. Zum einen aus praktischen Gründen, wie der geographischen Lage in der Nähe der jeweiligen nationalen Schuleinrichtung oder des selbstverständlichen Lebens von ausländischen Entsandten in *compounds* oder *gated communities* in bestimmten Ländern. Auch der Zeitmangel, der eine andere Art der Kontaktaufnahme erschwert, wurde von den Interviewpartnern genannt. Zudem haben viele international Mobile eine natürliche Affinität zur Annäherung an Mitglieder der eigenen oder einer ähnlichen Kultur oder Sprachgruppe. Diese Kontakte werden meist als natürlicher und stressfreier empfunden und können ohne großen Aufwand hergestellt werden. Ein weiterer Grund, der sich aus den Interviews ergab, ist der geteilte Status des *Fremden*. Durch das Leben in der *abgeschlossenen Welt* bleibt der beruflich Mobile *Fremder* im Ausland. Dieser Status wird zudem durch immer wieder neu hinzukommende *Expats*, die sich ebenfalls in diese Art *Parallelgesellschaft* einfügen, reproduziert.

Kühlmann (1995: 21) bezeichnet die Bildung von *Ghettos* und *Enklaven* der eigenen Kultur als „bequemen Weg“, den der international Mobile wählt, um dem Verlust sozialer Beziehungen im Heimatland zu begegnen. Zudem könne die Person so auf Grundlage ihrer bisherigen Werthaltung handeln und sich dem Druck der Anpassung an die fremde Kultur zumindest teilweise entziehen.

Ebenso stellten Mérignac und Grillat (2012: 126) in ihrer Studie mit Auslandsentsandten fest, dass viele Befragte in *Expats-Gemeinden* lebten. Laut den Autoren ermögliche dieses Umfeld eine schnelle und intensive Sozialisation innerhalb der internationalen Gemeinde, wirke jedoch einer Annäherung an die lokale Bevölkerung entgegen. Der Vorteil dieser Zusammenschlüsse für *Expats* in Begleitung ihrer Familien bestehe hingegen darin, dass Probleme, die während der Phase der Integration und Niederlassung der Familie im Ausland auftauchen, durch die « *solidarité communautaire* » (ebd.: 126) deutlich minimiert würden.

Wie der von Paul C.P. Siu (1952) entwickelte *Gastarbeiter* als Typus des *Fremden*, bleiben der international mobile Student und der mobile Arbeitnehmer „dem kulturellen Hintergrund (ihrer) eigenen ethnischen Gruppe verhaftet und (neigen) dazu, in (ihrem) Gastland isoliert zu leben“ (Siu 1952: 111f). Wie der *Gastarbeiter* haben auch der ausländische Student und der *Expatriate* nicht vor, „sich auf Dauer in (ihrem) Gastland einzurichten“. Die in dieser Arbeit behandelten Mobilen können unter Sius Begriff des *Gastarbeiters* fallen:

Der Begriff kann auf eine große Bandbreite von ausländischen Bewohnern eines jeden Landes angewendet werden, solange diese nur die für den Gastarbeiter als typisch anerkannten Haltungen aufweisen. Der Kolonist, der ausländische Händler, der Diplomat, der ausländische Student, der internationale Journalist, der Missionar, der Ethnologe auf Feldforschung im Ausland können wie viele andere Migrantengruppen in verschiedenen Teilen der Welt als Gastarbeiter im soziologischen Sinne betrachtet werden. (ebd.: 112)

Siu (1952: 114) schreibt dem *Gastarbeiter* einige allgemeine Charakteristika zu, die auch die Befragten dieser Arbeit erfüllen. Eines dieser Merkmale ist der *Job*, also ein „Teil der Karriere“ - und nicht die ganze Karrierelaufbahn -, der die Person dazu bringt, ins Ausland zu gehen. Auch ein akademischer Grad kann laut Siu (1952) zu diesen Motiven zählen. Eines ist diesen Motiven gemein und zwar „der Umstand, dass der Gastarbeiter einen Job erledigen möchte, und zwar in möglichst kurzer Zeit“ (ebd.: 114). Dieser ist an persönliche Bedürfnisse wie Prestige, Sicherheit oder neue Erfahrungen geknüpft. Der *Gastarbeiter* wird zudem weniger als eine Person mit einem bestimmten sozialen Status wahrgenommen, als in Verbindung mit seiner Funktion, also der Arbeit, die er ausführt (vgl. ebd.: 115).

Dies kann auch auf die Befragten dieser Arbeit übertragen werden, die im Ausland als „der internationale Student“ bzw. „der Expatriate“ angesehen werden und sich in den Interviews auch selbst so definieren. Zudem möchten auch der Student und der Expatriate einen *Job* erledigen, der auf eine bestimmte zeitliche Periode ausgelegt ist – im Falle des Studenten ist dies der Teil des Studiums, der im Ausland absolviert werden muss, im Falle des professionell Mobilen ist es die Arbeit für das Unternehmen in der ausländischen Einheit. Ferner ist die Arbeit des *Expatriate* und des ausländischen Studenten auch an persönliche Bedürfnisse geknüpft, die in den bereits dargestellten *raisons d’agir* der Mitarbeiter deutlich wurden. Diese können auf Prestige abzielen, wie eine angestrebte positive Fremdwahrnehmung und Reputation in der Arbeitswelt oder im Unternehmen bzw. eine Aufwertung des eigenen Lebenslaufs oder auch auf neue Erfahrungen, also *intrinsische* Motive (siehe hierzu Kap. 5.1.1).

Ein weiteres Merkmal von Siu (1952: 116) *Fremdem* ist die *in-group-Tendenz*, also die Neigung, innerhalb der eigenen „ethnischen Gruppe“ zu verkehren. Siu (1952: 116)

erwähnt in diesem Zusammenhang die „rassisch und kulturell homogene Kolonie“, die sich in ihren Grundzügen auch auf die *Studentencommunities* und *Expats-Gemeinden* übertragen lässt (auch wenn sich im Falle der Befragten dieser Arbeit verschiedene Nationalitäten innerhalb der *Communities* befinden). Soziale Aktivitäten spielen sich wie im Falle des *Gastarbeiters* meist innerhalb der Siedlung ab. Der *Gastarbeiter* hält ferner die Verbindung zu seinem Heimatland aufrecht und unternimmt gelegentlich Reisen in die Heimat (vgl. ebd.: 123f). Auch dies trifft auf die meisten internationalen Studenten und *Expats* dieser Arbeit zu, von denen einige betonen, stets in Kontakt mit dem Heimatland geblieben und beispielsweise zu Festen nach Hause gereist zu sein:

„Wir haben es schon so gemacht, dass wir den Kontakt nach Deutschland gehalten haben, zu Familie und Freunden, (...). Weihnachten waren wir dann üblicherweise auch noch mal da. Das heißt, unsere Abnabelung war nicht so dramatisch. (...) Wir haben auch relativ viel Besuch bekommen, (...) dadurch war es nie wirklich so total weg und so total abgeschnitten, wir hatten so ein bisschen das Beste aus beiden Welten.“ (Interview 10, Automobilunternehmen).

Wie gezeigt, weist die Position des internationalen Mobilen dieser Arbeit in der Aufnahmegesellschaft einige Parallelen zur Verortung von Sius (1952) *Gastarbeiter* auf.

Robert E. Park (1928) entwickelte den sozialen Typus des *kulturell Hybrid* (siehe Kap. 3.3.3.2), ein Typus, der durch Migration und Mobilität entsteht und vorwiegend in der Großstadt seinen Platz hat, wo unterschiedliche Völker in „Symbiose“ (Park 1928: 67) zusammenleben, sich kulturell jedoch nicht vermischen. Der von Park (1928) beschriebene *Fremde* ist zwar Teil der Aufnahmekultur, hat sich aber niemals vollständig mit ihr identifiziert, er lebt vielmehr „auf der Grenze zweier Kulturen und zweier Gesellschaften“ (ebd.: 69). Dieser *Fremde* ist in zwei Welten verortet: der der Aufnahmegesellschaft und der seiner Herkunftsgesellschaft. Parks (1928) *Migrant* ist also hin- und hergerissen zwischen zwei Kulturen und Identitäten, er fühlt sich keiner wirklich zugehörig und nimmt in beiden die Position des *Fremden* ein.

Die Entsprechung des *kulturell Hybrid* in der neueren Migrationsforschung, der *Transmigrant* (siehe Kap. 3.3.3.2), ist dauerhaft in einem „transnationalen Sozialraum“ (Pries 2003: 25) mobil, er bewegt sich zwischen verschiedenen nationalen und kulturellen Kontexten (vgl. Aydin 2013: 68). Der *Transmigrant* positioniert sich - ebenso wie Parks (1928) *kulturell Hybrid* - zwischen verschiedenen Kulturen und Identitäten und kann sich nicht eindeutig zuordnen (vgl. ebd.: 67).

Die international mobile Person der vorliegenden Arbeit nimmt weder die Position des *kulturell Hybriden* nach Park (1928), noch die des aktuellen *Transmigranten* ein. Der mobile Student und der Unternehmensentsandte leben eben nicht zwischen bzw. „auf der Grenze zweier Kulturen und Gesellschaften“ (Park 1928: 69), sondern sind im Gegensatz zum *kulturell Hybriden* und zum *Transmigranten* in ihrer Identitätszuschreibung eindeutig: der international Mobile dieser Arbeit nimmt während seines Auslandsaufenthalts die Position des *Fremden* in der Aufnahmegesellschaft ein und bleibt zugleich in seinem Herkunftsland verwurzelt. Er weist neben den Charakteristika von Sius (1952) *Gastarbeiter* ebenso die Merkmale von Murphy-Lejeunes (2003) *Etranger moderne* auf (siehe Kap. 3.3.3.4). Dieser *Fremde* der postmodernen Gesellschaft hat eine Art Doppelposition inne:

L'acteur moderne peut, s'il le souhaite, répondre au pari de la mobilité, être à la fois indigène enraciné dans un territoire local et également étranger, voyageur et mobile. (Murphy-Lejeune 2000: 25).

Der Mensch der Gegenwart kann also zugleich den Status des mobilen, reisenden *Fremden* und den des im Heimatland Verwurzelten, Einheimischen erfüllen (vgl. ebd.: 24f).

5.3.1.2 Der soziale Status des Entsandten in der Aufnahmegesellschaft

Auch der von der mobilen Person empfundene eigene soziale Status kann in der Aufnahmegesellschaft ein anderer sein als der im Heimatland. Auf diesen Punkt soll im Folgenden näher eingegangen werden.

« L'Expat, c'est aussi le symbole, il y a de l'argent. »

(Interview 29)

Viele Interviewpartner hatten während der Aufenthalte das Gefühl, einen anderen sozialen Status innezuhaben als die lokale Bevölkerung, was den Kontakt ihrer Ansicht nach meist erschwerte. Diese Unterschiede werden in erster Linie von solchen Personen bezeugt, die ihre Aufenthalte in weniger wohlhabenden Ländern verbrachten bzw. in Ländern, in denen große Wohlstandsunterschiede vorherrschen. Ein Interviewpartner, der nach Mexiko entsandt war,

bemerkte beispielsweise einen großen Unterschied zwischen seinem Status als „wohlhabender Expat“ und dem der einheimischen Bevölkerung (Interview 27, Technologieunternehmen).

Ein weiterer Befragter, der seinen beruflichen Aufenthalt in Marokko verbrachte, berichtet von einer speziellen Position, die man als ausländischer Entsandter in der marokkanischen Gesellschaft, die sich durch erhebliche Einkommensunterschiede auszeichne, innehave. Ein großer Teil der Bevölkerung, v.a. außerhalb der großen Städte, sei relativ arm. Laut dem Befragten könne dies zu Schwierigkeiten führen, v.a. hinsichtlich gewisser Statussymbole, die man als ausländischer professionell Mobiler meist habe:

« Vous [l'Expatrié] n'êtes pas ultra riche, mais vous vivez très bien. Ça nous positionne déjà, parce que quand vous arrivez là-bas, quand on vous loue une maison, on vous la loue avec du personnel. Donc, on se retrouve rapidement à la tête d'une petite société aussi. (...) Il faut faire attention aussi parce que l'Expatrié, c'est aussi le symbole, il y a de l'argent. » (Interview 29, Bankunternehmen)

Laut diesem Interviewpartner gibt es beispielsweise am Markt spezielle, höhere Preise für ausländische Entsandte. Insgesamt werde oft versucht, den ausländischen Arbeitnehmern Dinge teurer zu verkaufen als der einheimischen Bevölkerung. Der Mitarbeiter berichtet zudem von Geburtstagsfeiern, die er für seine Töchter ausrichtete und von übriggebliebenen Speisen, die er danach im Viertel an die einheimischen Bewohner verteilte. Hier wird sehr deutlich, dass der international mobile Mitarbeiter durch seinen Wohlstandsvorteil eine statushohe Position in der Gesellschaft einnimmt. Er ist sich dieses Status und der Tatsache, dass er als *anders*, als *fremd* wahrgenommen wird, durchaus bewusst. Dass dieser Befragte beispielsweise die Reste von Feierlichkeiten an die Einheimischen verteilt, könnte als Reproduktion dieser Stellung in der Gesellschaft gedeutet werden.

Eine weitere Befragte, die mehrere Jahre für ihr Unternehmen in China verbrachte, berichtet ebenfalls von einer bestimmten sozialen Rolle, die man als „weißer Expat“ in der Gesellschaft einnehme. Sie erwähnt den « *culte du blanc* », der in China sehr stark bemerkbar sei, sowie das unterschiedliche Lebensniveau von Entsandten und lokaler Bevölkerung: « *Pour eux, la vie est un peu plus dure. Donc, là, c'est très difficile de rentrer en contact avec la population* » (Interview 30, Bankunternehmen).

Ein französischer Befragter, der seiner Aussage nach seine Auslandseinsätze in sehr „einfachen“, seinem Heimatland kulturell nahestehenden Ländern - Spanien, Luxemburg, USA und Türkei - verbrachte, ist der Meinung, dass es bezüglich der Position von Entsandten innerhalb der lokalen Gesellschaft deutliche Unterschiede bezüglich der Länder gibt.

In manchen Ländern falle man als *Expatriate* deutlicher auf als in anderen. In Ländern wie Spanien, den USA oder Luxemburg gebe es tausende ausländische Entsandte, auch in der Türkei sei man ein Ausländer unter vielen. Dennoch werde man als „Ausländer“ wahrgenommen: « Vous étiez un étranger, mais il y en a tellement. Aucun sentiment particulier » (Interview 31, Bankunternehmen).

Eine andere Entsandte (Interview 30, Bankunternehmen) nahm ebenfalls einen Unterschied bei ihren Einsätzen wahr. In Belgien sei sie eine Entsandte unter vielen gewesen, dort seien ausländische professionell mobile Mitarbeiter nichts Besonderes. In Asien hingegen sei dies ungewöhnlicher. Ein ehemals nach Italien entsandter Befragter ist jedoch der Ansicht, dass er in Italien - dadurch, dass er in einem bestimmten Teil Mailands lebte - automatisch einer gesellschaftlich besser gestellten Schicht zugeordnet werden konnte:

„In der Gegend war klar, wer da leben kann, auch mit drei Kindern, ist automatisch in einer gewissen sozialen Schicht.“ (Interview 8, Automobilunternehmen)

Der international mobile Arbeitnehmer kann durch seine materielle Situation im Ausland in manchen Ländern also durchaus als *anders*, als *fremd* von der lokalen Bevölkerung wahrgenommen werden: er wird durch seine finanziellen Mittel und Statussymbole, wie ein schönes Haus, ein teures Auto oder Personal, zum *Fremden*. Seine wirtschaftliche Lage differenziert ihn von den *Anderen*, er hat eine höhere soziale Position als die *Anderen* inne. Die *Fremdheit* ist in diesem Fall nicht durch die Kultur bedingt, sondern durch den sozialen Status. Der Entsandte lebt zwar innerhalb der Gesellschaft, aber ist doch kein Teil, kein Element dieser.

Wie Alfred Schütz' (1944) *Fremder* besitzt der international mobile Mitarbeiter in diesem Fall „keinerlei Status als Mitglied der sozialen Gruppe“ (Schütz 1944: 504). Der Entsandte unterscheidet sich hier allerdings von Sius (1952: 115) *Gastarbeiter*, der von den Einheimischen weniger als eine Person mit einem bestimmten sozialen Status wahrgenommen wird als in Verbindung mit seiner Funktion, also der Arbeit, die er ausführt. Der Entsandte der vorliegenden Arbeit unterscheidet sich in seiner Wahrnehmung hingegen durchaus - zumindest im Falle solcher Befragter, die Aufenthalte in weniger wohlhabenden Ländern verbrachten - durch seinen sozialen Status von der Bevölkerung des Gastlandes.

5.3.1.3 Die Stellung des Entsandten in der ausländischen Niederlassung

Der professionell Mobile dieser Arbeit zeichnet sich jedoch nicht nur durch seine spezifische Verortung unter *Gleichgesinnten* und seinen sozialen Status in der Aufnahmegesellschaft als *Fremder* aus, sondern ebenso durch seine berufliche Tätigkeit. Denn auch im Berufskontext nimmt der Entsandte in unterschiedlicher Hinsicht die Position des *Fremden* ein. Der Status des *Expatriate* im ausländischen Unternehmenskontext wird im Folgenden näher beleuchtet.

« *Ca donne une autorité un peu plus forte. »*

(Interview 32)

Der international Mobile hat nicht nur einen bestimmten wahrgenommenen Status im Privatleben, sondern ebenso im Berufsleben: ein Entsandter nimmt in der ausländischen Niederlassung seines Unternehmens oder bei einer Projektarbeit im Ausland eine andere Position ein als in der Zentrale. Ein Aspekt, der in diesem Zusammenhang von den Befragten betont wird, ist die *Autorität* des *Expatriate* in diesem Kontext. Ein Befragter berichtet, dass man als Entsandter die Zentrale im Ausland repräsentiere und aus diesem Grunde eine hohe Autorität habe:

« *En général, quand on part à l'étranger, on a aussi un rôle de représentation du centrale (...) Donc, ça donne une autorité un peu plus forte. (...) Ca marche bien quand, en général, il y a un peu d'autorité en disant la personne qui arrive vient du siège et donc elle a une certaine autorité par son arrivée. »* (Interview 32, Bankunternehmen)

Dieser Unternehmensmitarbeiter ist der Ansicht, dass sich dies positiv auf die Beziehungen mit den lokalen Mitarbeitern auswirke. Hier verleiht der Status des Entsandten also eine gewisse Stellung und Respekt in der ausländischen Niederlassung. Laut diesem Interviewpartner ist es zudem grundsätzlich einfacher, wenn man als neuankommende Person einen gewissen Mehrwert verspreche und dem Unternehmen durch eine bestimmte Kompetenz und einen « *valeur intrinsèque* » nutze (Interview 32, Bankunternehmen). Auch ein anderer Befragter (Interview 26, Technologieunternehmen) betont, dass man als „Spezialist“ mit einem spezifischen Aufgabengebiet ins Ausland geschickt würde. Dieser Interviewte, der ein Projekt seines Unternehmens in Südafrika betreute, verkehrte seiner Aussage nach privat hauptsächlich in

internationalen Kreisen. Dies begründet er u.a. auch mit der Tatsache, dass er als Projektleiter eine „Überwachungsfunktion“ innehatte, die es ihm erschwerte, nähere Kontakte zur einheimischen Bevölkerung oder Mitarbeitern aufzubauen.

Auch hier wird also die Autoritätsstellung des international Mobilen deutlich. Es lässt sich ein von den Befragten wahrgenommener hierarchischer Unterschied zwischen einem Entsandten und lokalen Arbeitskräften feststellen, der den Aussagen nach auch private Kontakte beeinflusst bzw. erschwert. Eine Mitarbeiterin des Automobilunternehmens (Interview 6) berichtet ferner, dass *Expats* oft von Kollegen im Ausland skeptisch betrachtet würden, v.a. auch aufgrund des materiellen Vorteils, den diese gegenüber den lokalen Mitarbeitern durch monetäre Zuschläge usw. hätten.

Zudem wird die große Erwartungshaltung der einheimischen Mitarbeiter in Bezug auf den Entsandten erwähnt. Eine Mitarbeiterin des Bankunternehmens (Interview 30) berichtet, dass einem ausländischen Entsandten in Asien bestimmte berufliche Qualitäten zugeschrieben würden. Aus diesem Grund sei man einer großen Erwartungshaltung seitens der einheimischen Kollegen ausgesetzt. Der Entsandte werde als *Experte* oder *Spezialist* wahrgenommen, der gewisse Kompetenzen und Wissen in die Niederlassung einbringe:

« On part du principe que si vous êtes expatrié en Asie, c'est que vous avez en termes professionnels des qualités fortes. Donc, vous êtes mis un peu sur un piédestal. (...) J'ai envie de dire que le positionnement, il dépend un peu du lieu où vous êtes. (...) Et l'Asie, là, il y a une réelle importance. (...) Quand on part en expatriation, les gens attendent beaucoup de vous en disant il y a quelqu'un qui vient, qui sait, donc on va beaucoup apprendre. » (Interview 30, Bankunternehmen)

Ebenso betont ein anderer Interviewpartner, dass man im Ausland oft Führungsverantwortung für Mitarbeiter habe, weswegen man den lokalen Mitarbeitern zeigen müsse, dass man kompetent sei und die Thematik beherrsche (Interview 11, Automobilunternehmen). Ein weiterer Mitarbeiter des Automobilunternehmens (Interview 8) berichtet in diesem Zusammenhang, dass sein Italien-Einsatz zeitlich in die Krise des Automobilbereichs fiel, was den Druck auf ihn erhöht habe. In seiner Wahrnehmung waren die Erwartungen an ihn, als Deutscher in Italien, der von der Zentrale des Unternehmens geschickt wurde, sogar noch höher.

An diesen Aussagen wird deutlich, dass sich der Entsandte als *Fremder* sein Recht, in die bestehende Gruppe - in diesem Fall die ausländische Unternehmenseinheit - einzudringen, in gewisser Weise erkämpfen und erarbeiten muss. Der Status des *Fremdseins* setzt ihn

unter einen größeren Zwang, seine Qualitäten, die er in die Gesellschaft hineinbringen soll, unter Beweis zu stellen.

Wie in Simmels „Exkurs über den Fremden“ (1908) ist der international mobile Mitarbeiter zwar ein Teil und Element des bereits existierenden Zusammenschlusses bzw. Kreises (vgl. Simmel 1908: 509). Sein Status ist jedoch dadurch gekennzeichnet, „dass er nicht von vornherein in ihn gehört, dass er Qualitäten, die aus ihm nicht stammen und stammen können, in ihn hineinträgt“ (ebd.: 509). Der *Fremde* verkörpert die „Einheit von Nähe und Entfertheit“ (ebd.: 509), er ist Teil der Gesellschaft, in diesem Fall der ausländischen Niederlassung und der lokalen Mitarbeiter, unterscheidet sich von dieser aber dennoch durch spezifisches Wissen, das er in die Gruppe hineinbringt und das ihn als Zugehörigen der Zentrale ausweist. Auch hier wird deutlich, dass sich der *Fremde* nicht in erster Linie durch seine kulturelle Herkunft von den Mitgliedern der Gruppe unterscheidet, sondern hinsichtlich seiner beruflichen Position in der ausländischen Niederlassung bzw. seiner Zugehörigkeit zur Zentrale. Zudem wird er durch die Expertise und das Wissen, das er in die Niederlassung bringt, als *fremd* wahrgenommen.

In manchen Fällen ist es durchaus möglich, dass ein ausländischer Entsandter, der in das Kollektiv einer Auslandsniederlassung als Neuankömmling hinzukommt, als *Eindringling* wahrgenommen wird. Die lokalen Mitarbeiter sind laut der Aussage eines Befragten nicht immer begeistert und oft skeptisch, dass ein *Expat* aus dem Ausland geschickt werde. Als ausländischer Entsandter müsse man den lokalen Mitarbeitern beweisen, was man könne und dass die Entsendung einen Sinn habe. Der mobile Mitarbeiter muss also seine Daseinsberechtigung unter Beweis stellen:

« [Il faut] convaincre surtout, parce que quand vous arrivez là-bas, c'est vous, l'étranger. Et ce n'est pas forcément bien vécu par les personnels locaux, le fait qu'on ait envoyé quelqu'un de l'étranger. Donc, vous avez à prouver très, très rapidement que ça avait du sens. » (Interview 29, Bankunternehmen)

Lokale Mitarbeiter, die schon lange in der Niederlassung tätig sind, können einen aus der Zentrale geschickten Mitarbeiter, der in ihren Bereich eingreift, also als Störfaktor wahrnehmen und diesem erst einmal mit Distanz und Skepsis begegnen. Dies spricht für den Status des entsandten Mitarbeiters als *Fremder*, denn der *Fremde* als spezielle Kategorie des *Andere* zeichnet sich dadurch aus, dass er von den Einheimischen als „irritierendes Moment“ bzw. als jemand, der das etablierte Gefüge „stört“ (Stichweh 2011: 3), empfunden wird:

Es braucht Sonderbedingungen, damit sie [Fremdheit] als solche erfahren wird. Und zu diesen Sonderbedingungen gehört v.a. das Moment, dass die Andersheit des Anderen als eine Störung oder Irritation empfunden wird. (ebd.: 3)

Auch Norbert Elias (1965) konstruierte seinen sozialen Typus des *Fremden* als *Eindringling* in eine bestehende Gruppe und in Hinsicht auf Interessen und Machtverhältnisse (vgl. Aydin 2009: 113). Ebenso dringt der *Expat* in ein bestehendes Gefüge mit spezifischen, etablierten Machtverhältnissen ein und wird aus diesem Grund als Störfaktor wahrgenommen. Ein Befragter betont deshalb die große Bedeutung des Aufbaus eines Vertrauensverhältnisses zum lokalen Team. Hier müsse man als Entsandter Feinfühligkeit beweisen, um nicht als „Firmenpolizist“, der aus der Zentrale kommt, angesehen zu werden (Interview 20, Automobilunternehmen). Auch ein anderer Interviewpartner (Interview 28, Bankunternehmen) ist der Meinung, dass der entsandte Mitarbeiter das Vertrauen der lokalen Mitarbeiter gewinnen müsse. Dies könne er dadurch erreichen, dass er sehr „transparent“ sei und sich bemühe, die Denkweise der Einheimischen zu verstehen und sich auf die andere Kultur einzulassen.

In neu gegründeten Niederlassungen hingegen ist das Verhältnis zwischen *Expat* und lokalen Mitarbeitern laut einem Befragten (Interview 11, Automobilunternehmen) unbelasteter. Dieser Interviewpartner stellte diesbezüglich Unterschiede bei seinen Auslandseinsätzen fest. In Mexiko und Italien habe es seiner Aussage nach keine Probleme gegeben, da die Niederlassungen relativ neu gegründet, die Teams neu zusammengestellt und sehr jung und offen gewesen seien. In der amerikanischen Niederlassung, die schon länger existierte, sei dies schwieriger gewesen:

„Amerika war ein bisschen schwieriger, weil die Gesellschaft gibt es schon lange, seit den 70er, 80er Jahren (...), sehr viele alteingesessene Mitarbeiter und da waren die Kontakte schon schwieriger und auch sozusagen die Kommunikationsbereitschaft, dann ein bisschen über seine eigentliche Arbeit hinauszugehen, das war dann schon etwas eingeschränkter.“ (Interview 11, Automobilunternehmen)

Neu gegründete Einheiten sind noch nicht so starr in den Strukturen, der Entsandte kann sich somit besser einfügen. Zudem ist hier nicht nur der Entsandte *Fremder*, sondern alle Mitarbeiter haben diese Position inne. Lange bestehende Niederlassungen sind in ihrem Machtgefüge festgelegt, ein Neuankömmling hat es hier also schwerer.

Die Beziehung zwischen Zentrale und Niederlassung im Ausland hat laut den Interviewpartnern großen Einfluss auf den Status des *Expats* in der ausländischen Arbeitswelt. Ein Befragter berichtet beispielsweise, dass das Unternehmen, für das er tätig ist, die Gesellschaft

in Belgien, in die er entsandt war, aufgekauft hatte. Als *Expat*, der aus der Zentrale komme, habe man dort aus diesem Grund einen anderen Status als beispielsweise bei einer Neugründung einer Auslandsniederlassung durch das Unternehmen: « Comment on est perçu est différent aussi. Tout dépend du contexte » (Interview 29, Bankunternehmen). Bei einer übernommenen Organisation kommt der Entsandte in doppelter Hinsicht als *Fremder* hinzu. Einerseits als Neuankömmling, der in einen bereits bestehenden Kreis eintritt und andererseits als Vertreter der Zentrale, die die Einheit aufgekauft hat, also in gewisser Weise „aus dem feindlichen Lager“. Hier lässt sich deutlich die Bedeutung von Machtaspekten erkennen.

Insgesamt wird deutlich, dass der international Mobile in den Augen der alteingesessenen Mitarbeiter als *Fremder* wahrgenommen werden kann. Er ist jemand, der hinzukommt und aus diesem Grund eine besondere Stellung im Mikrokosmos der ausländischen Niederlassung einnimmt. Er verkörpert eine gewisse Autorität und hat eine bestimmte hierarchische Position inne.

