

Florian Kreuzer · Silke Roth (Hrsg.)

Transnationale Karrieren

Florian Kreuzer
Silke Roth (Hrsg.)

Transnationale Karrieren

Biografien, Lebensführung
und Mobilität



VS VERLAG FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN

Bibliografische Information Der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<<http://dnb.d-nb.de>> abrufbar.

1. Auflage Oktober 2006

Alle Rechte vorbehalten

© VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden 2006

Lektorat: Monika Mülhausen / Bettina Endres

Der VS Verlag für Sozialwissenschaften ist ein Unternehmen von Springer Science+Business Media.
www.vs-verlag.de



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Umschlaggestaltung: KünkelLopka Medienentwicklung, Heidelberg
Druck und buchbinderische Verarbeitung: Krips b.v., Meppel
Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier
Printed in the Netherlands

ISBN-10 3-531-14701-3

ISBN-13 978-3-531-14701-7

Inhalt

Einleitung zu Transnationale Karrieren: Biographien, Lebensführung und Mobilität <i>Florian Kreutzer und Silke Roth</i>	7
---	---

Internationale Karrieren in transnationalen Organisationen

<i>Becoming an expatriate: die transnationale Karriere eines dual-career couple</i> <i>Florian Kreutzer</i>	34
---	----

Ordensfrauen im Jumbojet. Katholische Schwestern als Akteure im Prozess der Globalisierung <i>Gertrud Hüwelmeier</i>	64
--	----

Rotation und Objektivität. Diplomaten als transnationale Migranten <i>Ulrike Niedner-Kalthoff</i>	83
---	----

Humanitäre Hilfe – Zugänge und Verläufe <i>Silke Roth</i>	100
---	-----

Soziale Kreise und Interaktionen mit Fremden

Wenn WissenschaftlerInnen im Ausland forschen. Transnationale Lebensstile zwischen selbstbestimmter Lebensführung und ungewollter Arbeitsmigration <i>Elisabeth Scheibelhofer</i>	122
---	-----

Alltag ohne Grenzen? Informations- und Kommunikationstechnologien im Alltag transnationaler Wissensarbeit <i>Thomas Berker</i>	141
--	-----

Fremde Eigenheiten und eigene Fremdheiten: zu kommunikativen Aushandlungen in gemischtkulturellen Flugbegleitercrews <i>Ulrich Leifeld und Norbert Schröer</i>	158
--	-----

Begegnung mit dem Fremden – eine qualitative Untersuchung zu Handlungspraktiken und Handlungskompetenzen von Entwicklungshelfer(inne)n <i>Anne-Christin Schondelmayer</i>	174
Globale Orte und alltägliche Lebensführung	
„Feste Beziehung oder <i>one-night stand</i> ?“: Hochmobile und ihre Bindung zu Orten <i>Magdalena Nowicka</i>	190
Altersnomad(inn)en – Neue Versionen von Mobilität <i>Wolf-Dietrich Bukow</i>	209
Den Ort spüren, Distanz erfahren – Irritationen der alltäglichen Handlungen deutscher Finanzbeschäftigter in London <i>Lars Meier</i>	224
Von französischen zu plurikulturellen Archipelen: Lebensformen von Franzosen in Berlin <i>Cédric Duchêne-Lacroix</i>	240
Soziale Dynamiken transnationaler Vergesellschaftung	
Transnationalismus oder ethnische Mobilitätsfalle? Das Beispiel des „ethnischen Unternehmertums“ <i>Dorothea Goebel und Ludger Pries</i>	260
Hoch qualifizierte MigrantInnen. Der Kern einer transnationalen Mittelklasse? <i>Anja Weiß</i>	283
Transnationale Migration innerhalb Europas <i>Roland Verwiebe</i>	301
Kurzdarstellungen der Beiträge	327
AutorInneninformationen	337

Einleitung zu Transnationale Karrieren: Biographien, Lebensführung und Mobilität¹

Florian Kreuzer und Silke Roth

Die gesellschaftlichen Dynamiken der Globalisierung führen zu zunehmender inter- und transnationaler Mobilität. Anders als Migranten und Migrantinnen, die sich dauerhaft in einem Gastland ansiedeln und gegebenenfalls sogar dessen Staatsangehörigkeit annehmen, leben immer mehr Menschen als so genannte Transmigrantinnen², die von einem Land zum nächsten wechseln oder zwischen ihrem Heimatland und fremden Ländern hin- und herpendeln, ohne sich in einem Land auf unbeschränkte Dauer niederzulassen (A. M. Findlay 1995; L. Pries 1997, 2001). Für diese Transmigrantinnen wird die Erfahrung der wechselnden und vorübergehenden Auslandsaufenthalte zu einem wesentlichen Teil ihres Lebens. Ausmaß und Intensität transnationaler Praxen variieren jedoch, so unterscheidet P. Levitt die „häufig Reisenden“, die „periodisch Umziehenden“, sowie „diejenigen, die an einem Ort bleiben“ (2001: 198). Je häufiger sich der Wechsel von einem Auslandsaufenthalt zum nächsten wiederholt und so von einer einmaligen zu einer wiederkehrenden Erfahrung wird, desto mehr werden die Biographien und Lebensführung dieser Menschen durch ihre transnationale Mobilität geprägt.

Wir geben in dieser Einleitung (1) eine kurze Einführung in die gegenwärtige Forschungsliteratur zu hoch qualifizierten Migrantinnen, (2) stellen die Fragestellung des Sammelbandes und die in seinen Beiträgen verwendeten Methoden dar, (3) stellen eine Typologie transnational mobiler Menschen zur Diskussion, (4) beschreiben die grundlegenden Typen und Prozesse der Akkulturation und geben (5) einen Überblick über die Kapitel und Beiträge des Sammelbandes.

1 Wir möchten dem DAAD dafür danken, dass er u.a. die Publikation dieses Sammelbandes durch zwei Dozenturen in den USA, von Florian Kreuzer an der Rice University und von Silke Roth an der University of Pennsylvania, unterstützt hat. Den Autoren und Autorinnen danken wir für die gute Zusammenarbeit und Katarina Pollner möchten wir für ihre kompetente, gründliche und zuverlässige Korrektur und Formatierung der Beiträge danken.

2 Wir wechseln die weibliche und die männliche Form ab, um zu verdeutlichen, dass sich die Studien Männern und Frauen widmen.

