



Türkische Akademiker und Studenten in Deutschland

Wie sie leben. Was sie denken. Was sie wollen.

Die Identifikation der T ASD mit Deutschland

- Abwanderungsphänomen der T ASD beschreiben und verstehen -

Kamuran Sezer / Nilgün Dağlar

(Krefeld/Dortmund, April 2009)

VORWORT

Die Frage nach der Identifikation von Einwanderergruppen mit ihrem Einwanderungsland war schon in historischen Einwanderungsprozessen in aller Regel auf der Zeitachse mehrfach gebrochen durch Beobachterperspektive, Selbst- oder Fremdzuschreibung. Das galt auch für die deutsche Erfahrung der überseeischen Massenauswanderung, die im 19. Jahrhundert rund 6 Millionen Deutsche allein in die USA brachte. Dort hat es mitunter drei Generationen gedauert, bis aus ‚Deutschen in Amerika‘ in der zweiten Generation ‚Deutsch-Amerikaner‘ und in der dritten schließlich ‚Amerikaner deutscher Herkunft‘ geworden waren. Meist aber traten deutsche Einwanderer der ersten Generation bei Besuchen in der alten Heimat schon stolz als ‚Amerikaner‘ auf, obgleich selbst ihre Enkel von der amerikanischen Mehrheitsgesellschaft nach wie vor als ‚Deutsche‘ angesehen wurden. Nicht anders stand es um die ‚Little ‚Germany‘ genannten deutschen Communities, die Amerikanern als ‚deutsch‘, Besuchern aus der alten Heimat aber als ‚amerikanisch‘ galten.

Im Einwanderungsland Deutschland hat die intergenerationelle Entwicklung von Identität, Selbst- und Fremdidentifikation bei weitem fließendere Grenzen. Das hat seinen Grund darin, dass sich die Identitäten von Einwanderern, Einwanderungsland, und Einwanderungsgesellschaft selbst erst sukzessive herausbildeten im langen Wandel von Arbeitswanderungen über Daueraufenthalte zu Einwanderungen in einem in seiner Selbstbeschreibung verspäteten Einwanderungsland wider Willen.

Das hat Folgen für die hochsensible identifikative Selbstverortung neuer Eliten im Einwanderungsland, die sich aus den Reihen der Einwandererbevolkerung rekrutieren. Sie haben oft einen harten Aufstiegsweg hinter sich. Ihre Identifikationsbereitschaft mit dem Einwanderungsland, das die Eltern lange nicht als Einwanderer akzeptieren wollte, hängt deshalb, jenseits der mentalen Dimension, in besonderem Maße ab von der gesellschaftlichen Akzeptanz ihrer Leistungsangebote. Diese Akzeptanz muss ihnen Anlass geben zur begründeten Hoffnung auf eine wirtschaftliche und soziale Platzierung, die ihren formalen Qualifikationen und ihrer Selbsteinschätzung entspricht.

Die demografisch alternde und schrumpfende Gesellschaft aber ist auf diese im Land selbst aufgewachsene neue Elite angewiesen, denn: Der schon im letzten Aufschwung zunehmend lähmende und sich dann am Zukunftshorizont immer klarer abzeichnende katastrophale Fachkräftemangel ist nur aktuell unter den tief hängenden Wolken der Wirtschaftskrise aus dem Blickfeld geraten und wird nach dem Ende der Krise umso bedrohlicher hervortreten. Hinzu kommt die durch zahllose Belege zur Binsenweisheit erstarrte betriebswirtschaftliche Einsicht, dass kulturelle Heterogenität im Unternehmen die innovative Spannung erhöht. Die vorliegende Studie bestätigt für die große türkisch-deutsche Community zugleich, dass den neuen Eliten in der Einwanderungsgesellschaft eine bedeutende interkulturelle Vermittlungsrolle zwischen Herkunftsgemeinschaften und Mehrheitsgesellschaft zukommt. Der noch vor anderthalb Jahrzehnten in kulturkritischen Kassandrarufern als Vorbote des Untergangs der ‚tausendjährigen deutschen Kultur‘ in einer ‚Multiminoritätengesellschaft‘ perhorreszierte Anstieg des Anteils der Bevölkerung mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung ist längst pragmatisch akzeptierte Alltagsrealität geworden.

Um so mehr kommt es darauf an, zu begreifen, dass einer Partizipationsförderung von ‚unten‘ ein Diversity Management von ‚oben‘ entsprechen muss – nicht nur in der Wirtschaft, sondern auch im öffentlichen Dienst. Nur so kann vermieden werden, dass aus Fahrstühlen der beruflich-sozialen Mobilität kaputte Paternoster werden, bei denen es zwar unten Einstiege, aber oben keine adäquaten Ausstiege gibt.

Das könnte zur Folge haben, dass vorhandene hochqualifizierte Potentiale mit Migrationshintergrund ins Ausland ab- oder auch ins Herkunftsland der Eltern zurückwandern. Das wäre durchaus zu begrüßen, wenn einem solchen Innovationsabfluss ein entsprechender Zu- oder doch Rückfluss gegenüber stünde. Das aber ist nicht der Fall: Deutschland erscheint im internationalen ‚Kampf um die besten Köpfe‘ deutlich abgeschlagen, hat bei zugewanderten High Potentials z.B. aus den Reihen osteuropäischer Juden oder Aussiedler oft bis zu deren Ausalterung am Arbeitsmarkt die Anerkennung formaler Abschlüsse versäumt, eine Zuwanderung von Hochqualifizierten nur zögerlich zugelassen und will sie, immer noch widerstrebend, künftig regelmäßig eher dann gestatten, wenn es am Arbeitsmarkt bereits Notsignale jener neuen ‚Engpa-

ßanalyse' gibt, die 2009 – nach einer schon 2004 gegebenen, seinerzeit unnötig diffamierten Anregung des Zuwanderungsrates (,Engpaßdiagnose') – etabliert worden ist.

Das ist zu wenig, um die in der Vergangenheit schon verpassten Chancen zu balancieren. Es geht im Blick auf Grundfragen von Partizipationsförderung und Zuwanderungssteuerung seit langem um eine Spannung zwischen Forschungsergebnissen, Erkenntnisakzeptanz und Umsetzungsbereitschaft. Die Reaktion auf die Ergebnisse dieser Studie könnte als ein weiterer Test in diesem Spannungsfeld verstanden werden.

Prof. Dr. Klaus Bade, Vorsitzender des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen für Integration und Migration, Berlin