Zudem ist von vornherein klar, dass der Entsandte nicht bleiben wird. Er hat schon aus diesem Grund eine andere Stellung als die lokalen Mitarbeiter, die bleiben. Ein Befragter des Bankunternehmens betont, dass ein Auslandseinsatz an ein konkretes, spezifisches Ziel gebunden sei, das in einer bestimmten Zeit erfüllt werden müsse. Ein solcher Einsatz habe also einen bestimmten Sinn, der darin bestehe, einen Mehrwert zu schaffen, Wissen einzubringen, etwas neu aufzubauen oder auch bestimmte Strukturen zu „zerstören“; das Ziel sei es, dass die lokalen Mitarbeiter danach die Arbeit übernehmen, da der Entsandte nach seiner Mission wieder in die Zentrale zurückkehre (Interview 29, Bankunternehmen). Der entsandte Mitarbeiter ist also nicht ein *Fremder*, „der heute kommt und morgen bleibt“, wie ihn Georg Simmel (1908: 509) beschreibt. Er ist jedoch ebensowenig „der Wandernde, der heute kommt und morgen geht“ (ebd.: 509), sondern vielmehr eine Mischform dieser beiden Typen: der international Mobile kommt und bleibt für einige Zeit - meist mehrere Jahre - bevor er weiterzieht oder in sein Heimatland zurückkehrt.

Die Erkenntnisse dieser Arbeit zur Position des international mobilen Arbeitnehmers in der Aufnahmegesellschaft und der ausländischen Niederlassung als *Fremder* widerlegen in einigen Aspekten den in der Management-Literatur entwickelten Typus des *Globalmanagers* (Bartlett & Ghoshal 2003), des *transnational Managers* (Adler & Bartholomew 1992) oder des *Kosmopoliten* (Kanter 1996).

Diese Typen weisen eine globale, *grenzenlose (boundaryless)*; Arthur & Rousseau 1996) Karriere auf. Der konzipierte weltweit tätige Arbeitnehmer ist grenzenlos mobil, zeichnet sich durch Flexibilität und Toleranz aus und plant seine Karriere international und über Grenzen hinweg. Er ist „in der Welt zuhause“ und durch eine „globale Identität“ (Kanter 1996: 22ff, zit. n. Gottwald & Klemm 2009: 830) und Einstellung gekennzeichnet; im Gegensatz hierzu stehen die *Lokalen*, die fest an ihren Heimatort gebunden sind und sich dem Globalisierungsstreben des *Kosmopoliten* entgegenstellen. Zudem ist dieser global eingestellte Arbeitnehmer nicht mehr nur an ein einziges Unternehmen gebunden, sondern bereit zu wechseln, wenn sich ihm eine interessante Möglichkeit bietet. Er ist ein „highly qualified mobile professional who builds his or her career competencies and labor market value through transfer across boundaries“ (Thomas & Lazarova 2005: 342) (vgl. hierzu auch Kap. 3.1.3.3).

Der Arbeitnehmer der vorliegenden Untersuchung ist ebenso wie der *Globalmanager* international mobil und weist interkulturelle Kompetenzen auf. Auch eignet er sich während des Auslandsaufenthalts die Fähigkeit an, sich schnell auf unbekannte Umgebungen und Arbeitsweisen einzulassen. Dennoch bleibt er, wie in diesem Kapitel gezeigt werden konnte, *Fremder*, sowohl in der Aufnahmegesellschaft als auch im Arbeitskontext. Er zeichnet sich nicht durch eine *globale Identität* aus, sondern bleibt trotz internationaler Stationen seiner kulturellen und lokalen Herkunft verbunden (vgl. hierzu auch die Ergebnisse der Studie von Kels & Vormbusch 2009: 71ff). Dies zeigt sich u.a. daran, dass er Kontakt zu seiner Heimat hält, in seinem Herkunftsland verwurzelt bleibt und auch im Ausland in *Kollektiven*, die oft aus Menschen seiner eigenen Nationalität bestehen, lebt. Die Rückkehr in die Heimat ist meist, auch wenn es nur für einige Zeit ist, fest eingeplant. Zudem sind die Befragten dieser Arbeit, die meist Familie und Kinder haben, oft auch in dieser Hinsicht in ihrer Mobilität eingeschränkt, eine Tatsache, die eine *globale Karriere* wenig realistisch macht. Auch ihrem Unternehmen sind die in vorliegender Arbeit Interviewten treu. Sie sind meist schon seit vielen Jahren oder auch Jahrzehnten bei ihrem jeweiligen Arbeitgeber angestellt und kehren nach Auslandseinsätzen immer wieder dorthin zurück. Die meisten befragten Mitarbeiter sind mit ihrem Unternehmen sehr zufrieden und planen keinen Arbeitsplatzwechsel.

Der Arbeitnehmer dieser Untersuchung kann also nicht als global mobiler Manager, der sich durch einen „kosmopolitisch-interkulturellen Habitus und ‚free global movement‘ (Ashkenas et al. 1998)“ (Kels & Vormbusch 2009: 61) auszeichnet, bezeichnet werden.

5.3.1.4 Einflussfaktoren auf die Verortung im Ausland und die Annäherung an die fremde Kultur

Obwohl der international Mobile dieser Arbeit, wie gezeigt, meist den Status des *Fremden* innehat, gibt es dennoch Faktoren, die seine wahrgenommene Position im Ausland beeinflussen und ihm das Leben in einem fremden Land und das Einlassen auf eine andere Kultur erleichtern können. Hierunter zählen u.a. die Tatsache, ob der Auslandsaufenthalt in Begleitung der Familie stattfindet oder nicht, die Einstellung und das Engagement der mobilen Person, das Beherrschen der lokalen Sprache und die Dauer des Aufenthalts.

Einige der befragten Personen, die unternehmensintern mobil waren, betonten die große Bedeutung der begleitenden Familie. Zum einen sei die Familie eine emotionale Stütze für den Entsandten und helfe ihm dabei, sich im Ausland einzuleben. Außerdem führe man mit Familie ein geregeltes Alltagsleben im Ausland und knüpfe einfacher Kontakte, beispielsweise über Schulen und Kindergärten: „Mit Familie ist man sehr schnell sehr intensiv verankert“ (Interview 27, Technologieunternehmen).¹¹⁵ Auch andere Befragte¹¹⁶ betonen, dass dies v.a. ihren Ehefrauen zu verdanken sei, die sehr „offen“ und „kontaktfreudig“ gewesen seien und private Kontakte mit der internationalen Gruppe über Schule und Kindergarten geknüpft hätten.

Diese Erkenntnisse decken sich mit den Ergebnissen einer Studie von Mérignac und Grillat (2012), die besagen, dass der Ehepartner und die Kinder eine große Rolle bei der Konstitution sozialer Netzwerke, besonders innerhalb einer internationalen Gruppe, spielen: « C'est principalement par leur intermédiaire que les cadres construisent leurs relations sociales avec la communauté internationale » (Mérignac & Grillat 2012: 125).¹¹⁷ Auch Kittler et al. (2006: 137) bezeichnen die familiären Umstände eines *Expats* als „Schlüsselfaktor“ für den Anpassungserfolg. Diese Studie zeigte jedoch, dass sich eine begleitete Auslandsentsendung negativ auf Kontakte mit der lokalen, einheimischen Bevölkerung auswirkt:

¹¹⁵ Eine ähnliche Aussage findet sich in den Interviews 5 und 6 (Automobilunternehmen).

¹¹⁶ Interview 7 und 8 (Automobilunternehmen), Interview 31 (Bankunternehmen), Interview 21 (Technologieunternehmen).

¹¹⁷ Unter beruflich Entsandten verbreitet ist inzwischen auch das Konsultieren von *Online-Communities*, wie z.B. www.internations.org oder www.expat.com. Diese sozialen Netzwerke organisieren beispielsweise Stammische oder Meetings für *Expats* in verschiedenen Ländern und bieten eine Plattform für den Austausch von Informationen, Tipps und Erfahrungen. Künftige *Expats* können sich so schon vor dem Auslandseinsatz über das Leben als Entsandter in bestimmten Ländern und Städten informieren und erste Kontakte knüpfen. Diese Möglichkeit kann den Beginn einer Entsendung deutlich erleichtern.

Es zeigte sich, dass die Anpassung an die Interaktion mit Einheimischen bei den Entsandten am geringsten ist, deren Partner ins Gastland nachgezogen ist oder von Anfang an dabei war. Dies deutet daraufhin, dass Familien dazu neigen, sich vom fremden Umfeld zu isolieren, wenn sie zusammen im Ausland leben. (ebd.: 137)

Ein Befragter, der sowohl berufliche Auslandsaufenthalte mit und ohne Familie verbracht hat, ist der Ansicht, dass eine begleitende Familie bedeutenden Einfluss auf das *Heimatgefühl* im Ausland habe. Mit Familie ließe man sich nieder und verorte sich auf andere Weise:

« Pour moi, ça n'a rien à voir. Puisqu'en fait, quand vous avez la famille, vous êtes chez vous à l'étranger (...) Quand vous êtes seul et votre famille, elle est ailleurs, ça n'a rien à voir. On ne s'installe pas quand on est seul, on est de passage, on est en mission. Alors que, quand on est en expatriation en famille, on est Espagnol. » (Interview 31, Bankunternehmen)

Auch eine Verantwortliche für internationale Mobilität von Mitarbeitern im Automobilunternehmen ist der Ansicht, dass die Familiensituation für den Erfolg eines Auslandseinsatzes sehr wichtig ist. Aus diesem Grund fördere das Unternehmen begleitete Auslandseinsätze:

„Prinzipiell haben wir mehr begleitete Einsätze als unbegleitete. Wir wünschen das auch in aller Regel, weil der Gesamterfolg eines internationalen Einsatzes für uns wesentlich am funktionierenden Familiengefüge hängt.“ (Experteninterview 3)

Viele der befragten Personen weisen aber auch auf die Gefahren für das Familienleben, die begleitete Auslandseinsätze bergen können, hin. Die Entfernung von vertrauten Mustern und Umgebungen sei durchaus eine Belastungsprobe und kann in manchen Fällen zu einem Zerbrechen der Partnerschaft oder der Familie führen. Ein Konfliktherd sei hier beispielsweise die Situation des begleitenden Partners, der im Gegensatz zum Entsandten oft nicht im Ausland arbeite und somit nicht die interessante Herausforderung einer neuen beruflichen Tätigkeit habe und teilweise sogar die eigene Karriere für den Aufenthalt aufgegeben hat (vgl. hierzu auch Kühlmann 1995: 20).

Viele der Befragten sind ferner der Ansicht, dass die Persönlichkeit, die Einstellung und das Engagement einer Person eine überaus wichtige Rolle für das Einlassen auf die neue Situation und die Annäherung an die fremde Gesellschaft spielen. Ein Interviewpartner ist der Meinung, dass der Zugang zur italienischen Gesellschaft so reibungslos verlaufen sei, weil er und seine Familie die Liebe zum Land Italien während des Aufenthalts gezeigt und gegenüber den Einheimischen ausgedrückt hätten:

„Ich liebe das Land, ich liebe die Kultur. Die ganze Familie. Und das drücken wir natürlich auch aus. Indem wir Italienisch gelernt haben, wir in Italien Urlaub machen, dass wir uns auskennen in Musik, in Speisen, in Kultur, in allem. Und es gibt kein größeres Kompliment für die Italiener, wenn die merken, dass jemand so auf die Kultur eingeht. Das öffnet die Herzen. (...) Ich bin von meinem Typ und meinem Naturell definitiv..., deutscher kann es kaum sein (...), trotzdem funktioniere ich in dem Umfeld hervorragend und trotzdem fühle ich mich da extrem wohl. Aber weil ich die Lebensqualität dort auch extrem zu schätzen weiß.“ (Interview 8, Automobilunternehmen)¹¹⁸

Auch weitere Befragte¹¹⁹ berichten, dass die Erfahrungen im Ausland sehr positiv gewesen seien. Dies sei zu einem großen Teil der eigenen Einstellung zu verdanken. Wichtig sei u.a. eine im Vorhinein positive Grundhaltung, Neugier auf die andere Kultur und v.a. die Bereitschaft und der Wille, sich auf das Neue einzulassen und andere Werte zu akzeptieren. Ein Mitarbeiter ist der Ansicht, dass er gewisse Situationen, die andere eventuell negativ wahrgenommen haben, aufgrund seiner Neugier und des Willens, sich auf das Unbekannte einzulassen, positiv gesehen habe (Interview 19, Technologieunternehmen). Außerdem sei persönliches Engagement von großer Bedeutung. Eine Personalverantwortliche des Automobilunternehmens sieht ebenso eine große Bedeutung im Faktor Persönlichkeit:

„Die Kultur und das vertraute Umfeld, das man verlässt, das ist wahrscheinlich in letzter Konsequenz eine Persönlichkeitseigenschaft, das schaffen Sie oder schaffen Sie nicht. Und da gibt es manche, die können sich besser darauf einlassen und v.a. loslassen als andere. (...) Das liegt glaube ich sehr stark in der Natur einer Person verankert, kann ich das und will ich das und bin ich bereit, auch diese Zusatzanforderung auf mich zu nehmen.“ (Interview 6, Personalverantwortliche, Automobilunternehmen)

Ein Befragter (Interview 8, Automobilunternehmen), der beruflich längere Zeit in Italien verbrachte, berichtet von einem gelungenen „Eintauchen“ in die andere Kultur und viel Kontakt zur lokalen Bevölkerung, was seiner Ansicht nach u.a. an der Beherrschung der Sprache gelegen habe. Dadurch, dass dieser Mitarbeiter mehrere Jahre als *Expatriate* in Italien verbracht hatte und somit auch die lokale Umgangssprache sehr gut beherrschte, wurde er seiner Meinung nach von den Einheimischen anders wahrgenommen, als jemand, der die Sprache nicht beherrscht und die Kultur nicht kennt:

„Ich kannte die Kultur, ich kannte die Gepflogenheiten, ich kannte den ‘slang’, wusste, wie man sich ausdrückt. Nicht wie jemand, der es aus dem Schulbuch gelernt hat, sondern der da schonmal gelebt hat. (...) Und jeder hat mich auch anders gesehen. Die haben mich nicht gesehen als den Deutschen, der jetzt da nach Italien kommt und da versucht, die Italiener zu verstehen. Sondern die haben mich sofort, bisschen

¹¹⁸ Eine ähnliche Aussage findet sich auch in Interview 25 (Technologieunternehmen).

¹¹⁹ Interview 19 und 22 (Technologieunternehmen), Interview 20 (Automobilunternehmen).

übertrieben, als einen der Ihren gesehen. Der hat schon lange in Italien gelebt, der ist in Italien zur Schule gegangen, der kennt den Laden, der kennt die Kultur, der kennt die Italiener.“ (Interview 8, Automobilunternehmen)

Ebenso ist ein ehemals nach Mexiko, Italien und die USA Entsandter der Ansicht, dass das Beherrschen der lokalen Sprache der „Schlüssel“ für eine Annäherung an die fremde Gesellschaft sei. V.a. in Italien und Mexiko habe dies seiner Meinung nach eine große Rolle gespielt:

„Das ist, glaube ich, schon der Schlüssel. Ich habe in allen Ländern immer die Sprache der Leute vor Ort gesprochen. (...) Wenn ich in Englisch unterwegs gewesen wäre, wäre es schwieriger geworden und hätte ich wahrscheinlich auch nicht so weit die Kreise ziehen können.“ (Interview 11, Automobilunternehmen)

Mehrere Interviewpartner erwähnen die Bedeutung des zeitlichen Aspekts für die Verortung während eines Auslandsaufenthalts bzw. die Annäherung und das Einlassen auf die andere Kultur. Eine Unternehmensmitarbeiterin ist der Überzeugung, dass man ein Jahr brauche, um wirklich in der fremden Kultur anzukommen (Interview 5, Automobilunternehmen). Auch weitere Befragte sehen v.a. den beruflichen Nutzen von internationaler Mobilität erst nach längerer Zeit:

„Ab einem Zeitraum von vielleicht zwei, drei Jahren, haben Sie auch so ein Land, so eine Kultur und so eine Organisation (...) dann durchdrungen, da können Sie sich darin bewegen, mit dem können sie umgehen, das können Sie dann auch mitgestalten und Sie werden dann da auch immer produktiver. Gerade in so einem Jahr drei und vier, wo Sie sich da wirklich gut auskennen, da können Sie tatsächlich gestalten, da können Sie für einen Mehrwert sorgen.“ (Interview 10, Automobilunternehmen)¹²⁰

Murphy-Lejeune (2000: 13f) beschreibt den Anpassungsprozess mobiler Studenten als « processus évolutif multiple, d'ordre à la fois territorial, mental, linguistique, relationnel, socioculturel et personnel », der die Person vor einige Herausforderungen stelle, indem sie Strategien entwickeln müsse, die eine Modifizierung bestimmter Verhaltensweisen erlauben. *Anpassung* bedeute jedoch keineswegs einen Identitätswandel, sondern « simplement adopter la couleur locale, comme le caméléon, pour être davantage en harmonie avec l'environnement » (ebd.: 13f). Die *Anpassung* hängt laut der Autorin von verschiedenen persönlichen Dispositionen ab, wie von den soziokulturellen, interpersonellen und persönlichen Kompetenzen des international Mobilen sowie von seiner Einstellung (vgl. ebd.: 14).

¹²⁰ Eine ähnliche Aussage findet sich in Interview 27 (Technologieunternehmen).

Einige Interviewpartner berichten in diesem Zusammenhang von spezifischen Phasen des Eingewöhnens im fremden Land, die sie während ihres Aufenthalts durchlaufen hätten. Laut den Aussagen ist der Anfang eines Aufenthalts meist von positiven Gefühlen, wie Neugier und Begeisterung für das Neue, geprägt. Diese Phase werde jedoch nach einiger Zeit abgelöst durch eine Tiefphase, in der man sich der kulturellen Unterschiede bewusst werde:

„Es gibt diese normalen Veränderungskurven. Am Anfang geht es alles hoch, es ist alles neu, man ist begeistert und guckt sich viel an. Und jetzt bin ich in der Phase, wo es runtergeht, jetzt kommt der Kulturschock, wo man sich denkt, ‘nein, ist das hier wirklich so?’, und man sieht erstmal nur die negativen Dinge.“ (Interview 6, Automobilunternehmen)¹²¹

Diese Befragte erwähnt die Phase des *Kulturschocks*, die auch Oberg (1958) und Lysgaard (1955) in ihren Modellen der kulturellen Anpassung beschreiben (vgl. Kap. 3.3.4.2). In dieser Phase stelle man sich laut einer anderen Interviewpartnerin bestimmte Fragen¹²² und es kämen Zweifel auf.

Auch ein Befragter (Interview 22, Technologieunternehmen), der nach China entsandt war, berichtet von dieser Tiefphase, die in diesem Fall jedoch bereits zu Beginn des Aufenthalts einsetzte. Dies erklärt er mit den extremen Kulturunterschieden und den dadurch entstehenden Problemen, sich anfangs beruflich und privat zurechtzufinden. Auf diese Phase folge laut dem Befragten jedoch wieder eine kurze Hochphase, die dann wieder von einer Tiefphase abgelöst werde. Dies wiederhole sich, bis nach ungefähr einem Jahr die Eingewöhnung abgeschlossen sei:

„Insgesamt ist man ganz tief unten, wenn man ankommt. (...) Speziell China, man ist total unten im Keller, auch beruflich, man hat ja Schwierigkeiten, dort die Teams zu führen, mit der Kultur zurechtzukommen, überhaupt anzudoggen. Und dann gibt es so diesen ersten ‘peak’, nach ein, zwei Monaten, wo man sagt, ‚geil, jetzt habe ich es geschafft irgendwo. Und das ist super und was die Firma einem hier bietet, das kriegt man nie und nimmer‘. Und dann kommt wieder das nächste Tief. Und das ist dann wie so eine Sinuskurve, wo die Amplitude immer kleiner wird und irgendwann passt es dann komplett. (...) Und diese ganze Gewöhnungszeit, ich schätze mal, so nach einem Jahr dann war man wirklich angekommen.“ (Interview 22, Technologieunternehmen)

Die unterschiedlichen Phasen der *Anpassung* müssen von der mobilen Person bewältigt werden, was je nach Persönlichkeit und Einstellung gelingen kann oder auch nicht.

¹²¹ Eine ähnliche Aussage findet sich in Interview 18 (Automobilunternehmen).

¹²² z.B. « *Est-ce que les choses vont aussi vite que je le veux ? Est-ce que je rencontre autant de gens que je veux ? Est-ce qu’ autour de moi ma famille est bien ou pas bien ?* » (Interview 30, Bankunternehmen)

Eine Mitarbeiterin des Bankunternehmens beschreibt ebenso die phasenweise *Anpassung* an eine neue Kultur:

« *Quand on part à l'étranger, c'est comme toute période de changement, il y a la fameuse 'courbe du deuil', on doit dire adieu à des choses, on s'habitue, on dit bonjour à d'autres choses. Et on a une période d'euphorie, puis après, ça tombe.* »
(Interview 30, Bankunternehmen)

Diese Befragte berichtet zudem, dass bei der Rückkehr in das Heimatland dieselben Phasen wie bei der Eingewöhnung an eine neue Kultur durchlebt werden. Auch hier müsse erst wieder der gleiche psychologische Prozess durchlaufen werden, um schließlich zu einer *Anpassung* zu gelangen (Interview 30, Bankunternehmen). Diese Aussage deckt sich mit der von Seelye (1993: 58) beschriebenen Phase des *re-entry-shock*, der durch eine „psychologische Verunsicherung“ bei der Rückkehr in das Heimatland gekennzeichnet ist. Im Anschluss an diesen Schock ist eine erneute Anpassungsphase, diesmal im Heimatland, nötig.

Die Aussagen der Interviewpartner stimmen in weiten Teilen mit den in Kap. 3.3.4.2 dieser Arbeit beschriebenen Kurvenmodellen der kulturellen Anpassung von Lysgaard (1955) und Oberg (1958) überein. Obwohl diese Anpassungsphasen idealtypisch beschrieben sind, lassen sich interessanterweise in den Aussagen der Befragten sehr ähnliche Feststellungen finden. Hierbei darf allerdings nicht außer Acht gelassen werden, dass, auch wenn weder die Existenz von spezifischen Anpassungsphasen, noch die Kurvenmodelle der Anpassung von Lysgaard (1955) und Oberg (1958) während der Interviews von der Verfasserin erwähnt wurden, die befragten Personen zum Zeitpunkt der Interviews möglicherweise dennoch mit diesen Modellen vertraut waren und ihre persönliche Situation an diese anlehnen bzw. auf diese projizierten. Die von den Interviewten beschriebenen spezifischen Phasen der Anpassung sind jedoch in deren Wahrnehmung existent, sie stellen ihre „(subjektive) Wirklichkeit“ (Lamnek 2002: 163) dar.

5.3.2 Die unterschiedliche Verortung während des Studiums und des Berufslebens und das Leben in „praktisch-inerten“¹²³ Strukturen

Bisher konnte gezeigt werden, dass die Position des Entsandten und die des mobilen Studenten in der Hinsicht Parallelen aufweist, dass beide in gewisser Weise *Fremder* im Ausland bleiben. Es lassen sich dennoch Unterschiede bezüglich der Verortung der mobilen

¹²³ (Sarte 1960)

Personengruppen feststellen, und zwar hinsichtlich der unterschiedlichen Lebensphase der beiden Mobilitätsarten sowie der Strukturen, innerhalb derer sich die Erfahrungen abspielen und die den Grad der Aktivität oder Passivität bzw. der Handlungsfreiheit der Person bestimmen.

5.3.2.1 Die unterschiedliche Lebensphase der beiden Mobilitätsarten

In diesem Kapitel soll die unterschiedliche Lebensphase beleuchtet werden, in der sich eine mobile Person während des Studiums und des Berufslebens befindet.

„Der schwierigere Einsatz ist sicherlich der Auslandseinsatz.“

(Interview 11)

Fast alle Interviewpartner, die sowohl akademische Auslandsaufenthalte als auch berufliche Aufenthalte abgeleistet haben, sind der Ansicht, dass sich die beiden Mobilitätsformen in vielen Aspekten grundlegend voneinander unterscheiden.

Im Gegensatz zu einem studentischen Aufenthalt, bei dem man in einer Art Ausnahmesituation abseits der Routine eines geregelten Alltags lebe, habe man laut einem Befragten als beruflich Mobiler ein sehr „geregeltes“ Leben. Dadurch, dass man einer beruflichen Tätigkeit nachgehe, sei man „dem realen Leben schon etwas näher“ als während eines Studienaufenthalts (Interview 17, Automobilunternehmen). Eine weitere Befragte (Interview 5, Automobilunternehmen) ist der Meinung, dass man nur im Berufsleben wirklich mitbekommen könne, wie unterschiedlich Kulturen funktionieren:

„Es ist was anderes, ob ich jetzt in der Arbeitssituation bin, mit Kollegen und eine Familiensituation habe (...). Oder ob ich jetzt mit so einer internationalen Truppe im Ausland studiere, wo man eigentlich sagt, das ist eigentlich fast schon egal, wo ich feiere. (...) Ich glaube, nur, wenn man in einem Unternehmen ist, bekommt man mit, wie ticken die und in welcher Hinsicht ticken die anders. (...) Also ich glaube, wenn man wirklich einsteigen will in eine Gesellschaft, ist das Berufsleben das bessere Bild.“ (Interview 5, Automobilunternehmen)

Auch eine andere Interviewpartnerin sieht dies ähnlich. Ihrer Meinung nach habe man einen geregelteren Alltag während des Berufslebens, man müsse sich „natürlich ganz anders einfügen, wenn man wo arbeitet“. Ein Studienaufenthalt zeichne sich im Gegensatz zu einem beruflich bedingten Aufenthalt durch eine größere Freiheit und weniger Druck aus. Man habe u.a. mehr Gelegenheiten, eine Stadt zu erkunden oder das Land zu bereisen, da man mehr „Freizeit“ als im Berufsleben habe (Interview 9, Automobilunternehmen). Auch ein ehemaliger Erasmus-Student betont den Freizeitaspekt des Auslandsstudiums. Dadurch, dass seine Kurse während des Erasmus-Studiums in Frankreich keinen Einfluss auf seine Abschlussnote hatten, legte er mehr Wert auf die Freizeitgestaltung (Interview 2, Automobilunternehmen).

Einige Interviewpartner, die beide Arten der internationalen Mobilität in ihrem Werdegang vereinen, betonen, dass die Situation während des Studiums dahingehend anders sei, dass man grundsätzlich „lockerer“ und „offener“ sei als bei einem Arbeitseinsatz (Interview 11, Automobilunternehmen). Eine Befragte berichtet beispielsweise, dass sie sich während des Studiums leichter getan habe, ein privates soziales Umfeld aufzubauen als während des beruflichen Auslandseinsatzes. Sie erklärt dies damit, dass man als Student jünger und flexibler sei und offener auf Leute zugehe. Zudem hätten viele Menschen bei beruflichen Aufenthalten bereits ein „sehr gefestigtes Leben“, weshalb das Knüpfen von Kontakten schwieriger sei als während des Studiums (Interview 6, Automobilunternehmen).¹²⁴

Auch ein anderer Befragter betont, dass man sich als akademisch Mobiler in einer anderen Lebensphase befinde als bei einem Auslandsaufenthalt im aktiven Berufsleben, als „Gesetzelter“. In diesem Lebensabschnitt sei man mit anderen Themen beschäftigt und mache andere Dinge als während des Studiums. Außerdem ist es laut dem Interviewten im Berufsleben auch „vermeintlich ernsthafter“, man habe zu Studienzeiten „mehr Möglichkeiten und Chancen, Dinge auszuprobieren“ und sei nicht so „festgelegt“ (Interview 27, Technologieunternehmen). Ein Studienaufenthalt wird von vielen Befragten als unkomplizierter, einfacher und mit weniger Leistungsdruck verbunden, wahrgenommen:

„Es sind unterschiedliche Phasen und man kann dort unterschiedliche Dinge mitnehmen. Das Studium ist natürlich der einfachere Part. (...) Man kann wirklich das Land genießen, ohne den Druck einer Arbeit zu haben. (...) Da bin ich auf einem ganz anderen Level unterwegs. Und auch mit ganz anderen Herausforderungen.“

¹²⁴ Auch die Befragten in den Interviews 26 und 27 (Technologieunternehmen) berichten Ähnliches:

„Es ist glaube ich leichter, sich da mit Leuten auch privat einzulassen und Leute kennenzulernen.“ (Interview 26, Technologieunternehmen)

„Im Studium ist man ohnehin extrem kontaktfreudig.“ » (Interview 27, Technologieunternehmen)

Der schwierigere Einsatz ist sicherlich der Auslandseinsatz sozusagen mit einer Firma, und nicht als Student.“ (Interview 11, Automobilunternehmen)¹²⁵

Während eines professionellen Aufenthalts habe man berufliche Ziele, Vorgaben und Verpflichtungen, die man erfüllen müsse: « On a des objectifs précis, on n’y va pas en vacances » (Interview 30, Bankunternehmen).¹²⁶ Ein anderer Unternehmensmitarbeiter berichtet, dass der Arbeitseinsatz ein deutlich größeres persönliches Engagement erfordert habe als sein Aufenthalt während des Studiums, da man während des Berufslebens andere Herausforderungen habe:

„Und dann hast du es natürlich mit einem internationalen Team zu tun. (...) Das war vom Anspruch der Integration und wie man sich im Land dann verhält, um gemeinsam ein Ergebnis zu erzielen, nochmal eine ganz andere Herausforderung als im Studium. (...) Die Herausforderungen im Land zu arbeiten und da im Prinzip ein gutes Ergebnis zu erzielen waren ungleich größer.“ (Interview 20, Automobilunternehmen)

Ein weiterer Aspekt, der bei einem universitären Aufenthalt in der Regel nicht gegeben ist, ist die Familiensituation, die gegebenenfalls bei einem beruflichen Einsatz berücksichtigt werden muss: « Je pense que la situation familiale change tout » (Interview 31, Bankunternehmen). Man habe mit einer Familie andere Verpflichtungen und ein anderes Leben als ein Student, der nur für sich selbst verantwortlich sei. In der Phase des Berufslebens kämen so zusätzliche Herausforderungen auf den Mobilen zu:

« Ce n’est pas du tout la même chose. Si vous faites un Erasmus quelque part ou si vous partez jeune stagiaire ou coopérant, donc vous n’avez pas d’attache, vous n’avez pas beaucoup de responsabilité, vous vous préoccupez de vous mêmes. Quand vous avez une famille, il n’y a pas simplement vous mêmes à s’occuper. Ca devient vraiment une autre chose. » (Interview 28, Bankunternehmen)¹²⁷

Auch wenn sich die beiden Mobilitätserfahrungen in unterschiedlichen Lebensphasen abspielen und jeweils unterschiedliche Herausforderungen für den Mobilen bergen, lassen sich doch, wie in vorhergehendem Kapitel gezeigt, gewisse Parallelen zwischen der Verortung bei

¹²⁵ Ähnliche Aussagen finden sich in den Interviews 18 (Automobilunternehmen), 19 und 26 (Technologieunternehmen) und 30 (Bankunternehmen).