1 Hoch qualifizierte Migrantinnen und *expatriates*: Perspektiven und Ergebnisse der Forschung

Die Mehrzahl der Migrationsstudien hat sich auf nicht-privilegierte Migrantinnen konzentriert, während die Kategorien, in die global mobile Professionelle platziert wurden, bislang eher vage blieben (A.-M. Fechter i. E.). So werden sie beispielsweise von M. Castells (2000) als „professionelle Transients“ und von L. Sklair (2001) als „transnationale kapitalistische Klasse“ bezeichnet. U. Hannerz (1996a) grenzt *expatriates* von Flüchtlingen sowie von der globalen Geschäftselite ab und charakterisiert sie folgendermaßen: Der Auslandsaufenthalt ist selbstgewählt und es steht ihnen frei, zurückzukehren. Sie haben für Hannerz das Potenzial, Kosmopoliten zu sein, was sie jedoch in der Realität nicht unbedingt einlösen können. Kreutzer hingegen verwendet in diesem Band den Begriff *expatriates* auch für Geschäftsleute, die von ihrem Unternehmen ins Ausland gesandt werden. Neben den Mitarbeiterinnen transnationaler Unternehmen umfassen *expatriates* weiterhin Auslandsentsandte nationaler Regierungen, internationaler NGOs, Organisationen der internationalen Entwicklungs- und Katastrophenhilfe, humanitärer und religiöser Organisationen, aber auch relativ mittellose Globetrotter. So unterschiedlich die Tätigkeiten von Missionaren, Diplomaten, internationalen Geschäftsleuten, Entwicklungs- und Katastrophenhelfern auch sind, sie teilen die Erfahrungen der vorübergehenden und wechselnden Auslandsaufenthalte. Bisher wurde die empirische Untersuchung dieser „transnationalen PionierInnen“ (A. Favell 2001), insbesondere deren subjektiver Erfahrungen, eher vernachlässigt.

Diese Forschungslücke versuchen wir mit dem vorliegenden Band zu schließen, in dessen Beiträgen verschiedene im Ausland tätige Gruppen vorgestellt werden. Dabei wird das Spannungsverhältnis zwischen individueller Berufskarriere und kultureller Identität im Kontext globaler sozialer Ungleichheiten und kultureller Unterschiede thematisiert, so dass die Erfahrungen unterschiedlicher Typen und Gruppen von *expatriates* als transnationalen Akteuren im dynamischen Prozess der Globalisierung deutlich werden. Die Beiträge beschäftigen sich mit einer sowohl individualisierten als auch organisierten, sowohl relativ kurzfristigen als auch sich wiederholenden Form der Migration: d. h. mit transnationaler Mobilität von Mitarbeiterinnen global operierender Organisationen und deren beruflichen Karrieren im Kontext globaler funktionaler Vernetzung.

Bei den in diesem Band untersuchten Gruppen stellt der Auslandsaufenthalt keine einmalige Lebensentscheidung, sondern eine sich (oft wiederholende) Karrierestation dar. In manchen Fällen ist der regelmäßig wechselnde Auslandsaufenthalt oder gar die permanente Mobilität konstitutiv für den Beruf, so zum Beispiel für Diplomaten, Auslandskorrespondentinnen und Seeleute (U. Niedner-Kalthoff 2005; U. Hannerz 2004; H. Sampson 2003; H. Gerstenberger/U. Welke

2004). In vielen Fällen ist der Auslandsaufenthalt zwar nicht zwingend für die Ausübung des Berufs, aber wichtig für die Karriere, für die zumindest eine Phase der Auslandstätigkeit erwartet wird und erforderlich ist, so dass sie zu einer fast schon rituellen Statuspassage einer nationalen ebenso wie einer internationalen Karriere wird (W. Mayrhofer 1993; C. Frantz 2005).

Durch die Globalisierung der Funktionssysteme, sei es der Wissenschaft oder Religion, der Politik oder der Wirtschaft werden Auslandsaufenthalte für die Funktionsebenen jedoch zunehmend konstitutiv für beides: für die Ausübung ihres Berufs ebenso wie für eine erfolgreiche Karriere. Dies schlägt sich in den Charakteristika von Migranten nieder. So steigt in Deutschland und Europa mit dem Wechsel von der Industriegesellschaft zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft spätestens seit den 80er Jahren die Migration Höherqualifizierter, während die Migration Niedrigqualifizierter im Vergleich zu den 50er bis 70er Jahren sinkt (A. Wolter 1997; R. Verwiebe 2004; PIONEUR 2006). War der traditionelle Arbeitsmigrant eher schlecht qualifiziert und kam aus der Arbeiterklasse, so stammt der Großteil der jüngeren intraeuropäischen Migrantinnen aus der oberen Mittelschicht und ist hoch qualifiziert.

Dies wird auch in einer kürzlich erschienenen OECD-Studie (J.-C. Dumont/ G. Lemaître 2005) deutlich, die zu dem Ergebnis kommt, dass die Hochqualifizierten unter den Migranten deutlich überrepräsentiert sind und dass die Anzahl der Immigranten mit tertiärer Ausbildung die Anzahl der hoch qualifizierten *expatriates*, die in anderen OECD-Ländern arbeiten, übersteigt (ebd.: 3). Beispielsweise hatten 50% der in den USA lebenden *expatriates* eine universitäre Ausbildung im Gegensatz zu 27% der in den USA geborenen und 25% der im Ausland geborenen Amerikanerinnen. In Deutschland hatten 20% der in Deutschland Geborenen eine derartige Ausbildung, im Gegensatz zu 16% der im Ausland Geborenen und 30% der in Deutschland tätigen *expatriates* (ebd.: 24). Während internationale Mobilität für die Gruppen der Frauen (und dies nicht wegen ihrer geringen Qualifikation, sondern da sie ihren Partnern überproportional als *trailing spouses* folgen und dadurch ihre eigenen Karrierechancen aufgeben bzw. vernachlässigen) und der Geringqualifizierten eher einen Statusabstieg bedeutet(e), bietet sie für die Höherqualifizierten eine neue Form, sich besser in den oberen Klassenlagen halten zu können. In der Regel erfolgt die Integration europäischer Migrantinnen in andere EU-Länder jedoch als Standardinklusion, d.h. die inter- und intragenerationale Mobilität der mobilen EU-Bürger unterscheidet sich im Wesentlichen nicht von derjenigen der sonstigen Bevölkerung (R. Verwiebe 2004; PIONEUR 2006).

Die transnationalen Karrieren und der mit diesen verbundene Einsatz von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im Ausland sind das zentrale Thema des internationalen Personalmanagements zum einen und einer breiten Ratgeberliteratur

zum anderen. Ersteres betrachtet sie einerseits unter dem für die Betriebswirtschaft und Managementlehre dominanten Aspekt der Effizienz bzw. Effizienzsteigerungen für die entsendende Organisation, andererseits aber unter dem Aspekt der für die Karriere erfolgreichen und das Privatleben möglichst optimalen Gestaltung des individuellen Auslandsaufenthalts (z. B. M. B. Hess/P. Linderman 2002; G. Hermani/H. G. Kalt 2002; E. Krümpelmann 2002). Dabei fokussiert die wissenschaftliche Literatur zu Auslandsmitarbeitern primär auf Geschäftsleute und Diplomaten und beschäftigt sich mit der Frage, wie das internationale Personalmanagement am effizientesten gestaltet werden kann, um kostspielige Fehlbesetzungen zu verringern. Während sich die wissenschaftliche Disziplin des internationalen Personalmanagements an die Personalmanagerinnen in den entsendenden, nationalen global operierenden Organisationen wendet, richtet sich die Ratgeberliteratur dagegen mit praktischer Hilfe an die individuellen Auslandsentsandten, die sie von der Entscheidung und Vorbereitung für einen Auslandsaufenthalt über die verschiedenen Phasen und Eventualitäten während des Verlaufs bis hin zur Rückkehr informiert und berät.

Wie in der allgemeinen Migrationsliteratur, so ist auch in der Literatur über *expatriates* die Integration und Akkulturation der vorübergehend im Ausland lebenden Gastarbeiterinnen und ihrer Familien ein zentrales Thema. Die (mangelnde) Integration und Akkulturation der Auslandsbeschäftigten wurde bisher meistens soziologisch und ethnographisch unter dem Aspekt der Bildung von *expatriate communities*, d. h. der räumlichen Segregation und sozialen Separation von Auslandsentsandten und ihren Familien in eher mehr als weniger abgeschlossenen Gemeinschaften (E. Cohen 1977; R. Cohen 1997) untersucht. Eric Cohen charakterisiert die Auslandsstätigen durch ihren vorübergehenden Aufenthalt und ihren relativ privilegierten Status im Gastland. Im Gegensatz zur dauerhaften Migration reduziert der vorübergehende Aufenthalt die Bereitschaft und Gelegenheit der Auslandsstätigen hinsichtlich der Anpassung und Integration ins Gastland. Das Sozialleben findet primär innerhalb der Gemeinschaft der Auslandsstätigen statt, die aufgrund der sehr hohen Mobilität im Gegensatz zu langfristigen Diaspora-Gemeinschaften wiederum durch eine sehr starke Fluktuation gekennzeichnet sind (E. Cohen 1977; R. Cohen 1997). A. M. Fechter (i. E.) kritisiert daher die Betonung von *global flows* in der aktuellen Globalisierungsliteratur und stellt dagegen die Konstruktion von Abgrenzungen in den Vordergrund. In ihrer Ethnographie von *expatriates* in Jakarta analysiert sie die Bedeutung von Orten anhand von Metaphern wie „Luftblase“, „Bunker“, „Ghetto“, „Glashaus“ oder „Disneyland“, die darauf verweisen, dass die untersuchten *expatriates* ihre Lebenssituation als künstlich und abgetrennt empfinden.

Aspekte der Integration werden weiterhin psychologisch und interkulturell unter dem Schlagwort des Kulturschocks und im Konzept der Akkulturation

behandelt (C. Gullick/J. M. Rowley 1990; B. Parker/G. McEnvoy 1993; K. M. Thomas 1996; C. Ward/S. Bochner/A. Furnham 2001; J. W. Berry 1997). Dem zentralen Konzept der Akkulturation folgend, geht es den interkulturellen Studien dagegen sowohl in ihrer wissenschaftlichen Form als auch als Trainingsprogramm und Ratgeber um die Untersuchung der Interaktion im Kontext kultureller Differenzen und den Erwerb von interkulturellen Verhaltenskompetenzen bis hin zu international gesellschaftsfähigen Manieren (z. B. R. Wrede-Grischka 2001; S. Blaszejewski 2005).

Wie in der Gesellschaft insgesamt so steigt auch die Bedeutung geschlechtsspezifischer Unterschiede in der Migrationsforschung. R. Silvey (2004) zeigt auf, dass feministische Migrationsforschung nicht nur die Vernachlässigung weiblicher Migrationsmuster korrigiert hat, sondern auch die politische Bedeutung in Frage gestellt hat, die der Migration und ihrer Beziehung zur „Arbeit“ und zu den Orten zugeschrieben wird. Geschlechtsspezifische Unterschiede werden beispielsweise in einer aktuellen Untersuchung zu Migration in fünf europäischen Ländern – Deutschland, Grossbritannien, Spanien, Frankreich und Italien – deutlich (PIONEUR 2006). In dieser Erhebung gaben Männer fast doppelt so häufig an, wegen der Arbeit im Ausland zu leben, als Frauen, die wiederum fast doppelt so häufig persönliche Gründe hervorhoben: fast vier von zehn Frauen gaben an, wegen der Liebe, Ehe und Familie im Ausland zu leben, während einer von drei Männern als Arbeitsmigrant ins Ausland ging. Es waren jedoch gut 8 Prozent der Frauen und nur knapp 6 Prozent der Männer, die wegen eines Studiums im Ausland lebten (PIONEUR 2006). Insgesamt zogen 25 % wegen der Arbeit, 24 % wegen der Lebensqualität, 7 % wegen des Studiums und 30 % wegen der Partnerschaft ins europäische Ausland (PIONEUR 2006). Die Hälfte der im europäischen Ausland lebenden EU-Bürgerinnen waren „supermobil“, insofern sie schon auf frühere, dem Auslandsaufenthalt vorangehende Auslandserfahrungen verweisen konnten, wobei wiederum die Hälfte Lebenserfahrungen in einem dritten Land gesammelt hatte (PIONEUR 2006).