¹²⁶ Eine ähnliche Aussage findet sich in Interview 19 (Technologieunternehmen) und Interview 32: « il n’y a pas la même pression. » (Interview 32, Bankunternehmen)

¹²⁷ Eine ähnliche Aussage findet sich in Interview 32 (Bankunternehmen) und Interview 11 (Automobilunternehmen): „Und dann kommt natürlich auch noch die familiäre Seite dazu, die darf man nicht unterschätzen, also wenn man einen Partner hat, geht die Frau mit? Geht sie nicht mit, ist es schonmal schwierig, Trennung. Geht sie mit, was macht der Partner im Ausland, hat er einen Job? Geht die Familie mit? Sind Kinder da, dann ist es vielleicht einfacher, aber auch da gibt es schon auch Situationen, wo durchaus mal eine Ehe zu Bruch gehen kann oder eine Partnerschaft. Habe ich auch schon gesehen in der Firma, dass das passieren kann. Also der Auslandseinsatz ist durchaus schwieriger.“ (Interview 11, Automobilunternehmen)

studentischen Aufhalten und bei beruflichen Auslandseinsätzen feststellen. Beide Modi spielen sich größtenteils in von der Aufnahmegesellschaft abgegrenzten Einheiten ab, akademische Aufenthalte in der *Studentencommunity*, berufliche Aufenthalte in *Expatriate Communities*. Die international mobilen Studenten sowie die ausländischen Entsandten erfüllen verschiedene Charakteristika der Typen des *Fremden* in der Literatur. Und doch gibt es spezifische Unterschiede zwischen den beiden Mobilitätsarten. Diese betreffen beispielsweise die Strukturen, in denen sich die Erfahrungen abspielen und die den Grad der Aktivität oder Passivität bzw. der Handlungsfreiheit des international Mobilen bestimmen.

5.3.2.2 Das Leben des international Mobilen in „praktisch-inerten“¹²⁸ Strukturen und die Rolle des Unternehmens

Im Folgenden wird gezeigt, dass sich der mobile Student und der entsandte Arbeitnehmer im Ausland auf passive Weise in vorgegebene Strukturen einfügen. Dennoch unterscheiden sich die beiden Mobilitätsarten teilweise in diesen Strukturen. Im Gegensatz zu einer relativ hohen Selbstbestimmtheit und geforderten Aktivität des mobilen Studierenden, kann sich der Entsandte passiver verhalten, da das Unternehmen während des Auslandseinsatzes eine hohe Präsenz zeigt.

*„Im Arbeitsumfeld wird es einem leichter gemacht als im Studium.
Weil man sich ja doch um weniger kümmern muss“.*

(Interview 26)

Auslandssemester oder Forschungsprojekte werden oft im Rahmen von Universitätsabkommen oder Austauschvereinbarungen von Universitäten - wie beispielsweise dem Erasmus-Programm - oder als Teil integrierter Studiengänge absolviert.

In diesem Kontext werden dem Studierenden einige Dinge erleichtert, wie beispielsweise die Finanzierung des Aufenthalts durch Stipendien, administrative Vorgänge, wie die Einschreibung an der ausländischen Universität, oder das Kennenlernen anderer

¹²⁸ (Sartre 1960)

Austauschstudenten durch spezielle Veranstaltungen für Neuankömmlinge. Institutionalisierte Auslandsaufenthalte bieten dem Studierenden die Möglichkeit des Einfügens in bereits vorhandene, existierende Strukturen. Das Ziel dieser Auslandsprogramme ist es ja in erster Linie, Studenten die internationale Mobilität während des Studiums zu erleichtern. Diese Art von begleiteter Auslandserfahrung kann sicherlich als ein Aspekt betrachtet werden, der Austauschprogramme für Studierende sehr attraktiv macht. Der Student muss nicht auf sich allein gestellt das Abenteuer eines Auslandsaufenthalts meistern, sondern er hat eine unterstützende Struktur im Hintergrund, die bereits viele Studierende vor ihm genutzt haben und die sich über Jahre scheinbar bewährt hat. Oft wird der Studierende auch von Kommilitonen der Heimatuniversität begleitet und hat so bereits ein erstes soziales Umfeld im Ausland.

Ein Austauschprogramm kann dem Studierenden den Aufenthalt also in doppelter Hinsicht erleichtern. Erstens muss der Student bestimmte Verpflichtungen organisatorischer Art, die sich vor dem Aufenthalt ergeben, nicht selbst erledigen, da sich die für Austauschprogramme zuständige Einheit der Heimatuniversität um einige Dinge bereits im Vorhinein kümmert. Zweitens wird dem mobilen Studierenden auch der Aufenthalt selbst dadurch erleichtert, dass er eine betreuende Struktur im Hintergrund wähnt, an die er sich bei Problemen wenden kann. Durch das Angebot verschiedener Begleitveranstaltungen ist der Studierende auch privat gut in das Umfeld der internationalen Austauschstudenten eingebunden.

Viele der Befragten der vorliegenden Arbeit, die akademische Auslandsaufenthalte sowohl im Rahmen von Programmen bzw. integrierten Studiengängen als auch selbsttätig absolviert haben, berichten jedoch ebenso von einer großen Selbstbestimmtheit und einer hohen geforderten Aktivität des Einzelnen vor und während des studentischen Aufenthalts. Denn viele Aspekte müssten trotz der Betreuung durch die Programme von den Studierenden selbst organisiert werden. Dies betrifft z.B. die Anreise, die Unterkunft im Ausland, aber auch administrative Aufgaben, wie Anmeldungen, Formalitäten an der Universität, die Eröffnung von Bankkonten usw. Zudem sind die Studenten oft selbst für das Zusammenstellen ihrer Stundenpläne und das Ablegen von Prüfungen verantwortlich. Viele Interviewpartner bewerten die geforderte Aktivität bei der Organisation eines studentischen Aufenthalts höher als die einer beruflichen Entsendung.

Bei beruflichen Aufenthalten hat das Unternehmen laut den Aussagen der Befragten eine sehr große Präsenz, sowohl vor den Auslandseinsätzen, als auch währenddessen und sogar im Nachhinein.

Ein Befragter des Technologieunternehmens, der sowohl akademische als auch berufliche Mobilität erlebt hat, berichtet, dass die Organisation des studentischen Aufenthalts aufwändiger gewesen sei als die des beruflichen Aufenthalts, denn im Rahmen des Auslandseinsatzes habe das Unternehmen einen Großteil der organisatorischen Abläufe übernommen. Im Studium hingegen habe er die „bürokratischen Hürden“ selbst bewältigen müssen (Interview 23, Technologieunternehmen). Auch ein anderer Befragter kann dies bestätigen:

„Ich glaube eher, dass es einem im Arbeitsumfeld leichter gemacht wird als im Studium. Weil man sich ja doch um weniger kümmern muss. (...) Es wird einem im Firmenkontext schon sehr vieles erleichtert.“ (Interview 26, Technologieunternehmen)

Für alle drei untersuchten Unternehmen kann eine große Unterstützung der zu entsendenden Mitarbeiter im Vorgang des Auslandseinsatzes konstatiert werden. Alle drei Unternehmen bieten dem künftigen *Expatriate* bei längeren Auslandseinsätzen vorher die Möglichkeit eines bezahlten „look-and-feel-trips“ (Interview 17, Automobilunternehmen) mit der Familie, um sich mit der Umgebung vertraut zu machen: « Un mois avant, on a un voyage avec son conjoint » (Interview 32, Bankunternehmen)¹²⁹. Zudem hat der künftige *Expatriate* intensive Beratungen und Vorbereitungsgespräche mit der Personalabteilung und gegebenenfalls seinem Mentor (Interview 6, Automobilunternehmen). Ferner können die Familien in allen drei Unternehmen vor der Auslandsmobilität an Sprachkursen, Schulungen und interkulturellen Trainings teilnehmen. Meist gibt es in den Personalabteilungen spezielle Teams, die sich um „Entsendungsthemen“ und die damit verbundenen Fragen kümmern (Interview 27 und 22, Technologieunternehmen).

Auch was die administrative Organisation der Einsätze anbelangt, übernehmen die Unternehmen einen Großteil der Abläufe. Ein Mitarbeiter bezeichnet dies als „all-inclusive service“, denn das Unternehmen kümmere sich um „Arbeitsvisum, Wohnung, Kranken- und Sozialversicherungen, Firmenauto etc., Steuer“ (Interview 25, Technologieunternehmen). Dies wird auch von einem anderen Befragten bestätigt:

„Umfassend. Sowohl Steuerthemen, als auch Sozial- und Krankenversicherung, Visaantrag, Vorbereitungsbesuch und Unterstützung der Familienangehörigen waren Teil der vorbereitenden Unterstützung. (...) Insgesamt mussten wir uns um fast nichts selbst kümmern.“ (Interview 23, Technologieunternehmen)

¹²⁹ Auch das Technologieunternehmen bietet diese Möglichkeit: „Wir dürfen bei Langzeit-Entsendungen (...) einen 'look-and-see trip' machen, bevor wir zusagen.“ (Interview 19, Technologieunternehmen)

Auch andere Unternehmensmitarbeiter berichten von ähnlichen Leistungen, wie der Organisation von Visa, dem Abschluss von Versicherungen und Mobilfunkverträgen oder der Schulanmeldung der Kinder. Außerdem wird dem Mitarbeiter in allen drei Unternehmen eine Steuerberatung zur Verfügung gestellt. Auch was die Unterstützung bei der Wohnungssuche anbelangt, muss sich der Mitarbeiter fast um nichts selbst kümmern.

Der künftige *Expatriate* muss in fast keinerlei Hinsicht selbst aktiv werden: « On s'occupe de tout » (Interview 31, Bankunternehmen). Alle drei Unternehmen stellen für die Organisation der Entsendung einen speziellen *relocation service / specialist* oder *relocation agent* zur Verfügung, der Behördengänge, Schulanmeldungen, die Wohnungssuche, die Auflösung der Wohnung im Heimatland, den Umzug, den Transport der persönlichen Güter etc. übernimmt. Meist handelt es sich um einen lokalen Dienstleister im Ausland, der sich explizit um Umsiedelungen von Entsandten kümmert.¹³⁰ Einige Unternehmen haben auch Abkommen mit Immobilienagenturen, die sich um die Wohnungssuche im Ausland kümmern. Ein Befragter betont die große Unterstützung durch das Unternehmen bei Auslandsentsendungen:

« *XX* contacte des agences immobilières et en général a un accord avec une personne qui suit notre dossier et qui permet de visiter des logements. Et donc *XX* s'assure que ça se passe bien. Nous accompagnons. » (Interview 32, Bankunternehmen)¹³¹

Nur in einem Fall berichtet ein Befragter (Interview 29, Bankunternehmen), dass es in Marokko keine Agentur gegeben habe. Jedoch habe sich die *Expatriate-Gemeinde* vor Ort zusammengetan, um den Neuankömmling zu unterstützen und zu begleiten.

Was die Wohnsituation von Entsandten anbelangt, siedeln sich diese, wie bereits ausgeführt, meist in bestimmten Gebieten innerhalb einer Stadt an. In vielen Fällen handelt es sich um bestimmte Viertel, in denen viele *Expatriates* leben, weil sich dort beispielsweise die nationale Schule befindet. Ein Befragter erwähnt in diesem Zusammenhang auch die Kirchengemeinde. Bei speziellen Willkommensveranstaltungen innerhalb dieser Gemeinde käme man sehr leicht in Kontakt mit anderen Entsandten:

« Puis, autour de la paroisse, même si vous n'êtes pas très pratiquant, il y a toujours quelque chose qui se passe. Vous avez des 'Madrid accueille' ou 'Luxembourg accueille'. C'est très, très facile à travers cette connexion. » (Interview 31, Bankunternehmen)

¹³⁰ Vgl. z.B. Interviews 6, 11, 17 (Automobilunternehmen), 15, 19 (Technologieunternehmen) und 28, 29, 31, 32 (Bankunternehmen).

¹³¹ Auch der Befragte in Interview 31 bestätigt dies: « On passe par des cabinets. Tout le temps. (...) Ils nous donnent des agences immobilières, (...) donc on s'occupe de tout. » (Interview 31, Bankunternehmen)

Dem international Mobilen wird es also in diesem Umfeld sehr leicht gemacht. Dadurch, dass ihm die sozialen Kontakte durch Veranstaltungen und die geographische Nähe zur *Expat-Gemeinde* sozusagen „auf dem Silbertablett“ präsentiert werden, muss er sich nicht mehr unbedingt um andere Kontakte, beispielsweise mit der lokalen Bevölkerung, bemühen. Der Entsandte hat bereits alles Notwendige in diesem abgegrenzten Rahmen und lebt im *Expat-Umfeld* sehr angenehm, ohne selbst aktiv werden zu müssen. Auch hier wird, wie bereits ausgeführt, der „praktische“ Charakter der Zusammenschlüsse unter *Expats* deutlich. Das bereits bestehende Kollektiv der Entsandten befindet sich in unmittelbarer geographischer Nähe und der neuankommende *Expat* hat, was seinem Zeitmangel meist sehr entgegenkommt, die Möglichkeit, sich ohne Aufwand in eine bestehende Gruppe, die ihn u.a. anderem durch Veranstaltungen willkommen heißt, einzufügen. In Bezug auf den Lebensbereich und die sozialen Beziehungen im Ausland können sich die international Mobilen also eher passiv als aktiv verhalten, indem sie das vorgegebene Umfeld und das Leben innerhalb der *Expat-Community* akzeptieren. Durch verschiedene Veranstaltungen, wie Begrüßungsfeste für Neuankömmlinge sowie die Nähe der Unterkünfte zueinander, fällt es dem neuankommenden Entsandten nicht schwer, sich in diese Struktur einzufügen.

Zudem wird ihm die Situation sehr leicht gemacht, da er in diesem Umfeld nicht *fremd* ist, denn alle Mitglieder dieses Zusammenschlusses teilen den gleichen Status, nämlich den des *Expat* im Ausland. Die Hemmschwelle, in Kontakt zu treten, ist durch die geteilte Situation niedrig. Zudem findet der Entsandte innerhalb der internationalen Gemeinde möglicherweise andere *Expats* seiner Nationalität oder seines Kulturkreises, was eine Annäherung einfacher macht als mit der lokalen Bevölkerung, deren Sprache er möglicherweise nicht beherrscht.

Der Mitarbeiter, der einen Auslandseinsatz für sein Unternehmen ableistet, begibt sich also wie bereits für Studenten in Auslandsprogrammen konstatiert, in eine organisierte, bereits bestehende Struktur. Dies erinnert an die „praktisch-inerten Strukturen“ (*praticoinertes*), die Jean-Paul Sartre (1960: 231) in seiner *Critique de la Raison Dialectique* beschreibt. Die Person fügt sich in bestimmte Strukturen und Bedingungen, die bereits vorhanden sind, ein. V.a. der Auslandseinsatz für ein Unternehmen kann im Falle der für diese Arbeit befragten Mitarbeiter als eine solche *praktisch-inerte Struktur* angesehen werden. Durch die Tatsache, dass alles Organisatorische geregelt ist und die Person sogar bereits ein soziales Umfeld hat, in das sie sich ohne Aufwand einfügen kann, kann sie sich größtenteils passiv verhalten. Sartre (1960) spricht von bestimmten *Strukturen* und *Objekten*, „um die herum sich

Serien als praktisch-inerte Realitäten bilden“ (Emcke 2000: 130); durch das Handeln um diese *Strukturen* und *Objekte* herum, werden bestimmte gesellschaftliche Strukturen auf passive Weise reproduziert.

Der Begriff der *Serie* kann auf die für diese Arbeit befragten Entsandten übertragen werden. Die *Struktur*, um die herum sich das Handeln der Personen abspielt, ist in diesem Fall die internationale Mobilität im Unternehmenskontext, also die Entsendung und das mit ihr verbundene Leben in internationalen Kollektiven, in *Expatriate-Communities*. Das Unternehmen kann als das *Objekt* gedeutet werden, welches die Personen um sich gruppiert, da es sie ins Ausland entsendet und ihnen die Finalität der Arbeit für den Aufenthalt zuweist. Für Sartre (1960) sind *Serien* Reaktionen auf „vorgegebene materiale bzw. materialisierte gesellschaftliche Strukturen oder Praktiken“, die bestimmte Kollektive „routinemäßig und unreflektiert reproduzieren“ (ebd.: 129). Im vorliegenden Fall wird das abgeschlossene Leben in einem *Expatriate-Umfeld* durch die vom Unternehmen beauftragten Agenturen und Agenten, die Wohnungen in diesem Umfeld vermitteln, also auch indirekt durch das Unternehmen selbst, reproduziert. Auch durch immer wieder neu ankommende Entsandte, die Wohnungen in diesen Gebieten angeboten bekommen und sich unhinterfragt und auf passive Weise in die vorgegebenen *Strukturen* integrieren, werden die *Strukturen* reproduziert. An folgender Aussage eines befragten Unternehmensmitarbeiters wird dieser *serielle* Charakter der *Expatriate-Zusammenschlüsse* sehr deutlich:

« *Les Expats font un peu tous la même chose. On se repasse les bonnes idées et les choses imparfaites aussi.* » (Interview 29, Bankunternehmen)

Sartre (1960) grenzt den Begriff der *Serie* von dem der *Gruppe* ab. Die Mitglieder der *Serie* haben im Gegensatz zu denen einer *Gruppe* keine gemeinsamen Charakteristika und Interessen, sie handeln nicht in Bezug auf ein gemeinsames Ziel. Sie „verfügen nicht über eine gemeinsame Geschichte, Erfahrung oder Identifikation“ (Emcke 2000: 129), sondern gruppieren sich nur um gewisse *Strukturen* und *Objekte*. Das Handeln reagiert nur auf vorhandene *Strukturen*, die Mitglieder sind nicht selbst aktiv: „Ihre Beziehung zueinander wird durch ihre Beziehung zu einem Gegenstand und die den Gegenstand umgebenden Regeln und *Strukturen* gebildet“ (Sartre 1960: 369). Emcke (2000) beschreibt die Passivität der Bildung von *Serien* folgendermaßen:

Sie bilden sich nicht aufgrund des genuinen oder rationalen Interesses einzelner Individuen, die sich aktiv und reflexiv um ein gemeinsames Projekt und Selbstverständnis scharen und darin in ihrer Identität geformt werden. Es sind passive, unreflektierte Anpassungsprozesse von

einander fremden, anonymen Personen an eine einschränkende, widerständige Umwelt, es ist das Gefühl der Ohnmacht gegenüber dem „Milieu des Handelns“, das die Erfahrung als Serie prägt. (Emcke 2000: 129)

Auch die internationalen Arbeitnehmer dieser Untersuchung, die innerhalb des *Expatriate*-Umfelds leben, haben in der Regel vorerst einmal keine gemeinsame Geschichte, die sie verbindet, sie sind einander unbekannt. Da sie oft aus verschiedenen Unternehmen oder auch Ländern kommen, haben sie unterschiedliche Hintergründe und Charakteristika. Das Interesse eines jeden Einzelnen ist in erster Linie seine eigene Karriere und die Tätigkeit, die er im Ausland für das Unternehmen ausführen soll. Was die einzelnen Mitglieder verbindet, ist der gemeinsame Status des international mobilien *Fremden*. Die internationale Mobilität für ein Unternehmen ist ihnen gemein und um diese *Struktur* herum bildet sich die *Serie*. So berichtet ein Interviewpartner, dass das Eingliedern in ein *Expatriate*-Umfeld nicht unbedingt auf einer aktiven, persönlichen Entscheidung beruhte. Die Tatsache, dass man in ein fremdes Land komme und sofort von einer sehr gastfreundlichen und offenen Gemeinde empfangen werde, entwickelte eine Art Eigendynamik, der man sich fast nicht entziehen konnte:

« *C'est marrant parce que ce n'est pas forcément par choix. Vous arrivez loin, il y a une communauté active et sympathique. (...) les gens sont accueillants (...). Les gens ont généralement pas mal bougé, donc sont assez facile d'accès, assez spontanément accueillants.* » (Interview 28, Bankunternehmen)

Hier entsteht der Anschein, dass die international mobilien Mitarbeiter in eine Art *Maschinerie* gelangen, wobei bestimmte *Strukturen*, in diesem Fall das abgeschlossene Leben innerhalb des *Expatriate*-Umfelds, *in Serie* produziert und reproduziert werden. Durch immer wieder neuankommende Entsandte, die sich, wie in oben zitierter Aussage ersichtlich, passiv und unüberlegt in diese *Strukturen* einfügen, bestehen diese *Serien* fort.

Die Rolle des Unternehmens als *Objekt*, das im Zentrum der *Serie* steht und diese lenkt, wird bereits im Vorgang der internationalen Mobilität, bei der Organisation dieser, sehr deutlich. Der Mitarbeiter, der ins Ausland geschickt werden soll, muss nicht selbst aktiv werden - das Unternehmen fungiert als *Koordinator* und *Organisator*, der sich um sämtliche Belange kümmert. Die Agenten und Agenturen, die sich in diesem Rahmen um Wohnmöglichkeiten für *Expats* kümmern, können als verlängerter Arm des Unternehmens betrachtet werden: sie reproduzieren in gewisser Weise im Sinne des Unternehmens die *Serie*.

Das Unternehmen kann verschiedene Gründe dafür haben, als *Lenker* der Auslandsmobilität zu fungieren. Zum einen stellt es durch das Angebot des „all-inclusive-Pakets“ der

Entsendungsorganisation sicher, dass die *Subjektivität* der Mitarbeiter mobilisiert wird und ein ständiger Nachschub an Expats sichergestellt ist. Um dies zu gewährleisten, muss das Unternehmen dafür sorgen, dass der Mitarbeiter in der Entsendung keinen persönlichen Nachteil sieht, beispielsweise durch einen Mehraufwand durch administrative Vorbereitung. Auch die (durch die Zwischenschaltung von *relocation-Agenturen* indirekte) Positionierung der mobilen Mitarbeiter in *praktisch-inerten Strukturen*, den *Expatriate-Communities*, kann sich für das Unternehmen durchaus vorteilhaft auswirken. Dadurch, dass sich der Entsandte sofort nach seiner Ankunft im Ausland in ein bereits bestehendes soziales Umfeld einfügen kann, wird das Einlassen auf die neue Situation für den *Expatriate* und dessen Familie erleichtert. Probleme, die in Hinblick auf die Eingewöhnung in ein neues Umfeld auftreten und auch die *Performance* des Entsandten im Beruf beeinträchtigen könnten, werden somit im Sinne des Unternehmens bereits im Vorhinein minimiert. Die Positionierung des international mobilen Arbeitnehmers innerhalb dieser existierenden *Strukturen* könnte als Strategie des Unternehmens gedeutet werden, die Entsendung eines Mitarbeiters, die u.a. sehr teuer für den Arbeitgeber ist, in Hinsicht auf die Finalität der Arbeit in der ausländischen Niederlassung rentabel zu gestalten.

Das Unternehmen fungiert jedoch nicht nur vor dem Auslandseinsatz als *Lenker* und *Koordinator* der internationalen Mobilität. Auch nach der Rückkehr in die Zentrale kann bei Mitarbeitern der Eindruck entstehen, gelenkt zu werden und in diesem Fall passiv sein zu müssen. Dies kann v.a. auf solche Mitarbeiter zutreffen, die zu einem früheren Zeitpunkt als geplant in die Zentrale zurückbeordert werden, weil sie beispielsweise auf einer anderen Stelle dringender gebraucht werden. In solchen Fällen können sich Mitarbeiter schwer dem Entschluss des Unternehmens entziehen, zumal meist vertraglich festgelegt ist, dass das Unternehmen den Mitarbeiter bei Bedarf aus dem Ausland zurückholen darf. Ein Befragter (Interview 7, Automobilunternehmen), der vom Unternehmen vorzeitig aus dem Ausland zurückberufen wurde, hatte den Eindruck, dass seine Karriere über seinen Kopf hinweg und ohne sein Zutun in der Zentrale in Deutschland entschieden wurde, während er sich ohne Einfluss im Ausland befand. Seiner Meinung nach müsse man sich als international mobiler Mitarbeiter den Befehlen aus der Zentrale fügen. Wenn man sich innerhalb der Zentrale befinde, sei dies anders:

„Für mich persönlich hatte sich herauskristallisiert, dass ich (...) eigentlich nur noch eine Schachbrettfigur bin, wo Bereichsleiter definieren, wie du dich weiterentwickeln hast. (...) Wenn man in die Ebene will, dann verkaufst du dich auch ein Stück weit. Du kannst vielleicht hier und da mal nein sagen, aber nur wenn du in München

bist, dass du eine Münchener Stelle ablehnst. Aber wenn du im Ausland bist, da geht kein Weg vorbei. Das beschließen die und dann hast du es zu tun, da bist du Soldat und Söldner, dem kannst du dich nicht entziehen.“ (Interview 7, Automobilunternehmen)

Auch bei seiner Wiedereingliederung in die Zentrale hat nach Ansicht des Befragten das Unternehmen viel „bewusst“ gesteuert, indem es beispielsweise lange Zeit gedauert habe, bis er wieder ein Büro, einen Computer und Ähnliches gehabt habe:

„Es ist eine bewusste Entschleunigung, wenn du vom Markt draußen in die Zentrale zurückkommst (...). Allein diese Art von 'grounding', die die Zentrale - mittlerweile meiner Meinung nach bewusst - herbeiführt, um dich rauszuholen. Damit du hier wieder zurück ins Glied gehst und dankbar zu sein hast, dass du überhaupt draußen warst und den ganzen Spaß hattest.“ (Interview 7, Automobilunternehmen)

Auch hier wird die Wirkungskraft des Unternehmens sehr deutlich. Um den Mitarbeiter wieder „in die Realität“ (Interview 7, Automobilunternehmen) zu holen, nutzt das Unternehmen laut diesem Befragten seine Macht. Der Interviewpartner bezeichnet dies als „bewusste Entschleunigung“. Die Mitglieder der *Serie* sind der sozialen Wirklichkeit laut Emcke (2000: 129f) „als einer einschränkenden ausgeliefert“ und richten sich nach deren Regeln:

Sie passen sich den Objekten und Strukturen und den daraus folgenden Bedeutungen und Regeln an, sie orientieren ihre Handlungen und Erwartungen an diesen vorgegebenen Praktiken. (Emcke 2000: 129f)

Hier wird wie bereits in Kap. 5.2.1.3 beschrieben, die Schwierigkeit der Rückkehr in die Zentrale und der Wiedereingliederung der Mitarbeiter deutlich. Viele der Befragten waren unzufrieden mit den Abläufen im Unternehmen, nachdem sie aus dem Ausland zurückgekehrt waren. Sie fühlten sich entweder vergessen bzw. bei der Rückkehr und der Stellensuche unzureichend betreut oder im Falle einer erzwungenen Rückkehr als „Soldat und Söldner“ (Interview 7, Automobilunternehmen), der vom Unternehmen gelenkt wird und sich dessen Beschlüssen unterordnen muss. In beiden Fällen stellt das Unternehmen - auch wenn es in den Augen des Mitarbeiters zu wenig handelt - eine übergeordnete Instanz dar, deren Macht man sich als Angestellter nicht entziehen kann.

Eine Person, die sich in einen anderen Kulturkreis begibt, kann, wie gezeigt, *Fremder* in den Augen der Aufnahmegesellschaft sein und sich auch selbst so wahrnehmen. Dies ist jedoch nicht die einzige *Fremdzuschreibung*, die in diesem Rahmen erfolgt. Denn auch die Mitglieder der Gruppe, in die der *Fremde* hineinkommt, sind für diesen *anders* oder *fremd*.

Sie unterscheiden sich von ihm durch andere Traditionen, Bräuche, Verhaltensweisen, Denkmuster und *Weltanschauungen*.