Wie in der Migrationsforschung spielen auch in der Forschung über *expatriates* geschlechtsspezifische Unterschiede eine wichtige Rolle. Zentrale Themen sind hier die zwar stark ansteigende, aber nach wie vor marginale Anzahl der ins Ausland entsandten Frauen, die mitreisenden Partnerinnen und Familienangehörigen sowie die steigende Bedeutung und Problematik von Paaren, bei denen beide beruflich tätig sein bzw. eine Karriere machen wollen (N. Adler 1994; S. J. Black/H. B. Gregersen 1991; I. Hardill 2002). Waren in den USA in den 80er Jahren gerade einmal um die 3 Prozent der ins Ausland entsandten Frauen, so sind es heute ca. 15 Prozent (K. Hartl 2003: 29). In der Hauspostille eines der führenden deutschen transnationalen Unternehmen liest sich das dominante Muster jedoch ungeniert weiter so: „Der Mann kennt das Büro, die Frau

das ganze Land.“ (Bosch Zünder 12/1999). Die geringe Entsendung von Frauen beruht daher weit weniger auf ihren größeren Anpassungsproblemen und Durchsetzungsschwierigkeiten in ausländischen patriarchalen Kulturen, sondern weit mehr auf der diskriminierenden internationalen Personalpolitik des entsendenden Unternehmens sowie der geringeren Unterstützung ihrer Partner, die sie im Zweifelsfall als *followers* begleiten müssten (N. Adler 1994; N. Forster 1999). Obwohl die geschlechtsspezifischen Unterschiede hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Partnerschaft in den Beiträgen behandelt werden, beziehen sie leider nur die Perspektive der Berufstätigen und nicht die der mitreisenden Angehörigen bzw. die Erfahrungen zurückgelassener Familienmitglieder ein (siehe dazu H. Callan/S. Ardener 1984; C. H. de Tesson 2002).

Tatsächlich scheint die Unterstützung von (Ehe)Partnern – insbesondere der Ehefrauen – der wichtigste Aspekt für die Anpassung an die neue Lebenssituation zu sein (A. P. Copeland/S. K. Norell 2002). So wurde geschätzt, dass 70 % der Paare, die von den USA in den 80er Jahren ins Ausland entsandt wurden, sich keine traditionelle *leader/follower*-Ehe wünschten, in der die Frau dem Mann folgt und in der sie ausschließlich für die Familie und das Sozialleben verantwortlich ist, sondern eine Ehe, in der beide Partner beruflich tätig sein und möglichst auch Karriere machen können – und heute dürfte dieser Anteil eher höher als niedriger sein (M. Harvey 1997: 627). Daher wurde die höhere Abbruchrate der US-Auslandstätigen insbesondere bei Doppelkarriere-Partnerschaften auf Ehe- und Familienangelegenheiten zurückgeführt (S. J. Black/H. B. Gregersen 1991). Der Wunsch einer Doppelkarriere schlägt sich sowohl in der Weigerung, ins Ausland zu gehen, als auch im vorzeitigen Abbruch eines Auslandsaufenthalts bzw. dem Ausstieg aus einer internationalen Karriere nieder. Transnationale Familien stellen daher ein weiteres Forschungsfeld im Bereich transnationaler Migrationsforschung dar (D. Bryceson/U. Vuorela 2002; M. Chamberlain/S. Leydesdorff 2004).

In den Beiträgen dieses Sammelbandes werden die Biographien, Lebensführung und Mobilität von Menschen, die durch eine transnationale Karriere geprägt sind, dargestellt, analysiert und verglichen. Als transnationale Karrieren bezeichnen wir die Lebens- und Berufsverläufe von Menschen, die sich im Laufe ihres (Berufs-)Lebens (wiederholt) in verschiedenen Ländern über längere Zeiträume aufhalten bzw. zwischen zwei oder mehreren Ländern hin- und herpendeln. Bei den in diesem Band vorgestellten *expatriates* handelt es sich um hoch qualifizierte und privilegierte Transmigrantinnen, deren Auslandsaufenthalt meist beruflich motiviert sowie in der Regel auf ein bis fünf Jahre befristet ist und im Rahmen einer Organisation oder eines hoch institutionalisierten Kontextes stattfindet. Da der Auslandsaufenthalt jedoch die gesamte Lebenssituation des *expatriate* verändert, führt ein solcher Karriereschritt auch immer zu einem neuen Lebensabschnitt.

2 Transnationale Karrieren und Mobilität: Fragestellung und Methoden

In einer Sammelbesprechung zur Globalisierung beklagte A. Favell (2001), dass ungeachtet der Fülle der Publikationen in diesem Bereich ein Mangel an systematischen Studien grenzüberschreitender Individuen festzustellen sei. In diesem Band werden die Biographien, Lebensführung und Interaktionen von international mobilen Ordensfrauen und Entwicklungsmitarbeitern, Managern und Diplomatinen, Wissenschaftlerinnen und Experten, Flugbegleitern und Rentnerinnen, Bankern und Unternehmerinnen untersucht. Der Sammelband trägt damit zu einer empirischen Fundierung der Globalisierung im Sinne einer globalen Ethnographie bei (M. Burawoy 2000b; J. Hendry 2003). Die Beiträge orientieren sich bei sehr unterschiedlicher Gewichtung und Art und Weise der Ausführung an den folgenden Fragestellungen:

1. Wie verlaufen die Biographien und Karrieren von inter- und transnational mobilen Menschen? Wie führen sie ihr Leben und stellen sie ihre eigene Identität dar?
2. Wie wirken sich sozioökonomische, geschlechtliche, ethnische, kulturelle, berufliche und Organisationsunterschiede auf die Biographien und Karrieren, alltägliche Lebensführung und Identität von inter- und transnational mobilen Menschen aus?
3. Welche Wechselwirkung besteht zwischen der internationalen Karriere einerseits und den verschiedenen sozialen Faktoren wie Sozialisation und Bildung, Partnerschaft und Familie, Netzwerken und Ressourcen, Eigen- oder Fremdorganisation und institutionellen Regulierungen der transnationalen Mobilität andererseits?
4. Inwiefern konstituieren diese inter- und transnational mobilen Menschen einen neuen, transnationalen sozialen Raum, transnationale Gemeinschaften und Netzwerke, Berufsgruppen oder gar Klassen? Inwiefern verhalten sie sich oder stellen sie sich als Akteure der Globalisierung, einer transnationalen Gemeinschaft oder sich formierenden Weltgesellschaft dar?
5. Wie können die verschiedenen Phänomene inter- und transnationaler Karrieren und Mobilität konzeptualisiert und theoretisch integriert werden? Wie können sie zu einer soziologischen Reflexion zwischen Globalisierungsdiskursen und Individualisierungsprozessen, lokalen und globalen Dynamiken sowie zu einer vergleichenden Perspektive und Typenbildung inter- und transnationaler Karrieren und Mobilität beitragen?