5.3.3 Wandlungsdynamiken der Wahrnehmung der *Anderen*

Hinsichtlich der Wahrnehmung der *Anderen* werden drei mögliche Auswirkungen des Auslandsaufenthalts deutlich: durch die direkte Begegnung mit den *Anderen* können bisherige Vorstellungen entweder bestätigt oder widerlegt werden, oder es entstehen neue Vorstellungen und Bilder, die vorher in der *Weltanschauung* der Personen noch nicht präsent waren.

„Ich hatte davor auch keine Schubladen, wo die drin saßen.
Die Schubladen haben sich jetzt sozusagen neu gebildet.“

(Interview 16)

Die Wahrnehmung der *Anderen* ist ebenso Teil der *Weltanschauung* wie die *Selbstwahrnehmung*. Man kann sich selbst nur erkennen, wenn es einen *Anderen* gibt (vgl. Spurk 1999: 139). Jeder Mensch hat Vorstellungen von anderen Ländern, Kulturen und der Bevölkerung eines fremden Landes, die durch Erzählungen von anderen Personen, die Medien, das Bildungssystem usw. geprägt sowie im *kollektiven Gedächtnis* der Gesellschaft und in der *Weltanschauung* verankert sind. Viele dieser Vorstellungen sind generalisierende Bilder, wie *Vorurteile*, *Stereotype* und *Klischees*, die mit einer bestimmten Kultur verbunden werden. Diese vorgefertigten Bilder und vereinfachten Darstellungen haben durchaus ihren Sinn, denn sie dienen als Orientierung, als Hinweise und helfen in der Interaktion mit den *Anderen*. Oberg (1958: 143) verortet das Denken in *Stereotypen* v.a. in der Phase des *culture shock*, in der positive Gefühle, wie Faszination und Neugier, schwinden und einer zunehmenden Verunsicherung Platz machen.

Auch Alfred Schütz (1944) spricht in seinem Aufsatz zum *Fremden* von bestimmten Vorstellungen und Bildern, die der *Fremde* von der Gruppe hat, an die er sich annähern möchte. Diese Vorstellungen übernimmt er aus der Anschauung seiner Heimatgruppe (vgl. Schütz 1944: 502). Der international Mobile erlebt durch die direkte Begegnung die der

anderen Gruppe eigenen Kulturmuster, deren Bedeutung sich für ihn somit von *Entferntheit* (*remoteness*) zu *Nähe* (*proximity*) wandelt: „its anonymous contents turn into definite social situations; its ready-made typologies disintegrate“ (ebd.: 503); die Person stellt fest, dass Vermutungen und Realität nicht immer übereinstimmen. Das Bild, das der *Fremde* von der anderen Gruppe hat, kann sich durch die direkte Erfahrung also als nicht-zutreffend erweisen. Die *Weltanschauung* und im Speziellen die Wahrnehmung der *Anderen* kann sich durch die Konfrontation mit neuen Erfahrungen wandeln.

Vereinfachende Darstellungen von anderen Kulturen, wie *Stereotype* oder *Klischees*, haben oft einen gewissen Wahrheitsgehalt, der im Kategorisierungsprozess nur sehr stark hervorgehoben bzw. übertrieben dargestellt wird. Durch eine Begegnung mit der jeweiligen Kultur kann dieses überspitzte Bild entweder abgeschwächt oder auch noch stärker wahrgenommen werden. Die für diese Arbeit Befragten bestätigen die Existenz von solchen „Schubladenbildern“ (Interview 17, Automobilunternehmen) von anderen Kulturen, die vor der direkten Konfrontation in ihrer Vorstellung präsent waren:

„Klar hat man Vorurteile. Alles, was man jemals gehört, gelesen hat, in Gesprächen, geprägt durch die Familie, durch den Freundeskreis, durch die Medien, man hat eine gewisse Vorstellung.“ (Interview 27, Technologieunternehmen)

Ein Interviewpartner berichtet beispielsweise von seinem Bild „des Amerikaners“, das durch Erzählungen seines Vaters sehr positiv geprägt gewesen sei (Interview 1, Automobilunternehmen). Durch die Begegnung mit dem *Anderen* können sich diese Bilder, oder auch nur Aspekte dieser, wandeln:

„Da sind sicher Vorstellungen, mit denen ich vorher positiver rein bin und dann negativer raus bin und andersrum (...). Das geht in alle Richtungen. Aber das Bild hat sich sicher verändert.“ (Interview 23, Technologieunternehmen)

Insgesamt wurden in den Interviews drei mögliche Auswirkungen des Auslandsaufenthalts auf die Wahrnehmung der *Anderen* deutlich: durch die direkte Konfrontation mit den *Anderen* können bisherige Vorstellungen bestätigt oder widerlegt werden, oder es entstehen vollkommen neue Bilder.

Bilder und Vorstellungen der *Anderen*, die vor der direkten Erfahrung existierten, können sich laut den Aussagen mehrerer Befragter bestätigen oder sogar noch verstärken. Die Vorstellung eines Interviewpartners von der „Offenheit“ der Spanier wurde noch übertroffen: „Die waren noch viel herzlicher als ich es mir vorgestellt habe“ (Interview 26,

Automobilunternehmen). Auch zwei andere Interviewpartner (Interview 1 und 2, Automobilunternehmen), die studentische Aufenthalte in Frankreich abgeleistet haben, hatten ihrer Meinung nach Vorstellungen, die sich verifizierten. Einer der Befragten berichtet in diesem Zusammenhang von seinem Frankreich-Bild, das durch die Vorstellung des *savoir-vivre* und die große Bedeutung des Kulinarischen geprägt gewesen sei: „das ist auch bestätigt worden“ (Interview 1, Automobilunternehmen).

Der zweite Interviewte hatte ebenfalls ein Bild von Frankreich, das seiner Aussage nach „relativ deckungsgleich“ mit der Realität gewesen sei:

„Bei den Franzosen (...) da hat sich dann vielleicht nicht allzu viel getan, was das Bild vorher und nachher anging. Dieses Bild, sozusagen tolle Lebensart, essen, trinken und so weiter, vielleicht nicht so auf die Arbeit fokussiert und so weiter und so fort. Das hat sich dann im Wesentlichen auch verifiziert (...). Sie sind sehr auf ihre eigene Sprache fixiert, es ist ihnen unangenehm Englisch oder andere Sprachen zu sprechen und (...) vielleicht auch oft nicht allzu großes Interesse an der nicht-frankophonen Welt.“ (Interview 2, Automobilunternehmen)

Ein Mitarbeiter des Technologieunternehmens fand seine Vorstellung des „amerikanisch Oberflächlichen“ bestätigt:

„Man hat immer diese Vorstellung, das amerikanisch Oberflächliche, dieses jedem ‚Hallo‘ sagen und ‚wie geht’s‘. Das ist tatsächlich so dort, aber man weiß es anders einzuschätzen irgendwann.“ (Interview 23, Technologieunternehmen)

Dieser Befragte betont, dass sich Bilder zwar bestätigen könnten, man selbst jedoch durch die direkte Konfrontation und die Kenntnis des Kontexts lerne, Dinge anders zu bewerten und einzuordnen. Er erkannte schließlich, dass oben erwähnte Äußerungen nichts mit Oberflächlichkeit zu tun hätten, sondern lediglich „ein Gesprächsangebot“ seien. An diesem Beispiel wird sehr deutlich, dass sich Bilder und Vorstellungen der *Anderen* im Ausland durchaus verifizieren können, jedoch mit einem Wertungswandel einhergehen können: die Person sieht ihr vorgefertigtes Bild bestätigt, deutet es aber nach der direkten Erfahrung anders, weil sie den Kontext kennt und Tatsachen und Gesagtes besser einordnen kann.

Viele Befragte dieser Arbeit berichten allerdings auch von Vorstellungen und Bildern einer Kultur, die durch die persönliche Erfahrung mit dieser revidiert wurden.

Eine Unternehmensmitarbeiterin ist der Meinung, dass kulturelle Unterschiede u.a. in der Arbeitswelt am deutlichsten zutage treten. Diese Differenzen, was Arbeitsmethoden

anbelangt, würden auch im europäischen Ausland sehr deutlich, obwohl man dies nicht in diesem Ausmaß vermute (Interview 5, Automobilunternehmen). Ebenso hatte eine andere Befragte, bevor sie ins Ausland ging, die Vorstellung, dass es keine gravierenden kulturellen Unterschiede zwischen europäischen Ländern gebe. Durch die Aufenthalte wurden diese Unterschiede für sie erst evident:

„Dieses vorher vermeintliche ‘wir sind doch in Europa und da ist doch alles ähnlich und nur kurz übers Wasser geflogen’, das ist leider nicht so. Und man erkennt erst, dass es was komplett anderes ist, wenn man (...) vor Ort ist.“ (Interview 6, Automobilunternehmen)

Die *Weltanschauung* der Befragten hat sich hier also in der Hinsicht gewandelt, dass das Bild eines kulturell mehr oder weniger homogenen Europas durch die direkte Erfahrung widerlegt wurde. Die Personen erkannten, dass nicht nur weit entfernte Länder andere kulturelle Muster aufweisen, sondern dass auch europäische Länder nicht unbedingt ähnlich sind, nur weil die geographische Entfernung geringer ist.

Einer anderer Interviewpartner berichtet vom amerikanischen Hochschulsystem, von dem er vorher eine „familiäre“ Vorstellung hatte bezüglich kleiner Gruppen und engem Kontakt zwischen Professoren und Studierenden. Dies habe sich in der direkten Erfahrung als anders herausgestellt (Interview 2, Automobilunternehmen).

Einige Befragte, die berufliche Aufenthalte in Italien verbracht haben, hatten nach eigener Aussage vor den Aufenthalten die Vorstellung eines entspannten Arbeitslebens, eines *dolce vita*. Dieses Bild der Arbeitseinstellung in Italien wandelte sich durch die direkte Erfahrung:

„Ich hatte das Bild, Italien, ‘dolce vita’, die Leute genießen das Leben, es wird weniger gearbeitet als bei uns. Dieses Bild hat sich relativ schnell gewandelt. Ich habe selten so viel gearbeitet wie in Italien. Auch zusammen mit den Kollegen. Also es waren einige Wochenendeinsätze dabei. (...) Ja, es ist sehr sachorientiert. (...) Ich habe hier unheimlich professionelle und gut strukturierte Kollegen kennengelernt, so dass sich dieses Bild vom ‘italienischen Lebemann’ eigentlich jetzt auch an der ein oder anderen Stelle gewandelt hat. Dass ich da einen anderen Blick dann auf die Themen hatte.“ (Interview 20, Automobilunternehmen)¹³²

¹³² Einen ähnlichen Wandel des Bildes von Italien beschreibt auch der Befragte in Interview 8:

„Der persönliche Kontakt, die persönliche Wärme im Umgang ist eine andere als hier. (...) Aber nicht dahingehend, dass weniger Druck oder weniger Disziplin oder weniger Professionalität in der Arbeit geherrscht hätte. Arbeit war Arbeit und die waren genauso professionell wie bei uns auch.“ (Interview 8, Automobilunternehmen)

Auch bei einem weiteren Interviewpartner wird ein Wahrnehmungswandel bezüglich der italienischen Arbeitskultur deutlich:

„Ich hatte schon bestimmte Vorstellungen, wie ein Italiener arbeitet. Wobei auch bestimmte Vorstellungen durchaus wieder revidiert worden sind. (...) Wenn man glaubt, man hätte da nur Spaß und keiner würde arbeiten, das ist total falsch, gerade in Mailand wird sehr viel gearbeitet. Und mit einer ganz anderen Einstellung als man das zum Teil vielleicht auch hier findet. Von daher waren da schon auch Überraschungen dabei, wo man sagt, also das hatte ich eigentlich so nicht erwartet.“ (Interview 11, Automobilunternehmen)

Auch was das *commitment*¹³³ zur Firma und das Engagement der italienischen Mitarbeiter anbelangt, vollzog sich bei diesem Befragten ein Wahrnehmungswandel, denn er hatte dies nicht in diesem Ausmaß erwartet (Interview 11, Automobilunternehmen). An diesen Beispielen wird deutlich, dass die Befragten das bekannte Bild des italienischen *dolce vita*, also des angenehmen und stressfreien Lebens, vor dem Auslandsaufenthalt auf die Sphäre des Arbeitslebens übertrugen und davon ausgingen, dass das Berufsleben in Italien locker und entspannt sei und „der Italiener“, in einer *stereotypen* Vorstellung, mehr Wert auf Freizeit und Lebensgenuss lege als auf die Arbeit. Ein Befragter erwähnt hier explizit das *Stereotyp* des „italienischen Lebemanns“ (Interview 20, Automobilunternehmen), das er vor Augen hatte.

Ebenso wandelte sich die Wahrnehmung einiger Befragter, die einen beruflichen Aufenthalt in den Vereinigten Staaten verbrachten. Ein Interviewpartner hatte vor dem Aufenthalt die Vorstellung „des rund um die Uhr arbeitenden Amerikaners“, der keinen Urlaub habe (Interview 11, Automobilunternehmen). Dieses Bild habe sich jedoch durch die persönliche Erfahrung in der amerikanischen Arbeitswelt gewandelt. Ein weiterer Befragter, der für sein Unternehmen in Australien tätig war, stellte fest, dass die Arbeitskultur dort sehr „brutal“ sei, entgegen der Vorstellung des „easy-going“ Australiers:

« Dans le monde professionnel (...) c'est super brutal. C'est très direct. C'est extrêmement explicite. Si vous ne plaisez pas, vous vous faites virer. Ce n'est pas détendre au boulot. (...) Ils ont des rapports assez brutaux, très brutaux. Dans la négociation, dans les affaires, on ne se fait pas cadeau du tout. » (Interview 28, Bankunternehmen)

Es zeigt sich hier deutlich, dass die Anschauung der *Anderen* keineswegs passiv und statisch ist, sondern wandelbar sein kann. Dies kann sowohl unbewusst als auch bewusst geschehen:

¹³³ dt.: Engagement, Einsatz, Hingabe.

„Es manifestieren sich auch bestimmte Vorurteile. Entweder man hat die schon vorher oder man bildet sie dann und bemüht sich dann dafür auch eine Bestätigung zu suchen.“ (Interview 1, Automobilunternehmen)

Ebenso können vollkommen neue Bilder von der fremden Kultur entstehen, die bisher noch nicht in der *Weltanschauung* enthalten waren. Ein Befragter spricht beispielsweise vom französischen Studiensystem, von dem er im Vorhinein keine genaue Vorstellung hatte. Er verschaffte sich durch den Aufenthalt in Frankreich ein Bild von etwas, das er vorher nicht kannte, nämlich einem Studiensystem, das in seinen Augen „wenig frei und flexibel“ sei (Interview 2, Automobilunternehmen).

Eine andere Interviewpartnerin, die ebenfalls in Frankreich studierte, spricht von der Einstellung der französischen Studenten zum Studium, die sie während des Aufenthalts wahrnahm. Die französischen Kommilitonen hätten eine „andere“ Einstellung zum Studium gehabt und dieses dazu genutzt, um „Party zu machen“. Außerdem sei in Deutschland „einfach mehr Bewegung innerhalb des Landes, im Studium“ als in Frankreich (Interview 5, Automobilunternehmen).

Bei einer weiteren Befragten entwickelte sich durch ihr Studiensemester in den USA das Bild eines „Amerikaner“, dessen Interesse sich auf das eigene Land beschränke:

« Je me souviens notamment d'un cours de géopolitique aux Etats-Unis et ce qui était très amusant (...), c'était 'Les Etats-Unis et le reste du monde'. (...) Ca m'avait frappée, je pense que c'est bien un trait de caractère, (...) c'est assez révélateur de l'état d'esprit américain, par rapport à son rapport avec sa souveraineté, avec son pays. » (Interview 12, Bankunternehmen)

Ein Interviewpartner, der ein Universitätsjahr in Singapur verbrachte, berichtet, dass er im Vorhinein keine Vorstellung der einzelnen asiatischen Kulturen hatte. Nach der Erfahrung mit diesen in Singapur sei jedoch ein Bild der verschiedenen Nationalitäten entstanden: „Ich hatte davor auch keine Schubladen, wo die drin saßen. Die Schubladen haben sich jetzt sozusagen neu gebildet“ (Interview 16, Automobilunternehmen). Dieser Befragte hat durch seinen Auslandsaufenthalt für ihn selbst neue, *stereotype* Vorstellungen verschiedener asiatischer Nationalitäten gebildet:

„Der Chinese ist von der Tendenz her eher der Egoistische, auf den eigenen Vorteil Bedachte. (...) Er hat einfach sehr das Gefühl der Verantwortung für die eigene Familie und möchte das Beste erreichen und ist dadurch gegebenenfalls rücksichtsloser. Hat aber auch kein Problem, an allen Ecken und Enden Geschäftsmöglichkeiten wahrzunehmen. Dann hat man den Malaien, den eher braven, der dann dort in Singapur

Verwaltungstätigkeiten macht. Dann hat man den Süd-Inder, der eher unter sich bleibt. Süd-Inder machen bestimmte Sachen sehr, sehr gut und sind dort hervorragend, aber gehen nicht so in die Breite wie der Chinese, der macht eher alles und der Malaie schaut eher, dass alles läuft. So war das dort auch, die Straßenhändler von der Tendenz her Chinesen und in 'government offices', die ganzen Hilfskräfte waren alles Malaien und der Computerspezialist war Inder. (...) Ich hatte keinen blassen Schimmer, wie ein Malaie ist, ein Tamil aus Sri Lanka, ein Indonesier. An der Ecke habe ich sicher viel gelernt.“ (Interview 16, Automobilunternehmen)

Ein Interviewpartner, der für sein Unternehmen drei Jahre in Italien tätig war, stellte während seines Aufenthalts fest, dass sich die italienische und die deutsche Arbeitsweise deutlich unterscheiden. Bei diesem Befragten entstand das Bild eines „Italieners“, dessen Stärke nicht in der Organisation liege, sondern der sehr gerne improvisiere. Zudem habe dieser ein „besseres Verständnis für das Ziel am Ende“, weswegen er auch immer eine Lösung finde. Außerdem bemerkte dieser Mitarbeiter, dass „der Italiener“ deutlich mehr „Emotion und Passion“ in der Arbeit zulasse als „der Deutsche“ (Interview 17, Automobilunternehmen). Auch ein anderer Befragter kam zu dem Schluss, dass in Italien die „Bedeutung des persönlichen Kontakts“ eine andere sei als in Deutschland, auch im Berufsleben, was das Arbeiten in seinen Augen sehr angenehm mache (Interview 8, Automobilunternehmen).

Was die englische Arbeitskultur anbelangt, entwickelte eine Befragte das Bild des „unabhängigen und individuell“ agierenden „Engländers“ (Interview 6, Automobilunternehmen). Ein weiterer Interviewter, der ebenfalls nach England in eine Vertriebsgesellschaft seines Unternehmens entsandt war, berichtet von der „Produktaffinität“ der lokalen Mitarbeiter, die ihn sehr überrascht habe und die seiner Meinung nach sogar größer ist, als in der Zentrale (Interview 7, Automobilunternehmen). Ein Interviewpartner, der zwei aufeinanderfolgende Aufenthalte in Marokko und Belgien verbrachte, sieht deutliche Unterschiede hinsichtlich der Arbeitsweisen in den beiden Ländern. Belgien sei « plus carrée » und weise im Gegensatz zu Marokko eine « culture de consensus » auf; in Belgien würde verhandelt, in Marokko beschlossen (Interview 29, Bankunternehmen).

Diese Aussagen zeigen deutlich, dass ein Auslandsaufenthalt nicht nur den Abbau oder die Verfestigung von vereinfachten Bildern, die in die *Weltanschauung* eingebettet sind, zur Folge haben kann, sondern ebenso deren Neubildung bewirken kann. Es entstehen also bestimmte Aspekte der Wahrnehmung der *Anderen*, die vorher noch nicht existent waren.

In diesem Kontext muss jedoch angemerkt werden, dass die Wahrnehmung der *Anderen* in hohem Maße von den Erfahrungen abhängt, die eine Person im Ausland macht. Sind die Erfahrungen positiv, werden sich vorherige negative Bilder und Vorstellungen schnell ins Positive wandeln. Macht eine Person jedoch schlechte Erfahrungen im Ausland - auch wenn diese nicht mit zwischenmenschlichen Kontakten in Verbindung stehen - können diese auf die Bevölkerung übertragen werden und zu negativen neuen Bildern führen, die wiederum verallgemeinert werden. Vor diesem Hintergrund müssen Wandlungsdynamiken der Wahrnehmung der *Anderen* mit Vorsicht und im Kontext der Erfahrungen und deren Bewertung durch die Person betrachtet werden.

6. Schlussbetrachtung

Die vorliegende Arbeit hatte das Ziel, die Auswirkungen von temporärer internationaler Mobilität während des Studiums und des Berufslebens auf die *Weltanschauung* von Mitarbeitern deutscher und französischer Unternehmen anhand qualitativer Interviews zu untersuchen. Die *Weltanschauung* bezeichnet gleichermaßen den Blick der Person auf die Welt, wie auch die Meinung, die sie von dieser entwickelt und umfasst sämtliche Vorstellungen, die sich die Person von ihrer Lebenswelt macht. Sie beinhaltet die Position, die sich der Mensch innerhalb der sozialen Welt zuschreibt sowie die Wahrnehmung des *Ich*, der *Anderen* und der sozialen Welt, in der beide existieren (vgl. Spurk 2007: 25). Zudem sind in der *Weltanschauung* die *raisons d'agir* der Person verankert. Die *Weltanschauung* beinhaltet also verschiedene Aspekte: die Handlungsmotivationen einer Person (*raisons d'agir*), deren Selbstwahrnehmung, die Wahrnehmung der *Anderen* und die Wahrnehmung der Welt, in der sie zusammen leben.

Die *Weltanschauung* ist nicht statisch, sondern kann sich wandeln. Dies kann geschehen, wenn die Person mit Mustern konfrontiert wird, die von der eigenen *Weltanschauung* abweichen (vgl. Spurk 2006: 181). Wenn eine Person neue Erfahrungen macht, kann dies dazu führen, dass sich die bisherige Sicht auf das *Ich* und die *Anderen* wandelt und die Person neue Einstellungen annimmt sowie andere Denkweisen entwickelt. Solche Wandlungsdynamiken können unter anderem durch die Begegnung mit einer anderen Kultur und einem neuen Lebensumfeld im Rahmen eines temporären Auslandsaufenthalts auftreten. In dieser Arbeit sollte gezeigt werden, inwiefern internationale Mobilität während des Studiums und des Berufslebens die *Weltanschauung* einer Person wandeln kann. Folgende Dimensionen der *Weltanschauung* wurden untersucht: die Handlungsmotivationen (*raisons d'agir*) der Person für einen Auslandsaufenthalt sowie die prägende Wirkung von Auslandserfahrungen hinsichtlich zukünftiger Projekte, der Wandel der Selbstwahrnehmung in Bezug auf den eigenen professionellen und privaten Werdegang sowie auf persönliche Kompetenzen und Eigenschaften, die Selbstverortung der Person in der ausländischen Gesellschaft und im Universitäts- und Unternehmensumfeld und der Wandel der Wahrnehmung der *Anderen*, in diesem Fall der lokalen Bevölkerung. Durch die gemeinsame Behandlung zweier Mobilitätsarten innerhalb einer Fragestellung sollten Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen diesen herausgestellt werden.

Die vorliegende Arbeit lieferte interessante, neue Erkenntnisse hinsichtlich der Wandlungsdynamiken der *Weltanschauung* durch internationale Mobilität, die bisher in diesem Kontext noch nicht generiert wurden. Im Folgenden sollen die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst werden.

In Anlehnung an Theorien der Motivationsforschung (z.B. Deci & Ryan 1993) wurden die *raisons d'agir* in *intrinsisch* und *extrinsisch* unterschieden, also in Handlungsgründe, die persönlich motiviert sind und solche, die instrumentelle Absichten beinhalten. Es konnte herausgestellt werden, dass die *raisons d'agir* für beide Mobilitätsarten überwiegend aus einer Kombination *intrinsischer* und *extrinsischer* Motivationen bestehen. Bei professionellen Auslandsaufenthalten konnte in vielen Fällen der inhaltliche Aspekt, also die Tätigkeiten im Ausland, als Motivationsgrund von Mitarbeitern festgestellt werden. Die Entsendung wird hier als Strategie der *Subjektivität* angestrebt, die darauf abzielt, eine inhaltlich befriedigende, interessante und spannende Tätigkeit im Ausland auszuführen. Dies steht in Einklang mit einer *subjektiven* Karrierebewertung, die auf einer persönlichen Verwirklichung im Beruf, beispielsweise durch Zufriedenheit mit dem Arbeitsinhalt und herausfordernde Tätigkeiten, beruht (vgl. Kap. 3.1.3.2). (siehe Kap. 5.1.1)

Zudem konnten Wandlungsdynamiken der *Weltanschauung* in der Hinsicht festgestellt werden, dass die Themen „Auslandsaufenthalt“ und „internationale Mobilität“ für die Person in deren *Weltanschauung* erst nach der eigenen Auslandserfahrung einen Sinn bzw. Bedeutung bekamen. Das Interesse an internationaler Mobilität kann also unter anderem durch erste positiv verlaufene Auslandsaufenthalte in Studium und Berufsleben geweckt werden und zu weiteren Mobilitätsprojekten in der Zukunft führen. (siehe Kap. 5.1.2)

Eine zentrale Erkenntnis dieser Arbeit ist, dass sowohl akademische als auch professionelle Mobilität in der Wahrnehmung der Arbeitnehmer Auswirkungen auf den professionellen Werdegang bzw. den Karriereverlauf hat. In diesem Zusammenhang konnte gezeigt werden, dass internationale Mobilität die in der *Weltanschauung* enthaltene Selbstwahrnehmung der Person - in diesem Fall bezüglich des eigenen Karrierewegs - verändern kann.

Eine Auswirkung des Auslandsstudiums ist ein erleichterter Berufseinstieg nach dem Studium, da die Erfahrung den ehemals mobilen Studenten von Mitbewerbern abhebt. Die akademische Auslandserfahrung stellt in diesem Rahmen ein *Distinktionsmerkmal* dar. Allerdings beschränkt sich diese Erkenntnis auf ehemals akademisch mobile Personen, deren

Berufseinstieg bereits einige Jahrzehnte zurückliegt, wohingegen heutzutage Auslandserfahrungen während des Studiums als *selbstverständlich* betrachtet werden können. Akademische Auslandsmobilität unterliegt also einem *Generationseffekt* (Leclercq 2004: 9), der sich durch eine Art *Inflation* der Erfahrung auszeichnet. Zudem werden Auslandserfahrungen während des Studiums im Karriereverlauf unbedeutender und treten zugunsten der Berufserfahrung in den Hintergrund. Auch hinsichtlich des Karriereverlaufs lässt sich also ein *Generationseffekt* bezüglich der Wertigkeit von akademischen Auslandserfahrungen feststellen. (siehe Kap. 5.2.1.1)

In Bezug auf Auslandseinsätze während des Berufslebens konnte gezeigt werden, dass die Erfahrung innerhalb des Automobil- sowie des Bankunternehmens nicht zu einem sofortigen Karriereschritt oder einem schnelleren Aufstieg führt. Internationale Mobilität während des aktiven Berufslebens kann jedoch auf lange Sicht der Karriere zuträglich sein, indem sich durch die im Ausland gewonnene *operative Erfahrung* die Möglichkeit interessanter Jobangebote in der Zukunft ergeben kann. Für einen schnellen und steilen Karriereverlauf im Unternehmen ist es jedoch unabdingbar, in der Zentrale *sichtbar*, also vor Ort, zu sein. Im Technologieunternehmen wird der direkte Karriereertrag eines Auslandseinsatzes insgesamt höher bewertet als im deutschen Automobil- und im französischen Bankunternehmen. Dies liegt unter anderem daran, dass der Großteil der Anlagenbauprojekte dieses Unternehmens im Ausland durchgeführt wird, was Mitarbeiter mit Auslandserfahrung bevorteilt.

Obwohl eine Auslandsentsendung - sowohl hinsichtlich der besetzten Position in der ausländischen Niederlassung als auch der darauffolgenden nach der Rückkehr aus dem Ausland - in vielen Fällen keinen objektiv feststellbaren Karriereschritt bewirkt, bewerten die Unternehmensmitarbeiter den Aufenthalt dennoch als zuträglich für ihren beruflichen Werdegang und als eine der Karriere dienliche Erfahrung. Dies lässt sich dadurch erklären, dass die im Ausland ausgeführten Tätigkeiten oft als verantwortungsvoll, interessant und spannend empfunden werden, was unter anderem daran liegt, dass die Unternehmenseinheiten im Ausland meist kleiner und weniger spezialisiert sind als eine Zentrale und ein ins Ausland entsandter Mitarbeiter aus diesem Grund oft ein größeres Tätigkeitsfeld hat und mehr Verantwortung übertragen bekommt. Die Position in der Auslandsniederlassung wird meist als hierarchisch höher, verantwortungsvoller und selbstständiger als in der Zentrale empfunden, obwohl sie in der offiziellen Stellenbewertung nicht unbedingt höher anzusiedeln ist als die Position vor der Auslandserfahrung.