Den Kern der Beiträge stellen auf empirischen Untersuchungen beruhende Fallstudien einzelner Akteure oder Gruppen von Akteuren dar, die unter verschiede-

nen Aspekten betrachtet werden. Bei den Beiträgen handelt es sich in der Mehrzahl um qualitative Studien mit geringen Fallzahlen. Die Daten wurden meistens durch offene bzw. teilstrukturierte Interviews, aber auch teilnehmende Beobachtungen und Fragebögen erhoben. Die Auswertungen der Fälle basieren auf interpretativ-hermeneutischen Methoden und theoretischen Reflexionen. Mit diesem Band wird für die Soziologie und Kulturanthropologie ein neues Feld und Themengebiet beschritten, was sich auch an dem stark essayistischen Charakter vieler Beiträge zeigt.

Um individualisierte transnationale Migrationsprozesse zu untersuchen, scheinen qualitative, insbesondere biographische Methoden gut geeignet. Biographische Methoden eignen sich besonders gut dazu, den Prozesscharakter sozialen Handelns zu erfassen (D. Della Porta 1992). Die Lebensgeschichte einer Person gibt Aufschluss über soziale Prozesse und soziale Strukturen, Netzwerke und sozialen Wandel, da Individuen sozial und kulturell situiert sind (L. Stanley 1993). Die Lebensgeschichte ist gleichzeitig ein objektiver Bericht und subjektive Konstruktion des Lebenslaufs (D. Bertaux/M. Kohli 1984). Die Analyse der Konstruktion einer Lebensgeschichte zeigt auf, wie Handlungen in der Gegenwart sowohl von Aspekten der Vergangenheit als auch von zukunftsorientierten Intentionen geprägt sind (M. Kohli 1981). In einer biographischen Perspektive können sowohl die Sozialisationsprozesse, privaten und beruflichen Entwicklungen, die zur Auslandstätigkeit geführt haben, die mit dem Auslandsaufenthalt verbundenen Hoffnungen wie auch dessen Auswirkungen auf Beruf, Familie und Identität erfasst werden. Mehrere AutorInnen des Bandes haben daher biographische Methoden gewählt (z.B. Anne-Christin Schondelmayer, Gertrud Hüwelmeier, Roland Verwiebe, Florian Kreutzer, Silke Roth).

Neben lebensgeschichtlichen Interviews dienten auch teilstrukturierte Interviews als Datengrundlage (Ulrike Niedner-Kalthoff, Elisabeth Scheibelhofer, Magdalena Nowicka, Thomas Berker, Anja Weiß). Elisabeth Scheibelhofer ließ die Interviewpartner darüber hinaus Diagramme anfertigen, um Beziehungsstrukturen in den transnationalen Räumen zu visualisieren. Mehrere Beiträge beruhen auf ethnographischen Forschungen (Wolf-Dieter Bukow, Cédric Duchêne-Lacroix, Ulrike Niedner-Kalthoff, Lars Meier, Gertrud Hüwelmeier). Wie Gertrud Hüwelmeier in ihrem Beitrag ausführt, erfordert es die Untersuchung transnationaler Gruppen u.U., die Feldforschung an mehreren Orten oder im Rahmen mehrerer Besuche (also als *multisited ethnography*) durchzuführen. D.h., dass auch von der Forscherin eine hohe Mobilität und Flexibilität gefordert wird. Im Gegensatz dazu richten sich die Beiträge von Cédric Duchêne-Lacroix und Lars Meier auf *expatriate*-Gemeinschaften an einem Ort, während sich Magdalena Nowicka und Ulrike Niedner-Kalthoff jeweils auf eine Organisation konzentrieren.

Obwohl in den Beiträgen von Anja Weiß, Cédric Duchêne-Lacroix sowie Ludger Pries und Dorothea Goebel auch quantitative Daten einbezogen werden, gehen die Beiträge in diesem Band überwiegend vom einzelnen Fall, von individuellen Akteuren bzw. einer Gruppe von Akteuren aus. Die Untersuchungen der einzelnen Fälle weisen jedoch immer über diese hinaus, indem sie die in diesen wirksamen sozialen Dynamiken aufzeigen bzw. die Fälle zugleich als Typen darstellen. Durch ihre transnationalen Karrieren und Mobilität werden diese Menschen zu signifikanten Akteuren der Globalisierung und stellen als solche zugleich eine Allegorie der *conditio humana* des gegenwärtigen Zeitalters dar.

3 „Kosmopoliten“ und „Barbaren“: soziale Typen transnationaler Mobilität³

„Es ist hier also der Fremde nicht in dem bisher vielfach berührten Sinn gemeint, als der Wandernde, der heute kommt und morgen geht, sondern als der, der heute kommt und morgen bleibt – sozusagen der potenziell Wandernde, der, obgleich er nicht weitergezogen ist, die Gelöstheit des Kommens und Gehens nicht ganz überwunden hat.“ (G. Simmel 1992: 764).

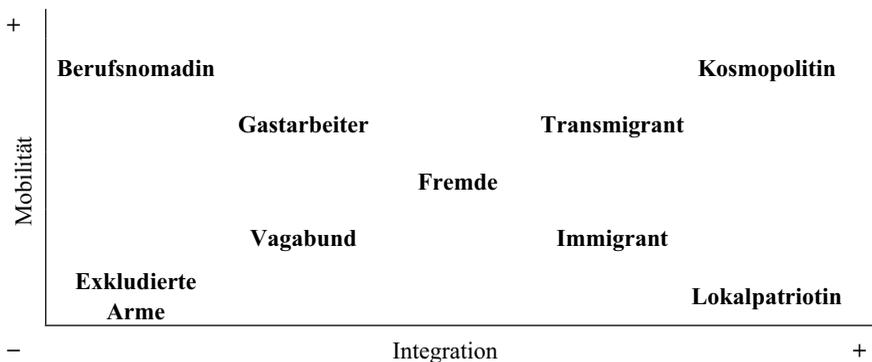
Georg Simmel zufolge ist der Fremde ein Mitglied der Gesellschaft, in der er lebt; zugleich markiert er jedoch als der potenziell Wandernde die Grenze dieser Gesellschaft als „Einheit von Nähe und Entferntheit“. Durch den Fremden wird sowohl das Andere und Unbekannte im unmittelbar Vertrauten erlebbar als auch die potentielle Mobilität als eine jederzeit gegebene Möglichkeit des Kommens und Gehens symbolisiert. Der Fremde nimmt als solcher die zentrale Position in einer Typologie ein, die durch das Verhältnis von Mobilität und Integration definiert wird (P.-U. Merz-Benz/G. Wagner 2002). Denn obwohl er derzeit sesshaft ist, war er doch schon einmal mobil und kann es jederzeit wieder werden, er ist zwar „ein Element der Gruppe“, aber er stellt darin einen „Fernen“ dar, der „nah ist“.