Diese Erkenntnisse bestätigen Theorien der Karriereforschung zum Wandel des Karriereverständnisses (vgl. z.B. Arthur, Khapova, Wilderom 2005; Minssen 2009b). Im Vordergrund der Karrierebewertung von Mitarbeitern stehen nicht mehr nur *objektive* Kriterien, wie das Einkommen und die hierarchische Position im Unternehmen, sondern zunehmend *subjektive* Kriterien, wie Ansprüche an den inhaltlichen Aspekt der Arbeit und der „Wunsch nach einer anspruchsvollen, interessanten, eigenverantwortlichen und selbständigen Aufgabe“ (Langfeldt 2009: 173) - also die individuelle Zufriedenheit des Mitarbeiters. Diese Tendenz zur „Subjektivität in der Erwerbsarbeit“ (ebd.: 342), also das Streben nach Autonomie und Selbstverwirklichung im Arbeitsleben, ließ sich auch in dieser Arbeit feststellen und konnte angesichts der oftmals zurückhaltend bewerteten *objektiven* Karriereerträge der Auslandsentsendung deutlich machen, warum die Arbeitnehmer diese dennoch als wichtigen Entwicklungsschritt auch für ihre berufliche Zukunft betrachteten. (siehe Kap. 5.2.1.2)

Die Rückkehr aus dem Ausland und die Wiedereingliederung in die Unternehmenszentrale werden als herausforderndster Aspekt einer Entsendung angesehen. Durch die lange Absenz in der Zentrale entsteht bei Rückkehrern oft der Eindruck, vergessen und hinsichtlich beruflicher Möglichkeiten nicht berücksichtigt worden zu sein. Oft muss sich der Mitarbeiter selbst um eine Nachfolgestelle bemühen. Hier wird die große Bedeutung von Netzwerken im Unternehmen deutlich. Um seine Karriere nach der Rückkehr aus dem Ausland zufriedenstellend fortsetzen zu können, muss der Mitarbeiter sein *soziales Kapital* (Bourdieu 1980) während des Auslandsaufenthalts aufrechterhalten und vor der Rückkehr in die Heimat aktivieren. Die Rückkehrproblematik wird auch in Studien zum Thema Auslandsentsendung als *Achillesferse* (*talon d'Achille*; Cerdin 2007) von Auslandseinsätzen bezeichnet.

Die Rückkehr in die Zentrale bzw. das Heimatland wird auch durch den nun wieder eingeschränkteren Verantwortungsrahmen und durch weniger interessant wahrgenommene Tätigkeiten sowie die wieder veränderte finanzielle Situation und das Fehlen von Privilegien, die entsandte Mitarbeiter im Ausland genießen, erschwert. Der Mitarbeiter wird von einer privilegierten Ausnahmesituation in die Realität zurückgeholt, seine *Weltanschauung* wandelt sich. Zu Beginn der Entsendung änderte sich die Wahrnehmung des *Ich*, indem die eigene Position und der eigene Status (beispielsweise hinsichtlich der Verantwortung in der Niederlassung sowie finanziellen Privilegien) im Vergleich zur Situation im Heimatland höher wahrgenommen wurde. Bei der Rückkehr wandelt sich die Wahrnehmung erneut und der Mitarbeiter muss wieder mit der ursprünglichen Situation zurechtkommen. (siehe Kap. 5.2.1.3)

Ein weiterer Aspekt, der den *subjektiven Karriereerfolg* unterstreicht, sind die im Ausland erworbenen *indirekten* Qualitäten und Kompetenzen, die der Person allgemein im Berufsleben bei unterschiedlichen Tätigkeiten nützlich und für den Karriereverlauf zuträglich sind. Beispiele für solch *indirekte* berufliche Kompetenzen sind interkulturelle Kompetenzen, Sprachkenntnisse, ein verändertes *mind-set* bzw. eine andere Grundhaltung, Anpassungsfähigkeit, soziale Kompetenz, Selbstständigkeit, Reife, Unabhängigkeit, Offenheit gegenüber und Verständnis für *Anderes* und den *Anderen*, Toleranz und ein Wandel von Werten und Ansichten. Außerdem bewirkt ein Auslandsaufenthalt eine Horizonterweiterung, indem durch die Erfahrung andere Denkweisen angewandt und neue Perspektiven zugelassen werden. Es kann ein Wandel der *Weltanschauung* festgestellt werden, da sich der Blick der Person auf sich selbst und die sie umgebende Welt ändert. Die in einer Auslandsniederlassung gewonnene *operative Erfahrung* bewirkt zudem eine gewandelte *Fremdwahrnehmung*, sie verleiht dem Mitarbeiter Prestige, Glaubwürdigkeit und eine positive Reputation im Unternehmen. (siehe Kap. 5.2.1.4)

Hinsichtlich der Abwägung zwischen persönlichem und beruflichem Nutzen konnte festgestellt werden, dass ein Auslandsaufenthalt während des Berufslebens insgesamt einen höheren wahrgenommenen Ertrag im privaten und persönlichen Bereich hat als im professionellen. Insbesondere stechen die persönliche Entwicklung und der positive Ertrag für das Familienleben heraus und wiegen den oft zurückhaltend bewerteten Nutzen für die *objektive* Karriere auf. Der *subjektiv gemeinte Sinn* (Weber 1913) der Auslandserfahrung ist also nicht die berufliche Komponente, sondern das persönliche und private Erlebnis sowie die individuelle Entwicklung. Allerdings tritt bei der Überlegung bezüglich einer Rückkehr in das Heimatland oft die berufliche Perspektive wieder in den Vordergrund und die Karriere wird vor das Privatleben gestellt: gegen den persönlichen Wunsch einer Verlängerung der Auslandserfahrung wird häufig aus karrieretechnischen Gründen eine Rückkehr in das Heimatland beschlossen. (siehe Kap. 5.2.2)

Die *Weltanschauung* bezeichnet den Platz, den sich die Person in der Welt zuweist. Sie beinhaltet also die Selbstpositionierung und -verortung der Person im Ausland sowohl in der Aufnahmegesellschaft als auch im Unternehmens- und Universitätskontext. Eine zentrale Erkenntnis dieser Arbeit ist, dass sowohl international mobile Studenten als auch im Unternehmenskontext mobile Arbeitnehmer im Ausland in abgeschlossenen Lebenswelten leben, die wie *Parallelgesellschaften* neben der Gesellschaft des Gastlandes existieren und mit dieser wenige Berührungspunkte haben. Die international mobilen Personen haben mehr und

intensiveren Kontakt zu anderen international Mobilien als zur einheimischen Bevölkerung. Es konnte gezeigt werden, dass akademisch und professionell mobile Personen in der Gesellschaft des Gastlandes die Position des *Fremden* einnehmen, die anhand verschiedener sozialer Typen des *Fremden* in der Literatur beschrieben werden kann, wie z.B. durch die Konzeptionen des *Fremden* von Georg Simmel (1908), Robert E. Park (1928), Alfred Schütz (1944), oder Paul C.P. Siu (1952). Die Einordnung in Theorien des *Fremden* ermöglichte anhand der Erzählungen der Befragten eine Rekonstruktion der Position während des Auslandsaufenthalts und konnte interessante Erkenntnisse zur Selbstverortung des Studenten bzw. Arbeitnehmers generieren.

Hinsichtlich der Verortung während des Auslandsaufenthalts ließen sich einige Parallelen zwischen akademischen und professionellen Aufenthalten feststellen. International mobile Studenten nehmen im Ausland eine Sonderrolle ähnlich der eines Besuchers ein, die sich dadurch auszeichnet, dass sie anders als die einheimischen Studierenden nicht Teil der Gesellschaft sind. Das Leben der internationalen Studenten spielt sich nicht innerhalb der Aufnahmegesellschaft ab, sondern in aus internationalen Studenten bestehenden Gruppen, innerhalb einer *Studentencommunity*. Die ausländischen Studenten verkehren vorwiegend unter „Gleichgesinnten“. Die Existenz eines Kollektivs internationaler Studenten macht eine Annäherung an die lokale Bevölkerung unnötig und der geteilte Status der *Fremdheit* kreiert ein Zusammengehörigkeitsgefühl unter den internationalen Studenten.

Wie bei akademisch Mobilien, spielt sich auch das Leben der Unternehmensentsandten in internationalen Kollektiven ab, in diesem Fall in *Expat-Communities* (bzw. *Expat-Gemeinden* oder *quartiers d'expats*), teilweise sogar in speziellen abgegrenzten Gebieten innerhalb der Städte, sog. *gated communities*, in denen meist nur *Expats* leben. Diese abgeschlossenen Lebenswelten haben wenige Berührungspunkte mit der lokalen Gesellschaft, sie existieren vielmehr nebeneinander. Auch hier finden sich Menschen zusammen, die einen gemeinsamen Status - den des *Fremden* - teilen und sich in dieser Gemeinsamkeit von der Gruppe der Einheimischen unterscheiden. Dieser Status wird durch immer wieder neu hinzukommende Entsandte, die sich ebenfalls in diese Art *Parallelgesellschaft* einfügen, reproduziert.

Die Verortung der akademisch und professionell Mobilien ähnelt der von Paul C.P. Siu (1952) beschriebenen *in-group-Tendenz*, also der Neigung, innerhalb der eigenen kulturellen Gruppe zu verkehren und in „rassisch und kulturell homogenen Kolonien“ (Siu 1952: 117f)

zu leben. Ebenso ist Parks (1928) historischer Idealtypus des *Fremden* in *Ghettos*, also Kollektiven außerhalb der Gesellschaft, angesiedelt.

Wie Georg Simmels (1908) *Fremder*, sind der ausländische Student und der Unternehmensentsandte gleichzeitig durch *Distanz* und *Nähe* (Simmel 1908: 509) geprägt, denn sie leben zwar im gleichen räumlichen Kontext wie die Mitglieder der Aufnahmegesellschaft, nehmen aber dennoch eine Sonderrolle ein, da sie nicht seit jeher in diesen Kreis gehören (vgl. ebd.: 509). Die mobile Person ist nicht innerhalb des Kollektivs sozialisiert worden und ist durch andere „kulturelle und zivilisatorische Muster“ geprägt: die fremde Kultur fungiert für sie nicht als *Referenzsystem* (Schütz 1944: 502ff).

Wie Schütz' *Fremder*, nehmen sich die professionell und akademisch mobilen Personen nicht als Teil der Gruppe wahr. Dennoch unterscheiden sie sich insofern von Schütz' Typus des *Fremden*, als dass sie nicht vorhaben, Teil der Gesellschaft zu werden. Der mobile Student und der entsandte Arbeitnehmer schreiben sich zudem nicht nur selbst den Status des *Fremden* zu, sondern es findet ebenso eine von diesen wahrgenommene *Fremdzuschreibung* von außen statt, als sozialer Status, der sowohl vom *Fremden* selbst als auch von der Aufnahmegesellschaft anerkannt wird (vgl. hierzu auch Hahn 1997: 143).

Akademisch und professionell Mobile erfüllen ferner einige weitere Charakteristika von Sius (1952) Typus des *Gastarbeiters*. Ein Beispiel hierfür ist die Arbeit, die den *Gastarbeiter* ebenso wie den international Mobilen der vorliegenden Untersuchung dazu veranlasst, ihre Heimat für eine bestimmte Zeit zu verlassen, sich jedoch nicht dauerhaft im Ausland niederzulassen. Auch die Aufrechterhaltung der Verbindung zum Heimatland wird von den international Mobilen dieser Arbeit erfüllt.

Mit Robert E. Parks (1928) *kulturell Hybridem* sowie dem Typus des *Transmigranten* der neueren Migrationsforschung hat der international Mobile dieser Arbeit jedoch wenig gemein. Der mobile Student und der Unternehmensentsandte leben nicht zwischen bzw. „auf der Grenze zweier Kulturen und Gesellschaften“ (Park 1928: 69), sondern sind im Gegensatz zum *kulturell Hybridem* und dem *Transmigranten* in ihrer Identitätszuschreibung eindeutig: der international Mobile der vorliegenden Arbeit ist während seines Auslandsaufenthalts *Fremder* in der Aufnahmegesellschaft und bleibt zugleich in seinem Herkunftsland verwurzelt. Sowohl der international mobile Student als auch der beruflich Entsandte erfüllen vielmehr die Charakteristika von Murphy-Lejeunes (2003) *Etranger moderne* (siehe Kap. 3.3.3.4), dem Typus des *Fremden* der postmodernen Gesellschaft, der eine Doppelposition

innehat und zugleich den Status des mobilen *Fremden* und des im Heimatland Verwurzelten, Einheimischen erfüllen kann (vgl. Murphy-Lejeune 2000: 24f). (siehe Kap. 5.3.1.1)

Entsandte, die ihre Aufenthalte in weniger wohlhabenden Ländern verbringen, unterscheiden sich zudem durch ihre vorteilhafte wirtschaftliche Lage von den *Anderen*, den Einheimischen, was die Annäherung an die lokale Bevölkerung erschweren kann. Der finanziell gut gestellte *Expatriate* befindet sich durch seine wirtschaftliche Situation in einer anderen gesellschaftlichen Schicht als viele Einheimische und wird in seiner Wahrnehmung von diesen als anders, als *fremd* eingestuft: er wird durch seine finanziellen Mittel, Privilegien und Statussymbole zum *Fremden*. Er unterscheidet sich also nicht nur durch seine kulturelle Herkunft von der lokalen Bevölkerung, sondern auch durch seinen sozialen Status. (siehe Kap. 5.3.1.2)

Ebenso zeigt sich im beruflichen Kontext ein besonderer, subjektiv wahrgenommener Status. Der Entsandte aus der Zentrale hat in der Niederlassung eine gewisse Autorität, da er in den Augen der lokalen Mitarbeiter den Hauptsitz des Unternehmens repräsentiert. Dieser vermeintliche hierarchische Unterschied zwischen Entsandtem und lokalen Arbeitskräften beeinflusst auch private Kontakte unter den Kollegen in negativer Weise. Zudem ist ein Entsandter mit einer hohen Erwartungshaltung seitens der einheimischen Mitarbeiter konfrontiert, denn es werden ihm bestimmte Kompetenzen und Qualitäten zugeschrieben. Der *Expatriate* wird als Spezialist angesehen, der Wissen in die Niederlassung einbringt und bestimmte Probleme lösen oder Herausforderungen bewältigen kann. Sein Status als *Fremder*, der nicht von vornherein zur Gruppe gehörte, setzt ihn unter größeren Druck, seine Qualitäten, die er in die Gesellschaft hineinbringen soll, unter Beweis zu stellen. Auch hier nimmt der Entsandte die Position des *Fremden* ein, die durch die Gleichzeitigkeit von *Nähe* und *Distanz* (Simmel 1908: 509) geprägt ist: er ist einerseits Teil der Niederlassung und des dortigen Teams, andererseits unterscheidet er sich von diesem durch spezifisches Wissen, welches er in die Gruppe bringt und das ihn als Zugehörigen der Zentrale ausweist. Seine Position innerhalb der Gruppe ist durch die Tatsache geprägt, dass er nicht von Anfang an dazugehörte und wie Simmels *Fremder* Qualitäten in die Gruppe hineinbringt, die ursprünglich nicht aus ihr stammen (vgl. Simmel 1908: 509). Auch hier ist der entscheidende Faktor für die Wahrnehmung des Entsandten als *Fremder* nicht die kulturelle *Fremdheit*, sondern die Zugehörigkeit zur Zentrale und bestimmtes Wissen und Qualitäten, die den Mobilien von den *Anderen* unterscheiden. Ferner ist er von vornherein nur für eine begrenzte Dauer Teil der Gruppe und nimmt deshalb schon eine andere Position als die lokalen Mitarbeiter ein. Der *Expatriate* ist also nicht wie Simmels (1908) *Fremder* eine Person, die „heute kommt und morgen bleibt“, und

ebensowenig ein „Wandernder“ (Simmel 1908: 509), der sofort wieder abreist, er ist vielmehr eine Mischform dieser beiden Typen. Der international Mobile bleibt für einige Zeit, meist mehrere Jahre, und kehrt dann wieder in die Heimat zurück oder geht an einen anderen Ort. Der Entsandte kann ebenso als Eindringling bzw. Störfaktor von der etablierten Gruppe wahrgenommen werden, als Neuankömmling, dem Skepsis entgegengebracht wird, der sich beweisen muss und sich das Recht, Teil der Gruppe zu sein, erst erkämpfen muss. Als jemand, der nachträglich zur etablierten Gruppe stößt, nimmt der Entsandte die Position des *Fremden* innerhalb der ausländischen Niederlassung ein, denn der Status des *Fremden* impliziert, dass die hinzukommende Person als „Irritation“ oder „Störung“ (Stichweh 2011: 3) empfunden wird.

Es konnte gezeigt werden, dass der Unternehmensentsandte und der international mobile Student innerhalb der Aufnahmegesellschaft und im Arbeitskontext in vielerlei Hinsicht die Position des *Fremden* einnehmen. Diese Untersuchungsergebnisse stehen in bestimmten Aspekten in Widerspruch zu verschiedenen in der Management-Literatur entwickelten modernen Arbeitnehmertypen, wie beispielsweise dem *Globalmanager* (u.a. Bartlett & Ghoshal 2003), dem *transnational Manager* (Adler & Bartholomew 1992) oder dem von Kanter (1996) entwickelten *Kosmopoliten* (vgl. Kap. 3.1.3.3). Der Arbeitnehmer der vorliegenden Untersuchung ist ebenso wie die konzipierten Typen international mobil und weist interkulturelle Kompetenzen auf. Dennoch bleibt er *Fremder*, sowohl in der Aufnahmegesellschaft als auch im Arbeitskontext. Er zeichnet sich nicht durch eine *globale Identität* aus, sondern bleibt trotz verschiedener Auslandsaufenthalte seiner kulturellen und lokalen Herkunft und auch dem Heimatunternehmen verbunden. Dies zeigt sich unter anderem daran, dass er während des Aufenthalts Kontakt zum Heimatland hält, in seinem Herkunftsland verwurzelt bleibt und im Ausland in Kollektiven unter „Gleichgesinnten“ lebt. Zudem besteht eine konkrete Rückkehrabsicht in die Heimat. Die untersuchten Unternehmensmitarbeiter sind ferner oft auch durch ihre familiäre Situation in ihrer Mobilität eingeschränkt. Der Entsandte dieser Arbeit kann also nicht als der global mobile Arbeitnehmer, der „in der Welt zuhause“ ist, problemlos den Ort wechselt, sich mühelos in sämtliche Kontexte einfügt und durch einen „kosmopolitisch-interkulturellen Habitus und ‚free global movement‘ (Ashkenas et al. 1998)“ (Kels & Vormbusch 2009: 61) gekennzeichnet ist, gelten. Der Auslandsentsandte, wie auch der mobile Student dieser Arbeit, bleiben in gewisser Weise *fremd* im Ausland, die Bedeutung der Heimat und der Wurzeln bleibt trotz Mobilität erhalten. (siehe Kap. 5.3.1.3)

Obwohl die mobile Person im Ausland meist den Status des *Fremden* innehat, gibt es dennoch Faktoren, die ihre wahrgenommene Position beeinflussen und ihr das Leben in einem fremden Land und das Einlassen auf eine andere Kultur erleichtern können. Hierunter zählen u.a. die Tatsache, ob der Auslandsaufenthalt in Begleitung der Familie stattfindet oder nicht, die eigene Einstellung und das Engagement, das Beherrschen der lokalen Sprache und die Dauer des Aufenthalts. (siehe Kap. 5.3.1.4)

Unterschiede hinsichtlich der Position der mobilen Personen bestehen jedoch in der unterschiedlichen Lebensphase der beiden Mobilitätsarten (siehe Kap. 5.3.2.1) sowie in den Strukturen, innerhalb derer sich die Erfahrungen abspielen und die den Grad der Aktivität oder Passivität bzw. der Handlungsfreiheit der Person bestimmen.

Auslandssemester oder Forschungsprojekte werden oft im Rahmen von Universitätsabkommen oder Austauschvereinbarungen zwischen Universitäten absolviert. Institutionalisierte Auslandsaufenthalte bieten dem Studierenden die Möglichkeit des Einfügens in bereits vorhandene, bewährte Strukturen, ohne selbst in großem Maße aktiv werden zu müssen. Diese Art von begleiteter Auslandserfahrung kann als ein Aspekt betrachtet werden, der Austauschprogramme für Studierende sehr attraktiv macht. Dennoch zeichnet sich ein Auslandsstudium, vor allem wenn es sich um einen selbst initiierten Aufenthalt handelt, laut den Ergebnissen dieser Arbeit durch eine relativ große Selbstbestimmtheit und eine hohe geforderte Aktivität des Einzelnen vor und während des Aufenthalts aus.

Die Organisation und Begleitung einer beruflichen Entsendung hingegen wird meist vollständig durch das Unternehmen gewährleistet - der international Mobile muss selten selbst aktiv werden. Bei Aufenthalten, die im Unternehmenskontext stattfinden, übernimmt das Unternehmen die Rolle des *Koordinators* und *Lenkers* der Mobilität und ist sowohl vor den Auslandseinsätzen als auch währenddessen und im Nachhinein sehr präsent. Die *Expats-Communities*, in denen sich der beruflich Mobile meist über die Vermittlung eines Agenten oder einer *relocation-Agentur* ansiedelt, bieten oft Veranstaltungen für Neuankömmlinge. Die ansässigen internationalen *Expats* sind zugänglich, offen und aufnahmebereit. Dem neuankommenden Entsandten fällt es also nicht schwer, sich in das bereits bestehende Kollektiv einzufügen. Der Entsandte bekommt sozusagen sein soziales Umfeld auf einem „Silbertablett serviert“ und muss sich nicht selbst darum bemühen. Der *Expats* muss also nicht selbst aktiv werden, um sich ein Umfeld aufzubauen, sondern begibt sich in ein organisiertes Gefüge im Sinne von Jean-Paul Sartres (1960) *praktisch-inerten Strukturen*. Um solche *Strukturen* und *Objekte* bilden sich nach Sartres Konzeption sog. *Serien*, die diese *Strukturen* auf passive

Weise reproduzieren. Der Begriff der *Serie* kann auf die für diese Arbeit befragten professionell Mobilen übertragen werden, wobei die internationale Mobilität und das mit ihr verbundene Leben in *Expatriate-Communities* als *Struktur*, um die herum sich das Handeln abspielt, angesehen werden kann. Das Unternehmen ist das *Objekt*, welches die Personen um sich herum gruppiert, da es sie ins Ausland entsendet und ihnen die Finalität der Arbeit für den Aufenthalt zuweist. Mitglieder einer *Serie* haben im Gegensatz zu denen einer *Gruppe* laut Sartre (1960) keine gemeinsamen Charakteristika und Interessen, sie handeln nicht in Bezug auf ein gemeinsames Ziel. Das Handeln der Mitglieder bezieht sich lediglich auf bereits vorhandene *Strukturen*, sie sind nicht selbst aktiv. Dies lässt sich auch für Entsandte, die im *Expatriate-Umfeld* leben, feststellen, denn sie haben in der Regel keine gemeinsame Geschichte, die sie verbindet, da sie oft aus verschiedenen Unternehmen oder auch Ländern kommen. Was die einzelnen Mitglieder verbindet, ist lediglich der gemeinsame Status des international mobilen *Fremden*. Die internationale Mobilität für ein Unternehmen ist ihnen gemein und um diese *Struktur* herum bildet sich die *Serie*.

Insgesamt entsteht der Anschein, dass die international mobilen Mitarbeiter in eine Art „Maschinerie“ gelangen, die bestimmte *Strukturen*, in diesem Fall das abgeschlossene Leben in den *Expatriate-Communities*, in *Serie* produziert und reproduziert. Durch die ständige Fluktuation der *Expats* und neue Mobile, die sich wieder bereitwillig in die vorgegebenen *Strukturen* einfügen, werden die *Serien* fortgeführt. Der *serielle* Charakter des abgeschlossenen Lebens in einem *Expatriate-Umfeld* wird ebenso durch die Agenturen und Agenten, die im Auftrag des Unternehmens Wohnungen in diesem Umfeld vermitteln - also auch indirekt durch das Unternehmen - reproduziert. Die Agenturen können sozusagen als verlängerter Arm des Unternehmens betrachtet werden.

Mit der Übernahme der Funktion des *Lenkers* der beruflichen Auslandsmobilität von Mitarbeitern kann ein Unternehmen unterschiedliche Ziele verfolgen. Zum einen stellt es durch das Angebot des „all-inclusive-Pakets“ der Entsendungsorganisation sicher, dass dem Mitarbeiter kaum Mehraufwand bzw. persönlicher Nachteil durch den Auslandseinsatz entsteht. Dies kann als Strategie der Mobilisierung der *Subjektivität* des Mitarbeiters gedeutet werden. Das Unternehmen stellt auf diese Weise sicher, dass ein ständiger Nachschub an im Ausland benötigten *Expats* aus der Zentrale gewährleistet ist. Ebenso kann sich die - durch die Zwischenschaltung von *relocation-Agenturen* indirekte - Positionierung der mobilen Mitarbeiter in *passiv-inerten Strukturen*, den *Expatriate-Communities*, für das Unternehmen vorteilhaft auswirken. Dadurch, dass sich der Entsandte sofort nach seiner Ankunft im Ausland auf

passive Weise und problemlos in ein bereits bestehendes soziales Umfeld einfügen kann, werden Probleme, die gewöhnlich mit der Niederlassung und der Eingewöhnung in einem neuen Umfeld einhergehen und die professionelle *Performance* des entsandten Mitarbeiters beeinträchtigen können, im Sinne des Unternehmens von vornherein minimiert. In dieser Hinsicht kann die Positionierung des neuankommenden Entsandten in bereits bestehende soziale Strukturen als weitere Strategie des Unternehmens betrachtet werden, die Entsendung eines Mitarbeiters - die meist mit beträchtlichen Kosten verbunden ist - hinsichtlich der Finalität der Arbeit in der ausländischen Niederlassung rentabel zu gestalten. (siehe Kap. 5.3.2.2)

Die Wahrnehmung der *Anderen* ist ebenso Teil der *Weltanschauung* wie die Selbstwahrnehmung. Ein Erkenntnisgewinn der vorliegenden Arbeit besteht darin, dass gezeigt werden konnte, inwiefern die Wahrnehmung der *Anderen*, also der lokalen Bevölkerung, sowie die Meinung, die der international Mobile über diese hat, durch einen Auslandsaufenthalt gewandelt werden kann. Festgeschriebene Bilder und Vorstellungen von den *Anderen* können durch die direkte Konfrontation modifiziert werden. Wie der von Schütz (1944) konzipierte *Fremde* wird der international Mobile direkt mit den Kulturmustern der *Anderen* konfrontiert, deren Bedeutung sich für ihn somit von *Distanz (remoteness)* zu *Nähe (proximity)* wandelt: die Person stellt fest, dass Vermutungen und Realität nicht immer übereinstimmen (vgl. Schütz 1944: 503). Es ergaben sich drei mögliche Auswirkungen des Auslandsaufenthalts auf die Wahrnehmung der *Anderen*. Einerseits bestätigte oder verstärkte die direkte Begegnung mit den *Anderen* bisherige Vorstellungen der mobilen Person. Andererseits konnten sich diese auch als nicht zutreffend erweisen und revidiert werden. Ebenso entstanden teilweise vollkommen neue Bilder einer Kultur, die vorher in der *Weltanschauung* der Personen noch nicht vorhanden waren. Ein Auslandsaufenthalt kann also nicht nur den Abbau oder die Verfestigung von vereinfachten Bildern, die in die *Weltanschauung* eingebettet sind, zur Folge haben, sondern kann ebenso deren Neubildung bewirken. Es entstehen also bestimmte Aspekte der Wahrnehmung der *Anderen*, die vorher noch nicht existent waren. (siehe Kap. 5.3.3)

Die vorliegende Arbeit zeigt Wandlungsdynamiken der *Weltanschauung* von Unternehmensmitarbeitern durch die Erfahrung der internationalen Mobilität auf. Insbesondere aufgrund der Fokussierung auf subjektive Wahrnehmungen und der Anwendung eines qualitativen Forschungsdesigns platziert sich diese Arbeit in einer Forschungslücke zur internationalen Mobilität. Ein Großteil der bisherigen Studien zu den Auswirkungen von internationaler Mobilität stützt sich auf quantitative Befragungen und generiert hauptsächlich statistische Erkenntnisse,

z.B. zu Charakteristika und Profilen von international Mobilien, zu objektiven Karriereauswirkungen sowie positionellen Aufstiegen oder Gehaltsauswirkungen. Qualitative Forschungen, die den Fokus auf den Einzelnen und dessen Anschauungen, Bewertungen, Vorstellungen und Meinungen legen, sind im Bereich der Forschung zur internationalen Mobilität noch in der Minderheit. In den Bereichen, in denen die vorliegende Arbeit Aspekte internationaler Mobilität untersucht, die auch innerhalb der quantitativen Mobilitätsforschung analysiert werden, stehen die erzielten Erkenntnisse mit denen bisheriger Studien weitgehend im Einklang und veranschaulichen diese. Sie geben abstrakten Daten „eine Stimme“, denn im Gegensatz zu anonymen Befragungen per Fragebögen u.Ä., kommen in vorliegender Studie die Menschen zu Wort und können ihre persönlichen Wahrnehmungen, Anschauungen, Erlebnisse und Erfahrungen in ihrem tatsächlichen Zusammenhang darlegen, in Relation setzen und bewerten. Das qualitative Forschungsdesign erwies sich als sehr fruchtbar für das Ziel und Erkenntnisinteresse dieser Arbeit, nämlich die Wahrnehmung der Befragten in der Tiefe zu analysieren.

Eine weitere Forschungslücke, die im Rahmen dieser Arbeit geschlossen werden konnte, ist die bisher einseitige Untersuchung internationaler Mobilität, die sich meist nur auf eine Ausprägung dieser, z.B. ausschließlich auf Erasmus-Aufenthalte oder Unternehmensentsendungen beschränkt. Die vorliegende Arbeit widmet sich sowohl akademischer als auch professioneller Mobilität und untersucht Personen, die zu einem großen Teil beide Erfahrungen gemacht haben. Dies ermöglicht die Gegenüberstellung und den Vergleich der beiden Mobilitätsformen hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die *Weltanschauung*.

Die Entwicklungsdynamiken der *Weltanschauung* der befragten Personen ließen sich in dieser Arbeit vor dem Hintergrund verschiedener Ansätze der Managementsoziologie und der Karriereforschung, der Soziologie des *Fremden* sowie Integrations- und Motivationstheorien untersuchen. Insbesondere die Rekonstruktion der Position von unternehmensintern international mobilen Personen in der fremden Gesellschaft und im beruflichen Kontext anhand von Typisierungen des *Fremden* in der Literatur ist bisher in dieser Weise noch nicht unternommen worden. Damit wurde der Blick auf die Anpassung und Verortung dieser Personengruppe im Ausland gerichtet. Typen des *Fremden* in der klassischen soziologischen Literatur konnten so modernen Mobilitätsformen, wie akademischen und professionellen Auslandsaufenthalten, gegenübergestellt werden. Diese Arbeit kann somit zu einer Aktualisierung von bestimmten Aspekten der Soziologie des *Fremden* beitragen. Auch die bei akademischen und professionellen Aufenthalten konstatierte passive Verortung in *praktisch-inerten Strukturen* (Sartre 1960) sowie die bewusste Funktion des Unternehmens als *Lenker* der internationalen

unternehmensinternen Mobilität liefert neue Erkenntnisse und wurde in diesem Zusammenhang bisher noch nicht behandelt.

In Anbetracht der Tatsache, dass in der Literatur Uneinigkeit darüber herrscht, ob sich neuere Formen temporärer Mobilität, wie Unternehmensentsendungen oder Studienaufenthalte, unter migratorischen Gesichtspunkten untersuchen lassen (siehe Kap. 3.1.1), können die Erkenntnisse vorliegender Arbeit ferner den Anstoß dazu geben, klassische Konzepte der Migrationsforschung zu aktualisieren und weiterzuentwickeln. Einige Studien (z.B. Kolb 2005) betonen, dass temporäre Mobilitätsformen, wie Auslandsentsendungen oder studentische Auslandsaufenthalte, keinen Platz innerhalb der Migrationsforschung hätten, da für diese die essentielle Frage der Integration und Inklusion in die ausländischen Strukturen nicht von Bedeutung sei. In der vorliegenden Arbeit konnte jedoch gezeigt werden, dass Fragen der Integration auch bei temporären Mobilitätsformen eine Rolle spielen: die akademisch und professionell mobile Person muss sich ebenso wie der dauerhafte Migrant an eine fremde Umgebung anpassen und alltägliche Herausforderungen, die das Leben und Arbeiten in einem unbekanntem Umfeld mit sich bringt, meistern (siehe Kap. 3.3.4.2 zu den Phasen der Anpassung an das unbekannte Umfeld).

Diese Arbeit zeigt, dass temporäre Mobilitätsformen - ebenso wie dauerhafte Migrationen - zu einem Wandel von Wahrnehmungen, Einstellungen, Ansichten und Anschauungen führen können. Einige in dieser Untersuchung herausgestellte Aspekte der Wandlung der *Weltanschauung* durch Auslandsaufenthalte – wie u.a. die modifizierbare Wahrnehmung der lokalen Bevölkerung hinsichtlich festgefahrener Bilder und Vorstellungen (Kap. 5.3.3) oder der Einstellungswandel der Person hinsichtlich der Akzeptanz von *Alterität* (Kap. 5.2.1.4) – könnten als Elemente bzw. als Unterform von *kultureller Integration* gedeutet werden. Eine nähere Untersuchung der Fragestellung, inwiefern die Migrationsforschung hinsichtlich dieser Aspekte erweitert werden und neue Konzepte, wie subjektive Entwicklungsdynamiken der *Weltanschauung* als Aspekte *kultureller Integration*, einbeziehen kann, wäre sicherlich von Interesse. Auslandsaufenthalte während des Studiums und des Berufslebens könnten vor diesem Hintergrund in der Migrationsforschung präsenter werden. Kolb (2005: 167) hält eine Öffnung der Migrationsforschung für hochqualifizierte mobile Personen dann für möglich, wenn nicht mehr nur benachteiligte soziale Gruppen berücksichtigt würden, sondern ebenso Gruppen, die nicht „deprivilegiert“ (Kolb 2005: 167) sind. Fassmann (2002: 354) spricht ferner von einer sich auflösenden Dauerhaftigkeit von Migration: migratorische Wanderungen seien heutzutage nicht mehr zwangsläufig endgültig. Unter diesen Voraussetzungen könnten

auch professionell und akademisch mobile Personen für die Migrationsforschung interessant werden und Einlass in die Forschung finden. Ebenso können die Erkenntnisse dieser Arbeit zur Position des Unternehmensentsandten als *Fremder*, der nicht grenzenlos global mobil, anpassbar und überall zuhause ist, als weiterer Aspekt angesehen werden, der dafür spricht, der Gruppe der temporär professionell Mobilen in der Migrationsforschung stärkeres Gewicht zu verleihen.

Die Erkenntnisse dieser Arbeit sind nicht zuletzt von praktischer Relevanz. So können sie beispielsweise als Anhaltspunkte für Untersuchungen dienen, die Empfehlungen für Personalabteilungen in Unternehmen herausarbeiten und zur Verbesserung von Entsendungen beitragen wollen. Gerade die in dieser Arbeit herausgestellten Mängel bei der Rückkehrplanung, der Laufbahngestaltung nach der Auslandsentsendung und der Umsetzung von im Ausland erworbenen Kompetenzen und Kenntnissen, könnten als Anstoß dienen, Wiedereingliederungsprozesse zu optimieren, Mentorensysteme auszubauen oder konkrete Karrierepläne für Auslandsrückkehrer zu erstellen. Auch die Ergebnisse zur Bedeutung der Familiensituation und der Zuträglichkeit der Sprachbeherrschung für einen Erfolg von Entsendungen könnten zum Vorteil des Unternehmens genutzt werden, indem beispielsweise die Möglichkeit der begleiteten Entsendung speziell gefördert wird und intensivere Sprachkurse im Vorfeld einer Entsendung angeboten werden.

Da sich vorliegende Arbeit mit drei speziellen Unternehmensbranchen des privatwirtschaftlichen Sektors auseinandersetzt, wären im Rahmen weiterführender Analysen Studien zu anderen Branchen von Interesse. Auch ein Vergleich des privaten und des öffentlichen Sektors oder die Untersuchung von mittelständischen Unternehmen könnten interessante Erkenntnisse liefern und herausstellen, ob die Wahrnehmungen der mobilen Mitarbeiter differieren. Die Befragten dieser Arbeit können sämtlich zur Gruppe der Hochqualifizierten gezählt werden und befinden sich in den höheren Hierarchieebenen der jeweiligen Unternehmen. Von Interesse wäre ebenso eine Untersuchung anderer Hierarchieebenen innerhalb der Unternehmen.

In Hinblick auf die bi-nationale Ausrichtung der vorliegenden Arbeit wäre zudem eine Untersuchung denkbar, die sich auf die Bestimmung des Einflusses nationaler bzw. kultureller Faktoren auf den Erfolg und die Auswirkungen von Auslandsentsendungen fokussiert. Bei hinsichtlich der Wirtschaftsbranchen vergleichbaren Unternehmen - beispielsweise der

Gegenüberstellung von deutschen und französischen Bankunternehmen oder Automobilunternehmen - wäre eine Studie möglich, die spezifische Unterschiede bezüglich der nationalen Unternehmenskultur herausstellt und deren Einfluss auf die Auswirkungen internationaler Mobilität im Unternehmenskontext untersucht.

Durch die stetig wachsende Popularität von Auslandsmobilität in Studium und Berufsleben, die auch künftig aller Voraussicht nach nicht abnehmen wird, wird sich hier auch in Zukunft noch ein interessantes Forschungsfeld mit spannenden Fragestellungen bieten.

ANNEX

ANNEX 1: DATUM UND ORT DER GEFÜHRTEN INTERVIEWS

Interview Nr.	Datum	Ort
Interview 1	29.04.2011	München
Interview 2	29.04.2011	München
Interview 3	26.05.2011	Paris
Interview 4	16.06.2011	München
Interview 5	16.06.2011	München
Interview 6	16.06.2011	München
Interview 7	04.03.2013	München
Interview 8	06.03.2013	München
Interview 9	14.03.2013	München
Interview 10	20.03.2013	telefonisch
Interview 11	26.03.2013	München
Interview 12	27.05.2013	Paris
Interview 13	01.10.2013	Paris
Interview 14	26.11.2013	Paris
Interview 15	10.06.2014	telefonisch
Interview 16	12.12.2014	München
Interview 17	12.12.2014	München
Interview 18	12.12.2014	München
Interview 19	05.01.2015	telefonisch
Interview 20	12.01.2015	München

Interview 21	19.01.2015	telefonisch
Interview 22	21.01.2015	telefonisch
Interview 23	21.01.2015	telefonisch
Interview 24	30.01.2015	München
Interview 25	04.02.2015	telefonisch
Interview 26	16.02.2015	München
Interview 27	20.02.2015	München
Interview 28	07.04.2015	Paris
Interview 29	07.04.2015	Paris
Interview 30	08.04.2015	Paris
Interview 31	13.04.2015	Paris
Interview 32	24.04.2015	Paris

Experteninterviews	Datum	Ort
Interview 1	04.10.2013	Paris
Interview 2	20.04.2011	Paris
Interview 3	09.03.2015	telefonisch

ANNEX 2: THEMENKOMPLEXE DER INTERVIEWS

Die persönliche Situation
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alter ▪ Herkunft ▪ Familienstand und familiäre Situation
Der akademische Werdegang
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Studienfach und Schwerpunkte, Ort ▪ Gründe für Wahl des Studiengangs ▪ Inhalt und Ablauf der akademischen Ausbildung, Abschluss ▪ berufliche Pläne und Projekte ▪ internationale Ausrichtung der akademischen Laufbahn ▪ akademische Auslandsaufenthalte und deren Zeitpunkt und Hintergrund
Der berufliche Werdegang
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berufseinstieg <ul style="list-style-type: none"> – Bewerbungen, Unternehmen und fachliche Ausrichtung – Bewerbungsgespräche und Bewertung dieser – Bewertung des Berufseinstiegs – erster Posten – Gründe für den Erhalt der ersten Arbeitsstelle ▪ einzelne besetzte Positionen seit dem Berufseinstieg und Erhalt dieser ▪ konkrete Tätigkeiten auf den bisherigen Posten ▪ internationale Ausrichtung der bisherigen Posten ▪ Bewertung der Posten ▪ internationale Mobilität im Berufsleben und deren Zeitpunkt und Hintergrund

Die aktuelle berufliche Position und die Tätigkeiten
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Positionsbezeichnung und hierarchische Ebene ▪ Vorgeschichte und Motivation ▪ konkrete Tätigkeiten ▪ erforderliche Qualifikationen für die Stelle ▪ Internationaler Bezug der Stelle ▪ Bewertung der momentanen Situation bzw. Zufriedenheit ▪ Ausblick und künftige Projekte
Die Motivation für den Auslandsaufenthalt/die Auslandsaufenthalte während des Studiums und des Berufslebens
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gründe und Motivation für die Entscheidung ▪ Auslandserfahrungen in Kindheit und Jugend bzw. internationale Prägung
Ablauf und Kontext des Auslandsaufenthalts/der Auslandsaufenthalte während des Studiums und des Berufslebens
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vorgeschichte ▪ Ort und Zeitpunkt ▪ Vorbereitung und Unterstützung durch Universität bzw. Unternehmen ▪ finanzielle Situation ▪ Betreuung durch die Universität/das Unternehmen vor und während des Aufenthalts/der Aufenthalte ▪ Wohnsituation ▪ familiäre Situation ▪ Ablauf ▪ Kontakte ▪ Herausforderungen im Ausland, Probleme ▪ fachlicher Inhalt des Auslandsstudium bzw. des Postens im Ausland ▪ Rückkehr aus dem Ausland und Gründe ▪ Ablauf der Rückkehr ▪ Situation und Tätigkeiten nach der Rückkehr

Die subjektive Wahrnehmung und Bewertung des Auslandsaufenthalts/der Auslandsaufenthalte während des Studiums und des Berufslebens

- Auswirkungen des Aufenthalts/der Aufenthalte auf die Persönlichkeit und das Privatleben
- fachliche bzw. inhaltliche Bewertung
- Erwerb von Kompetenzen
- Auswirkungen auf den professionellen Werdegang/die Karriere
- Projektion: Situation ohne Aufenthalt/Aufenthalte
- Erfüllung von Erwartungen
- überraschende/unerwartete Situationen
- Bewertung der sozialen Kontakte und der Kontaktaufnahme
- Vorstellungen bzgl. der lokalen Bevölkerung und des Landes vor dem Aufenthalt/den Aufenthalten
- Wahrnehmung der lokalen Bevölkerung während des Aufenthalts/der Aufenthalte
- eigener Status und Verortung in der Gesellschaft und im Universitäts- und Arbeitskontext
- Vergleich und Bewertung akademischer und professioneller Mobilität
- Bewertung der Rückkehr aus dem Ausland
- zukünftige Mobilitätspläne und Gründe

Die Wahrnehmung der Bedeutung von internationaler Mobilität

- die Rolle von internationaler Mobilität während des Studiums und des Berufslebens in der Arbeitswelt
- Bedeutung und Bewertung von internationaler Mobilität im Unternehmen
- Förderung durch das Unternehmen
- Internationalität des Unternehmens
- Bedeutung von internationaler Mobilität bei eigenen Mitarbeitern

(Zusätzliche) Themen bei Experteninterviews und bei Interviews mit Mitarbeitern der Personalabteilungen

- Rekrutierungspolitik des Unternehmens
- Internationalität des Unternehmens
- die Bedeutung von Auslandsaufenthalten im Unternehmen bzw. der Nutzen für das Unternehmen
- die Bedeutung von Auslandsaufenthalten auf dem Arbeitsmarkt
- die Bedeutung von Auslandsaufenthalten für Mitarbeiter
- die Rolle des Unternehmens bei der Vorbereitung und der Durchführung von Auslandsentsendungen
- Vorbereitung und Ablauf von Auslandsentsendungen

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Abb.	Abbildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
DAAD	Deutscher Akademischer Austauschdienst
DESTATIS	Deutsches Statistisches Bundesamt
d.h.	das heißt
ebd.	ebenda (aufeinanderfolgendes Zitieren des gleichen Autors/der gleichen Autoren)
ECTS	European Credit Transfer System
et al.	et alii = und weitere
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
EUROSTAT	Statistisches Amt der Europäischen Union
Expat	Expatriate = ins Ausland Entsandter, Expatriation = Entsendung ins Ausland
f	die angegebene und die folgende Seite
ff	die angegebene und die folgenden Seiten
Hervorh. Orig.	Hervorhebung im Original
Hrsg.	Herausgeber
hrsg.	herausgegeben
Kap.	Kapitel
o.J.	ohne Jahr

OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
S.	Seite
sic!	falsche Schreibweise aus Originalquelle übernommen
sog.	sogenannte(s), sogenannten
u.a.	unter anderem (anderen)
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
usw.	und so weiter
v.a.	vor allem
VALERA	“Professional Value of ERASMUS Mobility” (Absolventenstudie)
vgl.	vergleiche
vs.	versus = gegen
z.B.	zum Beispiel
zit. n.	zitiert nach

LITERATURVERZEICHNIS

- Abele, A. E., Spurk, D. (2009), "How do objective and subjective career success interrelate over time?", in: *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, Seite 803-824. Online: <http://www.laser.uni-erlangen.de/papers/paper/98.pdf>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Abele, A. E., Wiese, B. (2008), "The nomological network of self-management strategies and career success", in: *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, S. 490–497. Online: http://www.researchgate.net/profile/Andrea_Abele/publication/227723353_The_nomological_network_of_selfmanagement_strategies_and_career_success/links/09e4150ea85662f881000000.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Adler, N. (2002), *International Dimensions of Organizational Behavior*, 2. Ausgabe, Cincinnati.
- Adler, N.J., Ghadar, F. (1990), "Strategic human resource management: A global perspective", in: Pieper, R. (Herausgeber) *Human resource management. An international comparison*, Berlin, Walter de Gruyter, S. 235-260, zitiert in: Kühlmann, T. M. (Hrsg.), *Mitarbeiterentsendung ins Ausland. Auswahl, Vorbereitung, Betreuung und Wiedereingliederung*, Schriftenreihe Wirtschaftspsychologie, herausgegeben von Prof. Dr. Heinz Schuler, Göttingen, Verlag für angewandte Psychologie, 1995.
- Adler, N. J., Bartholomew, S. (1992), "Managing globally competent people", in: *Academy of Management Executive*, 6(3), S. 52–65.
- Adorno, T. W., Frenkel-Brunswik, E., Levinson, D. J., Sanford, R. N. (1950), *The Authoritarian Personality*, Studies in Prejudice Series, edited by Max Horkheimer and Samuel H. Flowerman, New York et al., Harper & Row Publishers.
- Agulhon, C., Xavier de Brito, A. (2009), *Les étudiants étrangers à Paris. Entre affiliation et repli*, Logiques sociales, Paris, L'Harmattan.
- Alami, S., Desjeux, D., Garabuau-Moussaoui, I. (2009), *Les méthodes qualitatives*, collection Que sais-je?, Paris, Presses Universitaires de France.
- Allen, D., Alvarez, S. (1998), "Empowering expatriates and organisations to improve repatriation effectiveness", in: *Human Resource Planning*, 21 (4), S. 29-39.
- Ambler, M., Cooke, R., Delany, K., Baty, D., Jonath, C., Graham, H., Horvath, M. (2002), *Managing Mobility Matters – a European Perspective*, hrsg. von PricewaterhouseCoopers, Dublin.
- Amossy, R., Herschberg-Pierrot, A. (1997), *Stéréotypes et clichés. Langue, discours, société*, Paris, Nathan.

- Arthur M.B., Khapova S. N., Wilderom C.P.M. (2005), "Career success in a boundaryless career World", in: *Journal of Organizational Behavior*, 26, S. 177-202. Online: http://www.researchgate.net/profile/Michael_Arthur/publication/228336905_Career_success_in_a_boundaryless_career_world/links/00b7d51811434b85c9000000.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Arthur, M.B., Rousseau, D.M. (1996), *The boundaryless career*, Oxford, Oxford University Press.
- Ashkenas, R.N., Dave, U., Jick, T. (1998), *The Boundaryless Organization. Breaking the Chains of Organizational Structure*, San Francisco, Jossey-Bass, zitiert in: Kels, P., Vormbusch, U. (2009), „Transnationale Projektarbeit. Berufsbiografische Strategien der Sicherung von Autonomie, Zugehörigkeit und Identität“, in: *ÖZS* 34, 4, S. 60–76. Online: <http://bit.ly/1IoK5Ok>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Aydin, Y. (2013), „Rückkehrer oder Transmigranten? Erste Ergebnisse einer empirischen Analyse zur Lebenswelt der Deutsch-Türken in Istanbul“, Discussion Papers, Zentrum für Ökonomische und Soziologische Studien, No. 36 (Sonderdruck aus: Seyda Ozil/Michael Hofmann/Yasemin Dayıoglu-Yücel (Hrsg.), *50 Jahre türkische Arbeitsmigration in Deutschland*, V&R unipress, S. 59-90). Online: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/69507/1/734813988.pdf>, letzter Zugriff am 21.01.2017.
- Aydin, Y. (2009), *Topoi des Fremden. Zur Analyse und Kritik einer sozialen Konstruktion*, Konstanz, UVK Verlagsgesellschaft.
- Ballatore, M. (2013), « Revenir et repartir! Trajectoires de mobilités étudiantes et diplômées du sud et du nord de l'Europe », in: *Cahiers québécois de démographie*, vol. 42, n°2, S. 335-369, Online: <http://www.erudit.org/revue/cqd/2013/v42/n2/1020612ar.pdf>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Bartlett, C. A., Ghoshal (2003), "What is a Global Manager?", in: *Harvard Business Review* 81, S. 101–108.
- Baruch, Y. (2002), "Not such thing as a global manager", in: *Business Horizons* I January-February 2002, S. 36-42. Online: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0007681302800088>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Benson, G. S., Pattie, M. (2008), "Is expatriation good for my career? The impact of expatriate assignments on perceived and actual career outcomes", in: *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 19, No. 9, September 2008, S. 1636–1653. Online: <http://www.tandfonline.com.tandfonline.emedia1.bsb-muenchen.de/doi/pdf/10.1080/09585190802295058>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Bergmann, J. (2001), „Kommunikative Verfahren der Konstruktion des Fremden“, in: Bohn, C., Willems, H. (Hrsg.), *Sinngeneratoren. Fremd- und Selbstthematisierung in soziologisch-historischer Perspektive*, Alois Hahn zum 60. Geburtstag, Konstanz, UVK, 2001.

- Berkenbusch, G., Weidemann, D. (Hrsg.) (2010), *Herausforderungen internationaler Mobilität. Auslandsaufenthalte im Kontext von Hochschule und Unternehmen*, Reihe: Kultur-Kommunikation-Kooperation, Stuttgart, ibidem-Verlag.
- Berthier, P., Roger, A. (2010), « Le retour de mobilité internationale: rupture et opportunité », Manuscrit auteur, in: *Rupture des managements, management des ruptures?* », 20ème congrès du réseau des IAE, 2010, Strasbourg, Online: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00681271/document>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Bilecen, B. (2009), “Lost in status?: temporary, permanent, potential, highly skilled; the international student mobility”, Universität Bielefeld, COMCAD Working Papers 63. Online: http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/35343/ssoar-2009-bilecen-Lost_in_status__temporary.pdf?sequence=1 letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Black, J. S., Gregersen, H. B., Mendenhall, M. E. (1992), “Toward a theoretical framework of repatriation adjustment”. *Journal of International Business Studies*, 23(4), S. 737-760. Online: http://www.researchgate.net/profile/Mark_Mendenhall/publication/5222600_Toward_a_Theoretical_Framework_of_Repatriation_Adjustment/links/0a85e53a1bdef13992000000.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Blanchet, A., Gotman A. (2006), *L'enquête et ses méthodes: L'entretien*, ouvrage publié sous la direction de François de Singly, collection 128 Sociologie 19, Paris, Armand Colin.
- Blanchet, A. (1991), *Dire et faire: l'entretien*, collection U. Psychologie, Paris, Armand Colin.
- Bloemer, V. (2005), *Patchworkkarriere. Mit Vielseitigkeit und Strategie zum Berufserfolg*. Walhalla und Praetoria, Regensburg/Berlin.
- Blossfeld, H. P., Bos, W., Lenzen, D., Müller-Böling, D., Prenzel, M., Wößmann, L. (2008), *Bildungsrisiken und -chancen im Globalisierungsprozess*, Jahresgutachten 2008, vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. (Hrsg.). Online: http://www.bildunginbayern.de/download/Aktionsrat_Bildung_Jahresgutachten_2008.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Blossfeld, H.-P., Mills, M., Bernardi, F. (Hrsg.) (2006), *Globalization, Uncertainty and Men's Careers. An International Comparison*, Cheltenham et al., Edward Elgar.
- Bommes, M. (1999), *Migration und nationaler Wohlfahrtsstaat: ein differenzierungstheoretischer Entwurf*, Wiesbaden, Westdeutscher Verlag.
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R., Judge, T. A. (2001), “Effects of personality on executive career success in the United States and Europe”, in: *Journal of Vocational Behaviour*, 58, S. 53–81. Online: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1110&context=cahrs wp>, letzter Zugriff am 13.09.2015.

- Bourdieu, P. (1980), « Le capital social », in: Actes de la recherche en sciences sociales. Vol. 31, janvier 1980, S. 2-3. Online: http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/arss_0335-5322_1980_num_31_1_2069, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Bozionelos, N. (2004), “Mentoring provided: Relation to mentor’s career success, personality, and mentoring received”, in: Journal of Vocational Behaviour, S. 64, S. 24–46. Online: <http://www.ouderenenarbeid.uhasselt.be/Documenten/artikel%20Bozionelos.pdf>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Bracht O., Engel C., Janson K., Over A., Schomburg H., Teichler U. (2006), *The professional value of Erasmus Mobility*, Final Report, Presented to the European Commission – DG Education and Culture. Kassel, INCHER, University of Kassel 2006. http://www.uned.es/ciencias/erasmus-fisica/documentos/InformeImpacto_MovilidadErasmus.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Brüsemeister, T. (2008), *Qualitative Forschung. Ein Überblick*, 2. überarbeitete Auflage, Hagener Studentexte zur Soziologie, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Cadin, L. (2005), « Les cadres français ont-ils bouleversé leur modèle de carrière? » Xème journée d’étude du GDR Cadres, CEVIPOF. Online: <http://gdr-cadres.cnrs.fr/pdf/Cadin%20J10.pdf>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Camus, A., *L’Etranger* (1942), in: Sahner, B. (Hrsg.), Reihe: Reclam Fremdsprachentexte, Stuttgart, Philipp Reclam jun. GmbH & Co, 2003.
- Cappellen, T., Janssens, M. (2010), “The career reality of global managers: an examination of career triggers”, in: The International Journal of Human Resource Management, 21:11, Online: <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2010.505090>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Cappellen, T., Janssens, M. (2005), “Career paths of global managers: Towards future research”, in: Journal of World Business 40, S. 348–360. Online: http://www.researchgate.net/profile/Maddy_Janssens/publication/222402154_Career_paths_of_global_managers_Towards_future_research/links/0912f511240ddf0aba000000.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Cerdin J.-L. (2011), « L’expatriation comme choix de carrière: comment faciliter son succès? », in: Gestion, 2011/3 Vol. 36, S. 27-34. Online: <http://www.cairn.info/revue-gestion-2011-3-page-27.htm>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Cerdin, J.-L., Le Pargneux, M. (2009), « Vers une définition multidimensionnelle de la réussite de la mobilité internationale », in: Revue Management & Avenir 25, 2009/5, S. 55-78. Online: <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2009-5-page-55.htm>, letzter Zugriff am 13.09.2015.

- Cerdin, J.-L. (2007), *S'expatrier en toute connaissance de cause*, Eyrolles, zitiert in: Cerdin J.-L. (2011), « L'expatriation comme choix de carrière: comment faciliter son succès? », in: *Gestion*, 2011/3 Vol. 36, S. 27-34, Online: <http://www.cairn.info/revue-gestion-2011-3-page-27.htm>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Cerdin, J.-L. (2004), « Les carrières dans un contexte global », http://www.cairn.info/article_p.php?ID_ARTICLE=MAV_001_0155, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Cohen-Emerique, M., Hohl, J. (2002), « Menace à l'identité personnelle chez les professionnels en situation interculturelle », in: Sabatier, C., Malewska, H., Tanon, F., *Identités, Acculturation et Altérité*, Paris, L'Harmattan, 2002, S. 199-228.
- Collin, A. (1984), "Mid-career change - An exploratory study of the process of career and of the experiences of change in mid life". Unpublished PhD thesis, Loughborough, Loughborough University of Technology. Online: <https://dspace.lboro.ac.uk/dspace-jspui/handle/2134/7378>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Coulon, A., Paivandi, S. (2003), *Les étudiants étrangers en France: l'état des savoirs*, Rapport pour L'Observatoire de la Vie Étudiante, S. 2-53. Online: http://www.ovenational.education.fr/medias/files/publications/872e_rap_tr_ove.pdf_-1.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Csikszentmihalyi, M. (1999), *Das Flow-Erlebnis. Jenseits von Angst und Langeweile: Im Tun aufgehen*, 8. Ausgabe, Stuttgart, Klett-Cotta, zitiert in: Rheinberg, F. (2004), „Intrinsische Motivation und Flow-Erleben“. Online: <http://ecem2007.psych.uni-potsdam.de/people/rheinberg/files/Intrinsische-Motivation.pdf>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Csikszentmihalyi, M. (1975), *Beyond boredom and anxiety*, San Francisco, zitiert in: Deci, E. L., Ryan, R. M. (1993), „Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik“. Online: https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/1993_DeciRyan_DieSelbstbestimmungstheoriiederMotivation-German.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (1993), „Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik“. Online: https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/1993_DeciRyan_DieSelbstbestimmungstheoriiederMotivation-German.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Deci, E. L. (1992), "Interest and the intrinsic motivation of behaviour", in: Renninger, K.A., Hidi, S., Krapp, A. (Hrsg.), *The role of interest in learning and development*, Hillsdale, Erlbaum, NJ, 1992, S. 43-70.
- DeFillippi, R., Arthur, M. (1994), "The boundaryless career: A competency-based perspective", in: *Journal of Organizational Behavior*, 15, S. 307–324. Online: http://www.researchgate.net/profile/Michael_Arthur/publication/242506242_Boundaryless_contexts_and_careers_a_competency-based_perspective/links/547b4fe90cf205d16881c45a.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.