In der Typologie transnationaler Mobilität (Abbildung 1), die sich aufgrund der Differenz von mehr oder weniger Mobilität und mehr oder weniger Integration konstituiert, nimmt Simmels Figur des Fremden die zentrale Position des Dazwischen und Sowohl-als-auch ein. Der Fremde ist sowohl gegenwärtig sesshaft als auch potenziell mobil, sowohl als Mitglied in einer Gruppe und Gesellschaft integriert als auch als Fremder ein Außenseiter am Rande dieser Gruppe und Gesellschaft (R. E. Park 2002). Die vier extremen Fluchtpunkte dieser Typologie – und damit die vier Dimensionen des Fremden – markieren zum einen die

3 Der folgende Abschnitt stützt sich auf F. Kreuzer (2006).

exkludierte Arme und die integrierte Lokalpatriotin, zum anderen aber die Berufsnomadin (bzw. den Globetrotter) und die Kosmopolitin. Zwischen diesen extremen Fluchtpunkten und dem Fremden wird die jeweilige Dimension transnationaler Mobilität durch eine Zwischenposition markiert: die des Gastarbeiters, des Transmigranten, des Immigranten und des Vagabunden. Bei den transnational mobilien Menschen, den *expatriates*, die im Zentrum der Beiträge dieses Sammelbandes stehen, handelt es sich um Berufsnomaden oder Gastarbeiterinnen, um Kosmopoliten oder Transmigrantinnen, ja wahrscheinlich sogar um Touristen und vielleicht sogar um verhinderte Lokalpatriotinnen, die je nach Gelegenheit ihre Rolle und je nach Lebenssituation den Typus wechseln.

Abbildung 1: Typen transnationaler Mobilität



Bildet die Sesshaftigkeit den Gegenpol zur Mobilität, so bilden von der gesellschaftlichen Teilnahme ausgeschlossene Arme und die integrierte Lokalpatriotin die beiden Pole der Sesshaftigkeit. Führt die Dimension der Exklusion den Fremden über das Vagabudentum in die Armut, so kann die Immigrantin in die Gesellschaft integriert und durch (Über-)Assimilation sogar zur Lokalpatriotin werden. Der Vagabund, der die Grenze mittellos und illegal überquert, ist zwangsläufig mobil, da er kein Zuhause hat; sollte er aber die Gemeinschaft der Vagabunden verlassen und versuchen, irgendwo sesshaft zu werden, so droht ihm das Schicksal der exkludierten Armen. Der Immigrant ist (noch) ein Randständiger, ein *marginal man* in der Gesellschaft, in die er eingewandert ist, aber wenn nicht er selbst, so haben doch seine Kinder oder Kindeskiner die Chance, in dieser Gesellschaft heimisch zu werden (R. E. Park 2002). Das Schema, das sich aufgrund der Dimensionen von Mobilität und Integration konstituiert, führt daher die sozialstrukturelle Differenzierung von oben und unten bzw. benachteiligt und privilegiert als ausgeschlossene eingeschlossene dritte Dimension immer

mit. So ist die Mobilität des illegalen Migranten, den wir hier mit Zygmunt Bauman zu den Vagabunden zählen würden, sowohl rechtlich als auch materiell eher beschränkt; sollte es ihm aber gelingen, sich niederzulassen, so würde er wahrscheinlich der Gruppe der exkludierten Armen angehören.

Diese sozialstrukturelle Differenzierung zieht sich auch durch die beiden Dimensionen der hoch mobilen Typen bis hin zu ihren beiden Polen: den Berufsnomaden und den Kosmopolitinnen. Stellen Unternehmensberaterinnen, führende Manager und Geschäftsreisende aller Art das Leitbild der Jetsetter dar, so können diesen auch Vertreter anderer Berufsgruppen zugeordnet werden. Sportlerinnen, Künstler und Stars aller Genres jetten ebenso um die Welt wie diejenigen, die sie transportieren, Piloten und Flugbegleiterinnen (G. Calhoun 2002). Und gehören letztere zur privilegierten Gruppe der beruflichen Jetsetter, die selbst Teil der globalen Transportstrukturen sind, so wären die meisten Seeleute als eine weit weniger begünstigte Gruppe zu nennen. Mehr noch als jede andere Gruppe zeichnet sich das globale Berufsnomadentum der Seeleute durch eine permanente Mobilität bei vollkommen fehlender Integration aus. Denn in der modernen Seefahrt spielt weder der Landgang eine wirklich nennenswerte Rolle, noch bieten die ständig wechselnden Schiffsmannschaften einen Anhaltspunkt zur multikulturellen Integration (H. Sampson 2003; H. Gerstenberger/U. Welke 2004). Als das erlebnisorientierte Pendant zum Berufsnomaden kann man wohl die Globetrotterin bezeichnen; doch auch bei ihr stellt sich die Frage, inwiefern ihre hohe Mobilität es ihr tatsächlich erlaubt, sich in die fremden Gesellschaften, die sie durchreist, zu integrieren, obwohl die Erfahrung des Anderen ihre zentrale Motivation darstellt.

Während unqualifizierte Gastarbeiter aus armen Ländern „ganz unten“ leben, genießen qualifizierte *expatriates* aus reichen Ländern einen privilegierten Status (S. Castles 1995). Der Gastarbeiter geht für begrenzte Zeit in die Fremde, um dort Geld zu verdienen und – in der Form des privilegierten *expatriate* – um Karriere zu machen; er lebt – von Ausflügen abgesehen – in seiner eigenen ethnischen Enklave oder nimmt – wenn die Lebensform des transnationalen Pendelns permanent wird – bisweilen einen transnationalen Habitus an (P. C. P. Siu 2002). Die Transmigrantin ist eher eine „Grenzgängerin“ zwischen den Kulturen, zwischen dem Herkunfts- und Gastland, so dass sie in beiden zugleich zu Hause oder nur Gast ist und sich aus diesem Dilemma nur durch die Annahme einer eigenen transnationalen Identität retten kann. Transmigranten können sowohl erfolgreiche Unternehmer sein als auch solche, die von der Macht der Strukturen zum Unternehmertum gezwungen wurden (R. Pütz 2004; D. Goebel/L. Pries in diesem Band). Bei Touristen und Kosmopoliten fällt es dagegen schwer, sie weder wohlhabend noch privilegiert in einer verarmten und diskriminierten Position zu denken, und doch gibt es sie, die mittellosen Globetrotter und Flüchtlinge.