- De la Haye, A.-M. (1998), *La catégorisation des personnes*, collection la psychologie en plus, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble.
- Dette, E. D., Abele, A. E., Renner, O. (2004), „Zur Definition und Messung von Berufserfolg –Theoretische Überlegungen und metaanalytische Befunde zum Zusammenhang von externen und internen Laufbahnerfolgsmaßen“, in: Zeitschrift für Personalpsychologie, 3, S. 170–183. Online: http://www.researchgate.net/profile/Andrea_Abele/publication/250799230_Zur_Definition_und_Messung_von_Berufserfolg/links/0c96053ce09871c38b000000.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Deutsche Nationale Agenturen im EU-Bildungsprogramm Erasmus+, „ERASMUS+. EU-Programm für allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport“, <http://www.erasmusplus.de/index.php?id=5>, letzter Zugriff am 17.01.2017.
- Deutscher Akademischer Austauschdienst e.V. (DAAD) (2017), „Was ist ein internationaler / integrierter Studiengang?“, <https://www.daad.de/ausland/studieren/leben/de/14699-was-ist-ein-internationaler-integrierter-studiengang/>, letzter Zugriff am 20.01.2017.
- Deutscher Akademischer Austauschdienst e.V. (DAAD) (2015), *Wissenschaft weltoffen Kompakt. Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland*, Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld. Online: http://www.wissenschaftweltoffen.de/kompakt/wwo2015_kompakt_de.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Deutscher Akademischer Austauschdienst e.V. (DAAD), Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2013), 7. Fachkonferenz „go out! studieren weltweit“ zur Auslandsmobilität deutscher Studierender. Ausgewählte Ergebnisse der 4. Befragung deutscher Studierender zu studienbezogenen Aufenthalten in anderen Ländern Berlin, 02. Mai 2013. Online: http://www.go-out.de/medien/goout/weitere/auslandsmobilit__t_deutscher_studierender_2013.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Deutscher Akademischer Austauschdienst e.V. (DAAD) (2008), „Destination Mobility - Ziel Mobilität. Erhebung im Rahmen des Projekts: ‚Transnational Mobility in Bachelor and Master Programmes‘“, Online: https://eu.daad.de/medien/eu/veranstaltungen/destination_mobility_28_04_10.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Dickmann, M., Baruch, Y. (2011), *Global careers*. London, Routledge, zitiert in: Point, S., Dickmann, M., Audouard, J. (2012), « Explorer la mobilité internationale à travers le discours des grandes entreprises », in: Management international / International Management / Gestión Internacional, vol. 16, n° 4, S. 11-21. Online: <http://www.erudit.org/revue/mi/2012/v16/n4/1013146ar.pdf>, letzter Zugriff am 13.09.2015.

- Dickmann, M., Doherty, N., Johnson, A. (2006), *Measuring the value of international assignments. Report for Geodesy Member Firms*. London, PricewaterhouseCoopers, zitiert in: Point, S., Dickmann, M., Audouard, J. (2012), « Explorer la mobilité internationale à travers le discours des grandes entreprises », in: *Management international / International Management / Gestión Internacional*, vol. 16, n° 4, S. 11-21. Online: <http://www.erudit.org/revue/mi/2012/v16/n4/1013146ar.pdf>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Dickmann, M., Harris, H. (2005), "Developing career capital for global careers: The role of international assignments", *Journal of World Business*, vol. 40, S. 399-408. Online: https://dspace.lib.cranfield.ac.uk/bitstream/1826/997/3/Developing_Career_Capital_for_Global_Careers-2005.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Dictionnaire de la sociologie* (2000), Encyclopedia Universalis, Paris, Albin Michel, 2000.
- Diekmann, A. (2008), *Empirische Sozialforschung*, vollständig überarbeitete und erweiterte Neuauflage, Reinbek bei Hamburg, Rowohlt's Enzyklopädie.
- Dilthey, W. (1931), „Die Typen der Weltanschauung und ihre Ausbildung in den Metaphysischen Systemen“, in: Groethuysen, B. (Hrsg.), *Wilhelm Diltheys gesammelte Schriften*, Teil 8: *Weltanschauungslehre. Abhandlungen zur Philosophie der Philosophie*, Leipzig et. al., Teubner, 1931, S. 75-112.
- Di Pietro, G. (2013), "Do Study Abroad Programs Enhance the Employability of Graduates?" Westminster Business School and IZA, Discussion Paper No. 7675, October 2013, S. 1-27. Online: <https://www.econstor.eu/dspace/bitstream/10419/90041/1/dp7675.pdf>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Djanani, Ch., Lösel, M., Lösel, Ch. (2003), *Entsendung von Arbeitnehmern deutscher Aktiengesellschaften ins Ausland. Eine Studie zur Auslandsentsendung deutscher Mitarbeiter (Expatriates)*, Ingolstadt, Kath. Univ. Eichstätt-Ingolstadt.
- Doeringer, P., Piore, M. J. (1970), *Internal Labor Markets and Manpower Adjustment*. New York, D.C. Heath and Company.
- Duden.de (2015), „Expatriate“, <http://www.duden.de/rechtschreibung/Expatriate>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Duden.de (2017), „Globalisierung“, <http://www.duden.de/rechtschreibung/Globalisierung#Bedeutungb>, letzter Zugriff am 20.01.2017.
- Duden.de (2015), „Karriere“, <http://www.duden.de/rechtschreibung/Karriere>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Duden.de (2017), „Kosmopolitismus“, <http://www.duden.de/rechtschreibung/Kosmopolitismus>, letzter Zugriff am 20.01.2017.

- Dufays, J.-L. (1994), « Stéréotype et littérature. L'inéluctable va-et-vient », in: *Le stéréotype. Crise et transformations*, Colloque de Cerisy-la-Salle (7-10 octobre 1993), actes publiés sous la direction d'Alain Goulet, Centre de recherche sur la modernité Université de Caen, Caen, Presses universitaires de Caen, S. 77-89.
- Dumas, M.-C. (1993), « Surréalisme et stéréotype », in: *Le stéréotype. Crise et transformations*, Colloque de Cerisy-la-Salle (7-10 octobre 1993), Actes publiés sous la direction d'Alain Goulet, Centre de recherche sur la modernité Université de Caen, Caen, Presses universitaires de Caen, 1994, S. 165-171.
- Edström, A., Galbraith, J. (1977), "Alternative policies for international transfers of managers", in: *Management International Review* 17, S. 11-22. Online: http://www.jstor.org/stable/40227318?seq=1#page_scan_tab_contents, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Ehrenreich, S. (2008), „Auslandsaufenthalte quer gedacht – aktuelle Trends und Forschungsaufgaben. Anmerkungen aus deutscher Warte“, in: Ehrenreich, S., Woodman, G., Perrefort, M. (Hrsg.), *Auslandsaufenthalte in Schule und Studium. Bestandsaufnahmen aus Forschung und Praxis*, Münster et al., Waxmann, 2008, S. 29-38.
- Elias, N., Scotson, J. L. (1965), *Etablierte und Außenseiter*, Frankfurt/Main, 1993.
- Emcke, C. (2000), *Kollektive Identitäten. Sozialphilosophische Grundlagen*, Frankfurt, Campus.
- Engel, C. (2010), "The impact of Erasmus mobility on the professional career: Empirical results of international studies on temporary student and teaching staff mobility", *Belgeo* 4, 2010, Online: <http://belgeo.revues.org/6399>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Erlich, V. (2010), « AGULHON Catherine & XAVIER DE BRITO Angela. Les étudiants étrangers à Paris. Entre affiliation et repli », in: *Revue française de pédagogie*, 172, juillet-septembre 2010, <http://rfp.revues.org/2307>, S. 2-4, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Ertl, H. (2003), "Culture Shock und Qualifizierungsprozesse – Überlegungen zum Umgang mit dem Phänomen Kulturschock", in: *Wirtschaftspädagogische Beiträge*, Heft 7, Universität Paderborn, Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik. Online: https://wiwi.uni-paderborn.de/fileadmin/departments/wiwi-dep-5/Dokumente/wipaed-beitraege/wpb_h7.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Europäische Kommission (2014), „Erasmus Fakten, Zahlen und Trends. Die Förderung der Europäischen Union des Austausches von Studierenden und Hochschulpersonal sowie der Hochschulzusammenarbeit 2012-13“, Online: http://ec.europa.eu/education/library/statistics/ay-12-13/facts-figures_de.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Europäische Kommission (2015), „Europäisches System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen (ECTS)“. Online: http://ec.europa.eu/education/ects/ects_de.htm, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- „Expatriate.com“, <http://www.expatriate.com/>, letzter Zugriff am 20.01.2017.

- Fassmann, H., (2002), „Transnationale Mobilität: Empirische Befunde und theoretische Überlegungen“, in: Leviathan, September 2002, Volume 30, Issue 3, S. 345-359.
Online: <http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11578-002-0026-1#page-1>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Faust, M., Jauch, P., Notz, P. (2000), *Befreit und entwurzelt: Führungskräfte auf dem Weg zum "internen Unternehmer"*, München und Mering, Rainer Hampp Verlag.
- Ferreol, G., Cauche, P., Duprez, J.-M., Gadrey, N., Simon, M. (2009), *Dictionnaire de sociologie*, Paris, Armand Colin.
- Ferreol, G., Jucquois, G. (2004), *Dictionnaire de l'altérité et des relations interculturelles*, Paris, Armand Colin.
- Findlay, A. M., (1993), „New Technology, High-Level Labour Movements and the Concept of the Brain Drain“, in: OECD (Hrsg.), *New Technology, High-Level Labour Movements and the Concept of the Brain Drain*, Paris, OECD, 1993, S. 149-159.
- Flick, U., von Kardorff, E., Steinke, I. (2000), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*, Reinbek bei Hamburg, Rowohlt-Taschenbuch-Verlag.
- Flick, U. (1996), *Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften*, Reinbek bei Hamburg, Rowohlt-Taschenbuch-Verlag, zitiert in: Lamnek, S. (2002), „Qualitative Interviews“, in: König, E., Zedler, P. (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Grundlagen und Methoden*, 2. Auflage, Weinheim et al., Beltz, 2002.
- Forster, N. (1997), „The persistent myth of high expatriate failure rates: A reappraisal“, in: *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 8, No. 4, S. 414-433.
Online: <http://www.tandfonline.com.tandfonline.emedia1.bsb-muenchen.de/doi/pdf/10.1080/095851997341531>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Franz, P. (1984), *Soziologie der räumlichen Mobilität: eine Einführung*, Frankfurt et al., Campus-Verlag.
- Frey, B.S. (1997), *Not Just for the Money: An Economic Theory of Personal Motivation*, Cheltenham/Brookfield, Edward Elgar Publishing.
- Fuchs-Heinritz, W., Lautmann, R., Rammstedt, O., Wienold, H. (2007), *Lexikon zur Soziologie*, 4. Auflage, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Furnham, A., Bochner, S. (1986), *Culture shock: Psychological reactions to unfamiliar environments*, London, Methuen & Co. Ltd.
- Gabler Wirtschaftslexikon. Das Wissen der Experten (2017), „Internationalisierung“, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH,
<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/internationalisierung.html>, letzter Zugriff am 20.01.2017.

- Garneau, S. (2007), « Les expériences migratoires différenciées d'étudiants français », in: *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 23 - n°1. Online: <https://remi.revues.org/3731>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Garneau, S. (2006a), « Mobilités étudiantes et socialisations professionnelles en France et au Québec », in: *Sociologies*, Premiers textes, 2006a, S. 1-21. Online: <http://sociologies.revues.org/index342.html>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Garneau, S. (2006b), *Les mobilités internationales à l'ère de la globalisation*, thèse de doctorat de sociologie, Université Lumière-Lyon 2. Online: http://theses.univ-lyon2.fr/documents/lyon2/2006/garneau_s#p=0&a=top, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Gebauer, G., Wulf, Ch. (1998), *Spiel – Ritual – Geste. Mimetisches Handeln in der sozialen Welt*, Reinbek bei Hamburg, Rowohlt-Taschenbuch-Verlag.
- Geenen, E. M. (2002), *Soziologie des Fremden. Ein gesellschaftstheoretischer Entwurf*, Opladen, Leske + Budrich.
- Glaser, B. G., Strauss A.L. (1998), *Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung*, Übersetzung aus dem Amerikanischen von Axel T. Paul und Stefan Kaufmann, Bern et al., Verlag Hans Huber.
- Glaser, B. G., Strauss, A. L. (1967), *The Discovery of Grounded Theory - Strategies for Qualitative Research*, New York, Aldine de Gruyter.
- Gläser, J., Laudel, G. (2009), *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse*, 3. überarbeitete Auflage, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Goffman, E. (1963), *Stigmaté. Les usages sociaux des handicaps. Le sens commun*, Paris, Les éditions de minuit.
- Gottwald, M., Klemm, M. (2009), „Globale Organisation – globale Manager – globale Klasse? Eine empirische Rekonstruktion der Funktion und Bedeutung des Globalmanagementdiskurses in transnationalen Organisationen“, in: *ÖZS* 34, 4, S. 77–103. Online: <http://bit.ly/1J026Tf>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Grillat, M-L., Mérygnac, O. (2011), « Stratégie de contrôle des activités internationales: la GIRH comme levier clé d'intégration et de coordination de firmes multinationales », in: *Management International*, Vol.16, N.1, S. 85-100. Online: <http://www.erudit.org/revue/mi/2011/v16/n1/1006920ar.pdf>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Groethuysen, B. (Hrsg.) (1931), *Wilhelm Diltheys gesammelte Schriften*, Teil 8: *Weltanschauungslehre. Abhandlungen zur Philosophie der Philosophie*, Leipzig et al., Teubner.
- Guillaume, C., Pochik, S. (2010), « Mobilité internationale et carrières des cadres: figure imposée ou pari risqué ? », in: *Formation emploi*, 112, octobre-décembre 2010. Online: <http://formationemploi.revues.org/3172>, letzter Zugriff am 13.09.2015.

- Hahn, A. (1997), „Partizipative Identitäten“, in: Münkler, H. (Hrsg.), *Furcht und Faszination der Fremdheit*. Studien und Materialien der Interdisziplinären Arbeitsgruppe Die Herausforderung durch das Fremde der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften, Berlin, Akademie Verlag, 1997, S. 115-158.
- Hall, D. T. (2002), *Careers in and out of organizations*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications, zitiert in: Mahmoudi, R. (2014), « Cycle de carrière objectif et cycle de carrière subjectif: essai de structuration - cas Worldwide express », in: *Revue Management & Avenir*, N°72 - Octobre 2014, S. 35-49. Online: <http://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2014-6-page-35.htm>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Hall, D. T. (1996), „Protean careers of the 21st century“, in: *Academy of Management Executive* 10, S. 8-16. Online: http://www.jstor.org/stable/4165349?seq=1#page_scan_tab_contents, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Hall, D. T., Goodale, J.-G. (1986), *Human resource management: strategy, design, and implementation*, Scott, Foresman.
- Hartmann, M. (2002), „Die Spitzenmanager der internationalen Großkonzerne als Kern einer neuen ‘Weltklasse’?“, in: Schmidt, R., Gergs, H.-J., Pohlmann, M. (Hrsg.): *Managementsoziologie: Themen, Desiderate, Perspektiven*, Soziologie des Managements und der betrieblichen Modernisierung 1, München und Mering, Rainer Hampp Verlag, 2002. Online: http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/34556/ssoar-2002-hartmann-Die_Spitzenmanager_der_internationalen_Großkonzerne.pdf?sequence=1, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Hartwig, S., Stenzel, H. (2007), *Einführung in die französische Literatur- und Kulturwissenschaft*, Stuttgart et al., Metzler.
- Heenan, D. A., Perlmutter, H. W. (1979), *Multinational Organization Development. A Social Architectural Perspective*, Reading et al., Addison-Wesley Publishing Company.
- Heidegger, M. (1938), „Die Zeit des Weltbildes“, in: ders., *Holzwege*, Frankfurt am Main, Vittorio Klostermann Verlag, 2003, S. 75-114.
- Heidegger, M. (1938/39), *Besinnung*, hrsg. v. Friedrich-Wilhelm von Herrmann, 1997, zitiert in: Müller, A. (2010), *Weltanschauung – eine Herausforderung für Martin Heideggers Philosophiebegriff*, Münchener philosophische Studien, Band 28, Stuttgart, Kohlhammer.
- Heidegger, M. (1919), „Die Idee der Philosophie und das Weltanschauungsproblem“, in: ders., *Zur Bestimmung der Philosophie*, Gesamtausgabe, Bd. 56-57, Frankfurt am Main, Vittorio Klostermann Verlag, 1999, S. 215-220, zitiert in: Spurr, J. (2006), *Quel avenir pour la sociologie? Quête de sens et compréhension du monde social*, Intervention philosophique, Paris, Presses universitaires de France.

- Herrmann, A., Mayrhofer, W. (2005), „Internationale Karrieren – theoretische und empirische Ergebnisse“, in: Stahl, G. K., Mayrhofer, W., Kühlmann, T. M. (Hrsg.) *Internationales Personalmanagement – neue Aufgaben, neue Lösungen*, S. 215–247, München und Meiring, Rainer Hampp Verlag.
- Heslin, P. A. (2005), “Conceptualizing and evaluating career success”, in: *Journal of Organizational Behaviour*, 26, S. 113–136. Online: http://www.researchgate.net/profile/Peter_Heslin/publication/227729978_Conceptualizing_and_evaluating_career_success/links/09e4150e7a1b5c6e7e000000.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Heublein, U., Hutzsch, Ch., Lörz, M. (2008), „Auslandsmobilität deutscher Studierender: Ausmaß, Motive und Gründe des Desinteresses“, in: *BuE* 61 (2008) 4, S. 437-450. Online: http://www.digizeitschriften.de/dms/img/?PPN=PPN509215866_0061&DMDID=DMDLOG_0054, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Heuß, S. (2009), *Karriere(n)ick Auslandsentsendung? Eine empirische Untersuchung über die Karriereentwicklung von ehemaligen Auslandsentsandten*, Dissertation an der Rheinischen Friedrich-Wilhelm-Universität zu Bonn.
- Hillmann, K.-H (1994), *Wörterbuch der Soziologie*, Körner-Verlag, Stuttgart.
- Hiltscher, R. (1987), *Kant und das Problem der Einheit der endlichen Vernunft*, Epistemata, Würzburger wissenschaftliche Schriften, Reihe Philosophie, Band XLII, Würzburg, Königshausen + Neumann.
- Hoffmann-Riem, C. (1980), „Die Sozialforschung einer interpretativen Soziologie: Der Datengewinn“, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 32, 1980, S. 339-372.
- Holzer, B. (2006), „Fremde, Touristen, Transmigranten: lokaler Status und globale Rollen in der Weltgesellschaft“, in: Rehberg, K.-S. (Hrsg.), *Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS), Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede: Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München*, Teilbd. 1 und 2, Frankfurt am Main, Campus Verlag.
- Hopf, C. (1993), „Soziologie und qualitative Sozialforschung“, in: Hopf, C., Weingarten, E. (Hrsg.), *Qualitative Sozialforschung*, Stuttgart, Klett-Cotta, S. 11-34.
- Hopf, C. (1978), *Die Pseudo-Exploration – Überlegungen zur Technik qualitativer Interviews in der Sozialforschung*, in: *Zeitschrift für Soziologie* 7, S. 97-115. Online: <http://zfs-online.ub.uni-bielefeld.de/index.php/zfs/article/viewFile/2350/1887>, letzter Zugriff am 13.09.2015.

- Hughes, E.- C. (1937), "Institutional office and the person", in: *American Journal of Sociology*, Vol. 43, n°3, S. 404-413, zitiert in: Mahmoudi, R. (2014), « Cycle de carrière objectif et cycle de carrière subjectif: essai de structuration - cas Worldwide express », in: *Revue Management & Avenir*, N°72 - Octobre 2014, S. 35-49. Online: <http://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2014-6-page-35.htm>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Husserl, E. (1969-1996), *Die Krisis der europäischen Wissenschaft und die transzendente Phänomenologie*, Hamburg, Felix Meiner Verlag, zitiert in: Spurk, J. (2006), *Quel avenir pour la sociologie? Quête de sens et compréhension du monde social*, Intervention philosophique, Paris, Presses universitaires de France.
- Inkson, K. (2004), "Images of career: Nine key metaphors", in: *Journal of Vocational Behavior*, 65, S. 96–111. Online: http://ac.els-cdn.com/S0001879103000538/1-s2.0-S0001879103000538-main.pdf?_tid=97d23424-35d5-11e5-b838-00000aab0f26&acdnat=1438162899_0bba1227562eb8a2026e64da885e986a, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Inkson, K., & Arthur, M. (2001), "How to be a successful career capitalist", in: *Organizational Dynamics*, 30(1), S. 48–60, zitiert in: Dickmann, M., Harris, H. (2005), "Developing career capital for global careers: The role of international assignments", *Journal of World Business*, vol. 40, S. 399-408. Online: https://dspace.lib.cranfield.ac.uk/bitstream/1826/997/3/Developing_Career_Capital_for_Global_Careers-2005.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- „InterNations. connecting global minds“, <https://www.internations.org/>, letzter Zugriff am 20.01.2017.
- Jacquet-Francillon, F. (2004), « Des étudiants européens. 'Erasmus' et l'aventure de l'altérité by Vassiliki PAPATSIBA », in: *Revue française de pédagogie*, No. 149, S. 137-140. Online: http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/rfp_0556-7807_2004_num_149_1_3186, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Jahr, V., Schomburg, H., Teichler, U. (2002), *Internationale Mobilität von Absolventinnen und Absolventen europäischer Hochschulen*, Werkstattberichte 61, Kassel, Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung der Universität Kassel. Online: <https://kobra.bibliothek.uni-kassel.de/bitstream/urn:nbn:de:hebis:34-2006062913775/1/wb61.pdf>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Jahr, V., Teichler, U. (2002), "Employment and Work of Former Mobile Students", in: Teichler, U. (Hrsg.), *ERASMUS in the SOCRATES Programme*, Bonn, Lemmens, S. 117-135. Online: http://www.aca-secretariat.be/fileadmin/aca_docs/images/members/2002_ERASMUS_in_the_Socrates_Programme.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Jarymowicz, M. (2002), « Soi social, différenciation soi/nous/autres et coexistence interculturelle », in: Sabatier, C., Malewska, H., Tanon, F., *Identités, Acculturation et Altérité*, Paris, L'Harmattan, S. 33-41.

- Jaspers, K. (1919), *Psychologie der Weltanschauungen*, München et al., Piper, 1994.
- Jodelet, D. (2005), « Formes et figures de l'altérité », in: Sanchez-Mazas, M., Licata, L. (2005), *L'Autre. Regards psychosociaux*, collection « Vies sociales », Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, S. 23-47.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., Bretz, R. D. (1995), "An empirical investigation of the predictors of executive career success", in: *Personnel Psychology*, 48, S. 485–519. Online: http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1232&context=cahrs_wp, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Kanter, R. M. (1996), *Weltklasse. Im globalen Wettbewerb lokal triumphieren*, Wien, Ueberreuter, zitiert in: Gottwald, M., Klemm, M. (2009), „Globale Organisation – globale Manager – globale Klasse? Eine empirische Rekonstruktion der Funktion und Bedeutung des Globalmanagementdiskurses in transnationalen Organisationen“, in: *ÖZS* 34, 4, S. 77–103. Online: <http://bit.ly/1J026Tf>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Kaufmann, J.-C., (2004), *L'entretien compréhensif*, collection: 128 sociologie, sous la dir. de François de Singly, Paris, Armand Colin.
- Kelle, U., Erzberger, C. (2000), „Qualitative und quantitative Methoden: kein Gegensatz“, in: Flick, U., von Kardorff, E., Steinke, I. (2000), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*, Reinbek bei Hamburg, Rowohlt-Taschenbuch-Verlag, S. 299-309.
- Kels, P., Vormbusch, U. (2009), „Transnationale Projektarbeit. Berufsbiografische Strategien der Sicherung von Autonomie, Zugehörigkeit und Identität“, in: *ÖZS* 34, 4, S. 60–76. Online: <http://bit.ly/1IoK5Ok>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Kim, Y. (1989), "Intercultural Adaptation", in: Asante, M. K., Gudykunst, W. B., Newmark, E. (Hrsg.), *Handbook of International and Intercultural Communication*, Newbury Park et al., Sage Publications, S. 275 – 295, zitiert in: Ertl, H. (2003), *Culture Shock und Qualifizierungsprozesse – Überlegungen zum Umgang mit dem Phänomen Kulturschock*, Wirtschaftspädagogische Beiträge, Heft 7, Universität Paderborn, Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik. Online: https://wiwi.uni-paderborn.de/fileadmin/departments/wiwi-dep-5/Dokumente/wipaed-beitraege/wpb_h7.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Kittler, M. G., Holtbrügge D., Ungar, M. (2006), "Is the Cultural Adjustment of Expatriates a Family Affair? An Empirical Study of German Expatriate Managers and their Families Abroad", in: *German Journal of Human Resource Management*, Vol. 20, No.2, S. 121-140. Online: http://www.hampp-ejournals.de/hampp-verlag-services/get?file=/frei/ZfP_2_2006_121, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Kohli, M. (1994), „Institutionalisierung und Individualisierung der Erwerbsbiographie“, in: Beck, U., Beck-Gernsheim, E. (Hrsg.), *Risikante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften*, Frankfurt am Main, Suhrkamp, 1994.

- Kolb, H. (2005), „Neue Zuwanderergruppen in Deutschland“, in: Swiaczny, F., Haug, S. (Hrsg.), Vorträge der 7. Tagung des Arbeitskreises Migration – Integration – Minderheiten der Deutschen Gesellschaft für Demographie (DGD) in Zusammenarbeit mit dem Soziologischen Institut der Universität Erlangen, in Erlangen am 25. November 2005, S. 159-174. Online: https://www.bib-demografie.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Materialien/118.pdf?__blob=publicationFile&v=, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Korman, A. K. (1980), “Toward a post-industrial psychology - emerging perspectives in technology, work, education and leisure”, in: *Industrial and Labor Relations Review*, 33, S. 283.
- Kretzschmar-Sauer, E. W. (1990), *Weltanschauung-Lebensanschauung-Ethik. Eine Untersuchung zum Denken Albert Schweitzers unter vergleichender Heranziehung der weltanschaulichen Konzeption von Wilhelm Dilthey und Karl Jaspers*, Dissertation an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz.
- Kutschker, M., Schmid, S. (1999), *Internationales Management*, 7., überarbeitete und aktualisierte Auflage, München, Oldenbourg Verlag.
- Kühlmann, T. M. (Hrsg.) (1995), *Mitarbeiterentsendung ins Ausland. Auswahl, Vorbereitung, Betreuung und Wiedereingliederung*, Schriftenreihe Wirtschaftspsychologie, hrsg. von Prof. Dr. Heinz Schuler, Göttingen, Verlag für angewandte Psychologie.
- Lamnek, S. (2010), *Qualitative Sozialforschung*, 5., überarbeitete Auflage, Weinheim et al., Beltz.
- Lamnek, S. (2002), „Qualitative Interviews“, in: König, E., Zedler, P. (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Grundlagen und Methoden*, 2. Auflage, Weinheim et al., Beltz, 2005.
- Lamnek, S. (1995), *Qualitative Sozialforschung*, Band 1: Methodologie, München et al., Psychologie-Verl.-Union.
- Langfeldt, B. (2009), *Subjektorientierung in der Arbeits- und Industriesoziologie. Theorien, Methoden und Instrumente zur Erfassung von Arbeit und Subjektivität*, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lanzendorf, U., Teichler, U. (2002), “ERASMUS under the Umbrella of SOCRATES: An Evaluation Study”, in: Teichler, U. (Hrsg.), *ERASMUS in the SOCRATES Programme – Findings of an Evaluation Study*, Bonn, Lemmens Verlags- & Mediengesellschaft, ACA Papers on International Cooperation in Education, 2002, S. 13-28, Online: http://www.aca-secretariat.be/fileadmin/aca_docs/images/members/2002_ERASMUS_in_the_Socrates_Programme.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Larousse.fr (2015), « carrière », <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/carri%C3%A8re/13434>, letzter Zugriff am 13.09.2015.

- Larousse.fr (2015), « alterité », <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/alt%C3%A9rit%C3%A9/2559>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Lazarova, M., Cerdin, J.-L. (2007), “Revisiting repatriation concerns: Organizational support vs. career and contextual influences”, *Journal of International Business Studies*, vol. 38, n° 3, S. 404-429. Online: http://www.jstor.org/jstor.amedia1.bsb-muenchen.de/stable/4540431?seq=1#page_scan_tab_contents, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Lazarova, M., Tarique, I. (2005), “Knowledge transfer upon repatriation”, in: *Journal of World Business*, 40, S. 361 – 373. Online: http://ac.els-cdn.com/S1090951605000465/1-s2.0-S1090951605000465-main.pdf?_tid=f395f97e-35d2-11e5-aa8b-00000aacb35f&acdnat=1438161765_764a179005ba85852c93a34c9c71e01e, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Lazarova M., Caligiuri P. (2001), “Retaining repatriates: The role of organizational support practices”, in: *Journal of World Business*, Vol. 36, No. 4, S. 389-401. Online: http://www.researchgate.net/profile/Paula_Caligiuri/publication/227427570_Retaining_repatriates_the_role_of_organizational_support_practices/links/02bfe51029d78ceea4000000.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Leclercq, E. (2004), *Trajectoires: la construction des dynamiques sociales. Le cas des techniciens du supérieur*, Paris, L’Harmattan.
- Lee, H.-W. (o.J.), “Perceptive of Expatriation and Cross-Cultural Adjustment”, in: *The Journal of Global Business Management*. Online: <http://www.jgbm.org/page/22%20Dr.%20Lee,%20Hung-Wen.pdf>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Lindenberg, S. (2001), “Intrinsic Motivation in a New Light”, in: *Kyklos* 54, Fasc. 2/3, S. 317–343. Online: http://www.ppsw.rug.nl/~lindenb/documents/articles/2001_Lindenberg-Intrinsic_motivation_in_a_new_light.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Lippmann, W. (1922), *Public opinion*, New York, Free Press, 1965.
- Lofland, Lyn H. (1973), *A world of strangers: order and action in urban public space*, New York, Basic Books, zitiert in: Geenen, E. M. (2002), *Soziologie des Fremden. Ein gesellschaftstheoretischer Entwurf*, Opladen, Leske + Budrich.
- Loycke, A. (1992), *Der Gast, der bleibt. Dimensionen von Georg Simmels Analyse des Fremdseins*, Edition Pandora, hrsg. von Helga und Ulrich Raulff, Bd. 9, Frankfurt et al., Campus.

- Lysgaard, S. (1955), "Adjustment in a foreign society: Norwegian Fulbright grantees visiting the United States", *International Social Science Bulletin*, 7, S. 45-51. Online: <http://unesdoc.unesco.org/images/0003/000334/033411eo.pdf>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Maffesoli, M. (1999), « Fondements anthropologiques du polyculturalisme », in: Constantopoulou, C., *Altérité, mythes et réalités*, Colloque international de sociologie: Identités culturelles, existence pluriculturelle, AISLF, Univ. de Macédonie, Thessaloniki, 1-3 Oct. 1997, Logiques sociales, Paris, L'Harmattan, S. 98-108.
- Mahmoudi, R. (2014), « Cycle de carrière objectif et cycle de carrière subjectif: essai de structuration - cas Worldwide express », in: *Revue Management & Avenir*, N°72 - Octobre 2014, S. 35-49. Online: <http://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2014-6-page-35.htm>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Maier, W. (1991), *Kontrolle und Subjektivität in Unternehmen. Eine organisationspsychologische Untersuchung*, Beiträge zur psychologischen Forschung, Band 23, Opladen, Westdeutscher Verlag.
- Maiworm, F., Over, A. (2013), *Studentische Mobilität und europäische Identität*, Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD), Kassel, Oktober 2013, S. 1-60. Online: https://eu.daad.de/medien/eu/publikationen/erasmus/web_broschure_studentische_mobilitaet.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Maiworm, F., Teichler, U. (2002), "The students' experience", in: Teichler, U. (Hrsg.), *ERASMUS in the SOCRATES Programme*, Bonn, Lemmens, 2002, S. 83–116. Online: http://www.aca-secretariat.be/fileadmin/aca_docs/images/members/2002_ERASMUS_in_the_Socrates_Programme.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Maiworm, F. (1996), „Erträge des Auslandsstudiums: Verwendung internationaler Kompetenzen im Beruf“, in: *Auslandsaufenthalt in Europa als Karrierebaustein*, Beiträge zu einer Tagung des DAAD, 17. bis 19. 11.1996 in Bonn.
- March, J.G. (1999), *The Pursuit of Organizational Intelligence*, Malden et al., Blackwell.
- Mayer, T., Meyer, R., Miliopoulos, L., Ohly H., Weede, E. (Hrsg.) (2011), *Globalisierung im Fokus von Politik, Wirtschaft, Gesellschaft. Eine Bestandsaufnahme*, Reihe: Sozialwissenschaften im Überblick, herausgegeben von GESIS-Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mayrhofer, W., Sparrow, P., Zimmermann, A. (2008), "Modern Forms of International Working", in: Dickmann, M., Brewster, C., Sparrow, P. (Hrsg.), *International Human Resource Management – The European Perspective*, 2008, London, Routledge, zitiert in: Point, S., Dickmann, M., Audouard, J. (2012), « Explorer la mobilité internationale à travers le discours des grandes entreprises », in: *Management international / International Management / Gestión Internacional*, vol. 16, n° 4, S. 11-21. Online: <http://www.erudit.org/revue/mi/2012/v16/n4/1013146ar.pdf>, letzter Zugriff am 13.09.2015.

- Mayring, P. (2010), *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*, 11., aktualisierte und überarbeitete Auflage, Reihe: Pädagogik, Weinheim et al., Beltz.
- Meier, H. G. (1967), *Weltanschauung. Studien zu einer Geschichte und Theorie des Begriffs*, Dissertation an der Westfälischen Wilhelms-Universität zu Münster.
- Mennen, H., Schellert, U., Wolf, T. (2013), *Mitarbeiterentsendung: Geschäftsabwicklungsmodelle, Entsendungsvereinbarungen, steuerliche und rechtliche Grundlagen*, Stuttgart, Schäffer-Poeschel.
- Mense-Petermann, U. (2009), „Zwischen ‘Weltklasse’ und ‘Nomaden wider Willen’ – Soziologische Beiträge zur Globalisierung des Managements“, in: ÖZS 34, 4, S. 3–12. Online: <http://bit.ly/1IqzbU>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Mérignac, O., Grillat, M.-L. (2012), « La constitution et la structuration des réseaux sociaux: un facteur clé de succès de l’expatriation », in: *Management international / International Management / Gestión Internacional*, 17, vol. 17, n° 1, S. 117-131. Online: <http://www.erudit.org/revue/mi/2012/v17/n1/1013681ar.pdf>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Merz-Benz, P.-U., Wagner, G. (Hrsg.) (2002), *Der Fremde als sozialer Typus. Klassische soziologische Texte zu einem aktuellen Phänomen*, UTB, Konstanz, UVK Verlagsgesellschaft.
- Minssen, H. (2009), „Karriere durch Auslandsentsendungen?“, in: ÖZS 34, 4, S. 41–59. Online: <http://bit.ly/1h2ie0K>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Minssen, H. (2009b), *Bindung und Entgrenzung. Eine Soziologie international tätiger Manager*, München und Mering, Rainer Hampp Verlag.
- Mitchell, K. (2012), “Student mobility and European Identity: Erasmus Study as a civic experience?”, in: *Journal of Contemporary European Research*. 8 (4), 2012, S. 490–518. Online: <http://www.jcer.net/index.php/jcer/article/viewFile/473/369>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Morin, E. (1984), *Sociologie*, Paris, Fayard.
- Moyle, L. (2000), „Den Krieg gewonnen – aber den Frieden verloren? Das Deutschlandbild in der britischen Karikatur seit 1945“, in: Moyle, L., Picht, R., Wielenga, F., Tycner, J., *Deutschland und seine Nachbarn. Briten, Franzosen, Niederländer und Polen blicken auf Deutschland*, Niedersächsische Landeszentrale für Politische Bildung Hannover, 2000, S. 7-33.
- Murphy-Lejeune, E. (2008), “The Student Experience of Mobility. A Contrasting Score”, in: Byram, M., Dervin, F. (Hrsg.) *Students, Staff and Academic Mobility in Higher Education*, Newcastle, Cambridge Scholars Publishing, 2008, S. 12-31.
- Murphy-Lejeune, E. (2003), *L’étudiant européen voyageur, un nouvel étranger*, dirigé par Castellotti, V., Mochet, M.-A., Collection CRÉDIF Essais, Plurilinguisme et Apprentissages, Ecole Normale Supérieure Lettres et Sciences Humaines, Paris, Didier.

- Murphy-Lejeune, E. (2000), « Mobilité internationale et adaptation interculturelle: Les étudiants voyageurs européens », in: Recherche et formation, N° 33, S. 11-26. Online: <http://www.crij-reunion.com/Partir/portraits/cap.pdf>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Murphy-Lejeune, E. (1998), « Résumé: L'étudiant européen voyageur, un nouvel 'étranger': aspects de l'adaptation interculturelle des étudiants européens ». Online: <http://www.theses.fr/1998NAN21021>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Müller, A. (2010), *Weltanschauung – eine Herausforderung für Martin Heideggers Philosophiebegriff*, Münchener philosophische Studien, Band 28, Stuttgart, Kohlhammer.
- Münkler, H., Ladwig, B. (1998), „Einleitung: Das Verschwinden des Fremden und die Pluralisierung der Fremdheit“, in: Münkler, H. (Hrsg.), *Die Herausforderung durch das Fremde*. Interdisziplinäre Arbeitsgruppen Forschungsberichte, Bd. 5, Berlin, Akademie Verlag GmbH, 1998, S. 11-25.
- Münkler, H., Ladwig, B. (1997), „Dimensionen der Fremdheit“, in: Münkler, H. (Hrsg.), *Furcht und Faszination der Fremdheit*. Studien und Materialien der Interdisziplinären Arbeitsgruppe Die Herausforderung durch das Fremde der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften, Berlin, Akademie Verlag, 1997, S. 11-44.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., Feldman, D. C. (2005), “Predictors of objective and subjective career success. A meta-analysis”, in: Personnel Psychology, 58, S. 367–408. Online: http://www.psychologie.uni-mannheim.de/cip/tut/seminare_wittmann/meta_fribourg/sources/Meta_obj_subj.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Oberg, K. (1958), “Culture shock: Adjustment to New Cultural Environments”, in: Practical Anthropology, 7, 1960, S. 177 – 182, Reprint in: Curare 29/2+3 2006, S. 142-146. Online: http://agem-ethnomedizin.de/download/cu29_2-3_2006_S_142-146_Repr_Oberg.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) (2014), *Perspectives des migrations internationales 2014*, Éditions OCDE. Online: http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2014-fr, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) (2013), *Indicateurs de l'éducation à la loupe – 2013/05*. Online: <http://www.oecd.org/fr/education/apprendre-au-dela-de-l-ecole/EDIF%202013--N%C2%B014%20%28FR%29--Final.pdf>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Osterloh, M., Frey, B. S, Frost, J. (2001), “Managing Motivation, Organization and Governance”, Roundtable “Cognition Rationality and Governance”, 2001. Online: http://www.bsfrey.ch/articles/374_01.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Ottati, V., Lee Y.-T. (1995), “Accuracy: A Neglected Component of Stereotype Research”, in: Lee, Y.-T., Jussim, L. J., McCauley, C.R. (Hrsg.), *Stereotype Accuracy. Toward appreciating group differences*, Washington D.C., American Psychological Association, 1995.

- Papatsiba, V. (2003), *Des étudiants européens. « Erasmus » et l'aventure de l'altérité*, Berne, Peter Lang.
- Park, R.E. (1950), *Race and culture*, The Collected Papers of Robert Ezra Park. Volume I; hrsg. von Everett C. Hughes, Charles S. Johnson, Jitsuichi Masuoka, Robert Redfield & Louis Wirth, Glencoe, The Free Press.
- Park, R. E. (1928), „Migration und der Randseiter“, in: Merz-Benz, P.-U., Wagner, G. (Hrsg.), *Der Fremde als sozialer Typus. Klassische soziologische Texte zu einem aktuellen Phänomen*, UTB, Konstanz, UVK Verlagsgesellschaft, 2002, S. 55-71. (Übersetzung ins Deutsche von: Park, R. E., “Human Migration and the marginal man”, in: *American Journal of Sociology* 33, 1928, S. 881-893)
- Peneff, J. (1994), « Les grandes tendances de l'usage des biographies dans la sociologie française », in: *Politix*, Vol. 7, N°27, Troisième trimestre 1994, S. 25-31. Online: http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/polix_0295-2319_1994_num_7_27_1861, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Pohlmann, M., Bär, S. (2009), „Grenzenlose Karrieren? – Hochqualifiziertes Personal und Top-Führungskräfte in Ökonomie und Medizin“, in: *ÖZS* 34, 4, S. 13–40. Online: http://archiv.ub.uni-heidelberg.de/volltextserver/10211/1/Pohlmann_und_Baer_2009_Grenzenlose_Karrieren_OeZS_12_09.pdf letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Point, S., Dickmann, M., Audouard, J. (2012), « Explorer la mobilité internationale à travers le discours des grandes entreprises », in: *Management international / International Management / Gestión Internacional*, vol. 16, n° 4, S. 11-21. Online: <http://www.erudit.org/revue/mi/2012/v16/n4/1013146ar.pdf>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Poole, M. E., Langan-Fox, J., Omodei, M. (1993), “Contrasting subjective and objective criteria as determinants of perceived career success: A longitudinal study”, in: *Journal of Occupational and Organizational* 66, S. 39-54.
- Pralong, J. (2010), « Toutes les trajectoires se valent-elles? Schémas cognitifs et succès de carrière », in: *Revue Management & Avenir* 37 2010/7, S. 70-91. Online: <http://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2010-7-page-70.htm>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- PricewaterhouseCoopers (2006), “Managing Mobility Matters”. Online: https://www.pwc.ch/user_content/editor/files/publ_tls/pwc_managing_mobility_matters_e.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Pries, L. (2003), „Transnationalismus, Migration und Inkorporation. Herausforderungen an Raum- und Sozialwissenschaften“, in: *geographische revue* 2/2003, S. 23-39. Online: https://publishup.uni-potsdam.de/files/2899/gr2_03_Ess02.pdf, letzter Zugriff am 21.01.2017.

- Raymond H., Haumont N., Raymond, M.-G., Haumont, A. (1966), *L'habitat pavillonnaire*, Paris, Institut de sociologie urbaine, Centre de recherche d'urbanisme, zitiert in: Blanchet, A., Gotman A. (2006), *L'enquête et ses méthodes: L'entretien*, ouvrage publié sous la direction de François de Singly, collection 128 Sociologie 19, Paris, Armand Colin.
- Rheinberg, F. (2004), „Intrinsische Motivation und Flow-Erleben“. Online: <http://ecem2007.psych.uni-potsdam.de/people/rheinberg/files/Intrinsische-Motivation.pdf>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Rheinberg, F. (1993), *Anreize engagiert betriebener Freizeitaktivitäten. Ein Systematisierungsversuch*. Manuskript, Institut für Psychologie, Universität Potsdam, zitiert in: Rheinberg, F. (2004), „Intrinsische Motivation und Flow-Erleben“. Online: <http://ecem2007.psych.uni-potsdam.de/people/rheinberg/files/Intrinsische-Motivation.pdf>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Rheinberg, F. (1989), *Zweck und Tätigkeit*, Göttingen, Hogrefe, zitiert in: Rheinberg, F. (2004), „Intrinsische Motivation und Flow-Erleben“. Online: <http://ecem2007.psych.uni-potsdam.de/people/rheinberg/files/Intrinsische-Motivation.pdf>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Ringlstetter, M., Gauger, J. (1999), „Internationales Humanressourcenmanagement. Eine Systematisierung der spezifischen Herausforderungen eines internationalen Humanressourcenmanagements und Ansatzpunkte zu ihrer Handhabung“, in: Kutschker, M. (Hrsg.), *Perspektiven der internationalen Wirtschaft*, Wiesbaden, Gabler, 1999, S. 129-164.
- Rommelspacher, B. (2002), *Anerkennung und Ausgrenzung: Deutschland als multikulturelle Gesellschaft*, Frankfurt, Campus Verlag.
- Salt, J. (2005), „Current Trends in International Migration in Europe“, CDMG, Council of Europe, S. 3-47. Online: http://www.coe.int/t/dg3/migration/archives/documentation/Migration%20management/2004_Salt_report_en.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Sanchez-Mazas, M., Licata, L. (2005), « Pour une psychologie sociale de l'altérité », in: Sanchez-Mazas, M., Licata, L., *L'Autre. Regards psychosociaux*, collection « Vies sociales », Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, 2005, S. 9-21.
- Sartre, J.-P. (1960), *Critique de la Raison Dialectique*, Paris, Gallimard, 1985.
- Sauvayre, R. (2013), *Les méthodes de l'entretien en sciences sociales*, Paris, Dunod.
- Schein, E. H. (1978), *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*, Reading, Mass, Addison-Wesley Pub Co., zitiert in: Lazarova, M., Tarique, I. (2005), „Knowledge transfer upon repatriation“, in: *Journal of World Business*, 40, S. 361 – 373. Online: http://ac.els-cdn.com/S1090951605000465/1-s2.0-S1090951605000465-main.pdf?_tid=f395f97e-35d2-11e5-aa8b-00000aacb35f&acdnat=1438161765_764a179005ba85852c93a34c9c71e01e, letzter Zugriff am 13.09.2015.

- Schein, E. H. (1996), "Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century", in: *Academy of Management Executive*, 10(4), S. 80–88. Online: <http://www.jstor.org/stable/pdf/4165355.pdf?acceptTC=true>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Scheler, M. (1929), *Philosophische Weltanschauung*, Bonn, Verlag von Friedrich Cohen.
- Scheler, M. (1923), *Schriften zur Soziologie und Weltanschauungslehre, Band 2: Nation und Weltanschauung*, Leipzig, Der Neue Geist-Verlag, Reinhold.
- Scherm, E. (1999), *Internationales Personalmanagement*, 2., unwesentlich veränderte Auflage, München et al., Oldenbourg.
- Schomburg, H., Teichler, U. (2008), « Mobilité internationale des étudiants et débuts de vie active », in: *Formation emploi* 103, juillet-septembre 2008. Online: <http://formationemploi.revues.org/2411>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Schütz, A. (2004), *Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt. Eine Einleitung in die verstehende Soziologie*, Alfred Schütz Werkausgabe Band II, herausgegeben von Endreß, M., Renn, J., Konstanz, UVK Verlagsgesellschaft mbH.
- Schütz, A. (1945), „Der Heimkehrer“, in: ders., *Gesammelte Aufsätze*, Bd. 2.: *Studien zur soziologischen Theorie*, Den Haag, Nijhoff, 1972, S. 70-84. (Übersetzung ins Deutsche von: Schütz, A., "The homecomer", in: *American Journal of Sociology* 50, 1945, S. 363-376), zitiert in: Merz-Benz, P.-U., Wagner, G. (Hrsg.) (2002), *Der Fremde als sozialer Typus. Klassische soziologische Texte zu einem aktuellen Phänomen*, UTB, Konstanz, UVK Verlagsgesellschaft.
- Schütz, A. (1944), "The stranger. An essay in social psychology", in: *American Journal of Sociology* 49, 1944, S. 499-507. Online: http://www.jstor.org/stable/2771547?origin=JSTOR-pdf&seq=1#page_scan_tab_contents, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Schwarzbach, F. (2005), „Manager zwischen den Welten. Entsendungen im Spannungsfeld zwischen Karriere, Kultur und Familie“, *Diskussionspapiere aus der Fakultät für Sozialwissenschaft Ruhr-Universität Bochum*, Nr. 05 – 1, Februar 2005, S. 1-28. Online: <http://www.sowi.rub.de/mam/content/fakultaet/diskuss/dp05-1.pdf>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Scullion, H., Linehan, M. (2002), "Repatriation of European female corporate executives: an empirical study", in: *The International Journal of Human Resource Management*, 13:2, S. 254-267. Online: <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/09585190110102369>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Seelye, H. N. (1993), *Teaching Culture: Strategies for Intercultural Communication*, Lincolnwood, NTC Publishing Group.

- Seibert, K. M., Kraimer, M. L., Liden, R. C. (2001), "A social capital theory of career success", in: *Academy of Management Journal*, 44, S. 219 – 237. Online: http://www.jstor.org/stable/3069452?seq=1#page_scan_tab_contents, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Sigalas, E. (2009), "Does ERASMUS Student Mobility Promote a European Identity?", in: *Constitutionalism Web-Papers*, ConWEB No. 2/2009, S. 1-23. Online: https://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/sowi/politik/governance/ConWeb_Papers/conweb2-2009.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Simmel, G. (1908), « Excursus sur l'étranger », in: ders., *Sociologie. Etudes sur les formes de la socialisation*, Paris, PUF, 1999.
- Simmel, G. (1908), „Exkurs über den Fremden“, in: ders., *Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung*, Berlin, Duncker & Humblot, S. 509-512.
- Siu, P. C. P. (1952), „Der Gastarbeiter“, in: Merz-Benz, P.-U., Wagner, G. (Hrsg.), *Der Fremde als sozialer Typus. Klassische soziologische Texte zu einem aktuellen Phänomen*, UTB, Konstanz, UVK Verlagsgesellschaft, 2002, S. 111-137. (Übersetzung ins Deutsche von: Siu, P. C. P., "The sojourner", in: *American Journal of Sociology* 58, 1952, S. 34-44)
- Spieß, E., Brüch, A. (2002), „Auswirkungen von interkulturellen Erfahrungen für die Motivation beruflicher Auslandsaufenthalte ost- und westdeutscher Studierender“, *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 33 (4), S. 219–228. Online: http://www.forost.lmu.de/ft hope/ft_library/lit_proj6_ESpiess_2002_Auswirkungen.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Spieß, E., Wittmann, A. (1996), „Zur Motivation eines Auslandseinsatzes bei Führungsnachwuchskräften“, *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 40, 1, 1996, S. 42 – 46.
- Spurk, J. (2010), *Malaise dans la société: soumission et résistance, situations&critiques*, Lyon, Parangon.
- Spurk, J. (2007), *Du caractère social, situations&critiques*, Lyon, Parangon.
- Spurk, J. (2006), *Quel avenir pour la sociologie? Quête de sens et compréhension du monde social*, Intervention philosophique, Paris, Presses universitaires de France.
- Spurk, J. (1999), « La nation comme communauté de destin: altérité et avenir », in: Contantopoulou, Ch. (Hrsg.), *Altérité, mythes et réalités*, 1999, Colloque international de sociologie: Identités culturelles, existence pluriculturelle, AISLF, Univ. de Macédoine, Thessaloniki, 1-3 Oct. 1997, *Logiques sociales*, Paris, L'Harmattan, S. 137-147.

- Stahl, G. K., Miller E. L., Tung, R. L. (2002), "Toward the boundaryless career: A closer look at the expatriate career concept and the perceived career implications of an international assignment", in: *Journal of World Business*, 37, S. 216-227. Online: <http://bit.ly/1K5DHNT>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Stahl, G. K., Miller E. L., Einfalt, C., Tung, R. L. (2000), „Auslandseinsatz als Element der internationalen Laufbahngestaltung: Ergebnisse einer Befragung von entsandten deutschen Fach- und Führungskräften in 59 Ländern“, in: *Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)*, 4/2000, S. 334-354. Online: http://rhverlag.de/Archiv/4_00_Stahl.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Stebbins, R. A. (1970), "Career: the subjective approach", in: *Sociological Quarterly*, 11, S. 32–49, zitiert in: Arthur, M.B., Khapova, S.N., Wilderom, C.P.M. (2005), "Career success in a boundaryless career World", in: *Journal of Organizational Behavior*, 26, S. 177-202. Online: http://www.researchgate.net/profile/Michael_Arthur/publication/228336905_Career_success_in_a_boundaryless_career_world/links/00b7d51811434b85c9000000.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Stichweh, R. (2011), „Von der Soziologie des Fremden zur Soziologie der Indifferenz. Zur Zugehörigkeit des Fremden in Politik und Gesellschaft“. Online: http://www.fiw.uni-bonn.de/demokratieforschung/personen/stichweh/pdfs/84_stw_von-der-soziologie-des-fremden-zur-soziologie-der-indifferenz.pdf, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Stichweh, R. (2005), „Migration, Weltgesellschaft und Weltkommunikation. Zur strukturellen Einbettung von Migration in Entwicklungsphasen der Weltgesellschaft“, in: ders. (Hrsg.), *Inklusion und Exklusion. Studien zur Gesellschaftstheorie*, Bielefeld, Transcript-Verl., S. 145-160.
- Stichweh, R. (1997), „Der Fremde – Zur Soziologie der Indifferenz“, in: Münkler, H. (Hrsg.), *Furcht und Faszination der Fremdheit. Studien und Materialien der Interdisziplinären Arbeitsgruppe Die Herausforderung durch das Fremde der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften*, Berlin, Akademie Verlag, S. 46-64.
- Straubhaar, T., Wolter, A. (1997), "Globalisation, Internal Labour Markets and the Migration of the Highly Skilled", in: *INTERECONOMICS*, July/August 1997, S. 174-180. Online: <http://link.springer.com/article/10.1007/BF02928431>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Stroebe, W., Insko, C.A. (1989), "Stereotype, Prejudice, and Discrimination: Changing Conceptions in Theory and Research", in: Bar-Tal, D. (Hrsg.), *Stereotyping and Prejudice: Changing Conceptions*, New York et al., Springer, S. 3-34.
- Stroh, L.K., Gregersen, H.B., Black, J.S. (1998), "Closing the gap: Expectations versus reality among repatriates", in: *Journal of World Business*, Vol. 33, No. 2, S. 111-124. Online: http://ac.els-cdn.com/sciencedirect.amedia1.bsb-muenchen.de/S1090951698900013/1-s2.0-S1090951698900013-main.pdf?_tid=e485050e-5604-11e5-b0eb-00000aab0f27&acdnat=1441701651_0fe770afcfee4d625b8edbb31d39dd5e, letzter Zugriff am 13.09.2015.

- Tajfel, H. (Hrsg.), *The social dimension: European developments in social psychology*, 2 vols, Cambridge, Cambridge University Press, 1984, zitiert in: Ferreol, G., Jucquois, G. (2004), *Dictionnaire de l'altérité et des relations interculturelles*, Paris, Armand Colin.
- Tajfel, H., Wilkes, A. L. (1963), "Classification and quantitative judgement", in: *British Journal of Psychology*, 54, S. 101-114, zitiert in: Sanchez-Mazas, M., Licata, L., *L'Autre. Regards psychosociaux*, collection « Vies sociales », Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, S. 49-72.
- Teichler, U., Janson, K. (2007), "The Professional Value of Temporary Study in Another European Country: Employment and Work of Former ERASMUS Students", in: *Journal of Studies in International Education*, Vol. 11 No. 3/4, Fall/Winter 2007, S. 486-495. Online: <http://jsi.sagepub.com/content/11/3-4/486.full.pdf>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Teichler U., Maiworm F. (1997), *The ERASMUS experience: Major findings of the ERASMUS evaluation research project*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities. Online: <http://bit.ly/1h2im0f>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Thomas D.C., Lazarova, M. B., Inkson, K. (2005), "Global careers: New phenomenon or new perspectives?", in: *Journal of World Business* 40 (2005), S. 340–347. Online <http://bit.ly/1U8Pf9I>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Tung, R.L. (1998), "American Expatriates Abroad: From Neophytes to Cosmopolitans", in: *Journal of World Business*, Vol.33, No.2, S.125-144. Online: <http://bit.ly/1ItDQxo>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Van Mol, C. (2010), "The Influence of European Student Mobility on Migration Aspirations", Centre for Migration and Intercultural Studies, CeMIS, Universiteit Antwerpen, Paper presented at the British Educational Research Association Conference 2010, Warwick, United Kingdom, S. 1-11. Online: <http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/197875.pdf>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Waldenfels, B. (1997), „Phänomenologie des Eigenen und des Fremden“, in: Münkler, H. (Hrsg.), *Furcht und Faszination der Fremdheit*. Studien und Materialien der Interdisziplinären Arbeitsgruppe Die Herausforderung durch das Fremde der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften, Berlin, Akademie Verlag, S. 65-83.
- Weber, M. (1917), „Der Sinn der ‚Wertfreiheit‘ der soziologischen und ökonomischen Wissenschaften“, in: Kaesler, D. (Hrsg.), *Max Weber, Schriften, 1894-1922*, Kröners Taschenausgabe Bd. 233, Stuttgart, Kröner, 2002, S. 358-394.
- Weber, M. (1913), „Über einige Kategorien der verstehenden Soziologie“, in: Kaesler, D. (Hrsg.), *Max Weber, Schriften, 1894-1922*, Kröners Taschenausgabe Bd. 233, Stuttgart, Kröner, 2002, S. 275-313.

- Weber, M. (1904), „Die ‚Objektivität‘ sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis“, in: Kaesler, D. (Hrsg.), *Max Weber, Schriften, 1894-1922*, Kröners Taschenausgabe Bd. 233, Stuttgart, Kröner, 2002, S. 77-149.
- Weber, W., Festing, M., Dowling, P., Schuler, R. (2001), *Internationales Personalmanagement*, Wiesbaden, Gabler.
- Welz, F. (2001), „Identität und Alterität in soziologischer Perspektive“, in: Eßbach, W. (Hrsg.), *wir/ihr/sie, Identität und Alterität in Theorie und Methode*, Reihe: Identitäten und Alteritäten, Band 2, Würzburg, Ergon Verlag, S. 89-101.
- Wilden, A. (2013), *Die Konstruktion von Fremdheit. Eine interaktionistisch-konstruktivistische Perspektive*. Münster et al., Waxmann Verlag.
- Woodworth, R. S. (1918), *Dynamic psychology*, New York, Columbia University Press.
- Zijderveld, A. C., (1987), „On the Nature and Functions of Clichés“, in: Blaicher, G. (Hrsg.), *Erstarrtes Denken: Studien zu Klischee, Stereotyp und Vorurteil in englischsprachiger Literatur*, Tübingen, Narr, S. 26-40.
- Zimmermann, J., Neyer, F. J. (2013), „Reisen bildet... und verändert. Persönlichkeitsentwicklung und internationale Mobilität“, in: *Forschung & Lehre*. Online: <http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/?p=13787>, letzter Zugriff am 13.09.2015.
- Zschoke, M. (2007), *In der Fremde. Migration und Mobilität: Sozialwissenschaftliche Aspekte von Auslandsaufenthalten*, Frankfurt am Main et al., Peter Lang.