Ulf Hannerz hat in seinem Essay „Cosmopolitans and Locals in World Culture“ eine ambivalente, d. h. eine idealisierte und eine reale Figur des *Kosmopoliten* entworfen (1996a). Im Unterschied zu Simmels potenziellem Wanderer ist Hannerz *Kosmopolit* ein Weltenbummler, der sich die *exit*-Option nicht nur offen hält, sondern sie auch immer wieder benutzt. Dabei geht es Hannerz nicht so sehr um den Gegensatz zwischen *cosmopolitans* und *locals*, sondern vielmehr um den Gegensatz zwischen dem wahren *Kosmopoliten* und dessen Farce, wobei die Farce bekanntlich als die verzerrte Wiederholung der reinen Form und von daher als die real existierende Gestalt des *Kosmopoliten* angesehen werden muss.

Laut Hannerz zeichnet die wahre *Kosmopolitin* sich durch die Praxis des *going native* aus sowie durch die Kompetenz, ein aktives Engagement mit dem Anderen einzugehen. Sie öffnet sich der fremden Kultur und versucht, sie zu verstehen, sie geht auf die ihr fremden Menschen zu, engagiert sich in ihrer Gemeinschaft und gewinnt ihr Vertrauen. Die ideale *Kosmopolitin* zeichnet sich schließlich durch ihre Bereitschaft und Fähigkeit aus, die Sprache der fremden Kultur zu lernen und ihre Verhaltensregeln zu verstehen, sowie durch die Kompetenz, ihren Habitus so zu inkorporieren, dass sie sich bis zur Verwechslung unter den Anderen bewegt, ohne doch je einer von ihnen zu werden. Kurzum, die wahre *Kosmopolitin* ist eine Meisterin des *going native*. Sie ist dies in ihrer eigenen Kultur nicht weniger als in fremden Kulturen, denn wirklich unter sich ist die *Kosmopolitin* nur in der Gemeinschaft ihresgleichen. Für Hannerz könnte dies die globale Gemeinschaft der Anthropologinnen und Ethnologen sein, die ihm sicherlich gerne für sein Idealbild Modell gestanden haben.

Der übliche Gebrauch der Bezeichnungen „Weltbürger“ oder *Kosmopolit* weicht jedoch von diesem Idealbild so deutlich ab wie ihr tatsächliches Verhalten und Erscheinen. Der real existierende *Kosmopolit* zeichnet sich daher auch weit weniger durch sein *going native*, sondern vielmehr durch eine jeweils spezifische Variante des *home plus* aus, d. h. „es ist fast alles wie zu Hause plus einem gewissen Etwas“. Für den Touristen könnte die Formel „wie zu Hause plus Sonnenschein und schöne Strände“, aber auch „wie zu Hause plus *going native*“, das heißt „wie zu Hause plus abenteuerliche Begegnungen mit der fremden Kultur und dem Anderen“ lauten. Für die Geschäftsleute heißt das „wie zu Hause plus bessere Geschäfte“ und für Wissenschaftlerinnen sollte es „wie zu Hause plus bessere Forschungsmöglichkeiten“ sein. Für alle Berufsgruppen und jede berufliche Karriere können wir also „wie zu Hause plus größere berufliche Herausforderungen und gesteigerte Karrierechancen“ als entscheidende Motivation und Verhaltensorientierung annehmen. Bei den *expatriates*, die für eine befristete Zeit im Ausland leben und arbeiten, gehen wir folglich von einer Kombination touristischer und beruflicher Motive aus.

Es handelt sich also um mehr oder weniger lange Ausflüge im Modus der *regulated exposure* (vgl. Magdalena Nowicka in diesem Band), nicht aber um die ganzheitliche, engagierte und interaktive Aneignung einer fremden Kultur. Denn mehr noch als die Berufsnomadin ist der Tourist in seiner Herkunftsgesellschaft, seiner eigenen Gruppe und deren Modell von *home plus* verankert. Nichtsdestotrotz könnten die Berufsnomadin und der Tourist ihre Positionen grundsätzlich tauschen – und tun dies auch gelegentlich. Sei es, dass der Berufsnomadin mal ein paar Stunden „Landgang“ bleiben oder dass dem Sesshaften einmal eine Dienstreise in ein Land ins Haus steht, wohin er sonst nur als Tourist reisen kann. Dass jedoch nicht die *Touristin*, wie bei Zygmunt Bauman (1997), sondern der *expatriate* das Leitbild der folgenden Untersuchungen ist, markiert die Dominanz beruflicher gegenüber touristischen Motiven – mit Ausnahme der in diesem Band von Wolf-Dietrich Bukow vorgestellten Gruppe der hoch mobilen Rentner. Die *expatriate* geht nicht in erster Linie als Konsumentin, sondern als Produzentin ins Ausland; sie geht nicht in die Ferne, um dort eine neue Welt zu erleben und sich selbst zu verwirklichen, sondern sie geht in erster Linie von zu Hause weg, um sich durch ein erfolgreiches Handeln für eine weitere Karriere zu empfehlen. Im Gegensatz zu Führungskräften der Wirtschaft werden bei NGO-Hauptamtlichen und Führungskräften aus dem Non-Profit-Bereich zwar ethisch-gesellschaftliche Orientierungen den Karriere- und Einkommensmotiven übergeordnet, jedoch muss sich die ethisch-gesellschaftliche Motivation wiederum in den Rahmen professionellen Handelns und dessen Anforderungen fügen, so dass auch hier die Dritte Welt nicht als ein Experimentierfeld für die Selbstfindung der Person erhalten darf: „Bewerber dürfen weder Defizite in der persönlichen Entwicklung aufweisen, noch als ‚Suchende‘ nach sich selbst auftreten“ (C. Frantz 2005: 80). Der Auslandsaufenthalt des *expatriate* wird nicht durch dessen touristische Erlebnisse, sondern unmissverständlich durch dessen berufliche Leistungen definiert.

Die *expatriate*, die im Ausland arbeitet und dort für eine befristete Zeit lebt, ist dort immer auch eine Touristin. Ihre privilegierte berufliche Position und Klassenlage ermöglichen es ihr im Gegensatz zu den benachteiligten Migrantinnen, die Bauman als „Vagabunden“ typisiert, im fremden Land ein Zuhause zu haben und sich von dort auf Entdeckungsreisen zu begeben. Dabei nehmen diese Entdeckungsreisen die kontrollierte Form des „wie zu Hause plus neue Erfahrungen sammeln“ an: „In der Welt des Tourismus erscheint das Fremde zahm, domestiziert und ohne noch Schrecken zu verbreiten; Schocks gibt es im Pauschalpaket mit Sicherheit.“ (Z. Bauman 1997: 155). Die *expatriate* lebt wie die Touristin in geschützten Zonen und kontrolliert ihre Begegnungen mit dem Fremden. Sie lebt in einem permanenten Missverhältnis zwischen *talk* und *action*, zwischen gewünschtem Selbstbild und gelebter Praxis: als Kosmopolitin stellt sie sich selbst in einer multikulturellen Welt vor und redet dem *going native* das Wort; als

expatriate und Touristin findet sie sich immer wieder in einer eng umgrenzten und kontrollierten Erfahrungswelt wieder.

Simmels Fremde unterscheidet sich als potentielle Wanderin, die heute kommt und morgen bleibt, von den Einheimischen, die immer schon da waren, aber auch von der „Barbarin“, die im Unterschied zum Fremden kein „Glied der Gruppe selbst“ ist und von daher in keiner positiven, sondern nur einer negativen, d. h. einer „Nicht-Beziehung“ zur Gruppe steht. Hannerz' reine *Kosmopolitin* spielt die Figur von Simmels Fremder, ohne eine solche zu sein, da sie nicht bleibt und Teil der Gruppe wird, da sie sich zwar in ihr engagiert, dann aber wieder geht, ohne sich zu irgendetwas zu verpflichten. Im Gegensatz zu Simmels existenzieller Form der Fremden als Einheit von Nähe und Ferne zeichnet sich Hannerz' kompetente *Kosmopolitin* durch das *going native* aus, das sie jedoch nur meisterhaft spielt, da sie immer den Ausgang kennt. Kosmopolitisch zu sein, wird so zu einer Art und Weise in der Welt heimisch zu werden oder zu sein: „it is a matter of being, or becoming, at home in the world“ (U. Hannerz 2004: 23). Und dies können wir werden, indem wir die Welt erleben und über sie schreiben, aber auch, indem wir über sie lesen und uns die Nachrichten ansehen.

Treten im Zeitalter der Globalisierung die wahren *Kosmopoliten* an die Stelle von Simmels Fremden, so nehmen die falschen *Kosmopoliten*, die *career plus expatriates* und die *home plus*-Touristen und Jetsetter, die Position der Barbaren ein. Und während es den idealen *Kosmopoliten* nur in der einen, wahren, reinen Form gibt, tritt er als Farce in vielen Erscheinungsformen auf.

4 Typen und Prozesse der Akkulturation⁴

Die Integration in die Kultur einer fremden Gesellschaft beschreiben wir als einen Prozess der Akkulturation. Dabei kann die habituelle und mentale Übernahme und Aneignung einer anderen Kultur verschiedene Formen und Verlaufsmuster annehmen. Die hier auf der Basis von John Berrys Konzeption der Akkulturation dargestellten vier Typen der Akkulturation korrespondieren sowohl mit den eher vereinfachten linearen Verlaufstypen als auch mit den sehr viel wahrscheinlicheren widersprüchlichen, rekursiven und zirkulären Verlaufskurven der Akkulturation. Es soll daher zunächst das Typenmodell der Akkulturation dargestellt werden, auf dessen Grundlage dann die unterschiedlichen Prozesstypen und -verläufe der Akkulturation untersucht werden können.

Wenn wir zwischen der eigenen Herkunftskultur und einer fremden Gastkultur sowie jeweils zwischen Annahme und Ablehnung der eigenen und der

4 Auch der folgende Abschnitt stützt sich auf F. Kreutzer (2006).

fremden Kultur unterscheiden, so ergeben sich aus der Kreuztabellierung dieser Unterscheidungen vier verschiedene Typen der Akkulturation: Trans-, Bi- bzw. Multikulturalismus, Separation bzw. Segregation, Assimilation und Marginalisierung (vgl. J. W. Berry 1997).

Abbildung 2: Typenmodell der Akkulturation

		Fremde/andere bzw. Gastkultur	
		Übernahme der anderen Kultur (<i>taking on</i>)	Ablehnung der fremden Kultur
Eigene bzw. Herkunftskultur	Beibehaltung der eigenen Herkunftskultur	Trans-, Bi- bzw. Multi- kulturalismus	Separation/ Segregation
	Aufgabe der eigenen Herkunftskultur (<i>letting go</i>)	Assimilation	Marginalisierung

Die beiden positiven Integrationsfälle dieses Modells stellen die trans-, bi- oder gar multikulturelle Integration und die Assimilation in die Gastgesellschaft dar. Bei der bikulturellen Integration wird die eigene Kultur im Gastland beibehalten und fortgeführt, zugleich aber auch die andere Kultur durch Interaktion und Kontakte mit den Menschen des Gastlandes übernommen. Im Prozess der Assimilation wird die andere Kultur übernommen und zur neuen eigenen Kultur, die eigene Herkunftskultur jedoch nach und nach aufgegeben. Die Assimilation ist also – negativ – durch den Verlust der eigenen Herkunftskultur, der Bikulturalismus jedoch durch den Konflikt zwischen zwei Kulturen gekennzeichnet.

Wird weder die eigene Kultur beibehalten noch die Kultur des Gastlandes angenommen und besteht eine gehaltvolle Interaktion weder mit den Mitgliedern der eigenen noch mit denen der anderen Kultur, so führt dies zur Marginalisierung und damit zum denkbar ungünstigsten aller vier Typen. Eine eher negative Integration in das Gastland liegt ebenfalls beim Typus der Separation und Segregation vor, bei dem die Kultur des Herkunftslandes beibehalten und fortgeführt, diejenige des Gastlandes jedoch abgelehnt wird. Dabei dürfte der Typus der Separation und Segregation für die *expat communities* der wohl verbreitetste Fall der Nicht-Integration, Lebensführung und Identitätsbildung im Ausland sein (E. Cohen 1977).

Dieses Typenmodell der Akkulturation kann jedoch auch als ein Prozessmodell verwendet werden. So verläuft das klassische Drei-Generationen-Modell

der Assimilation über die Stufen der ethnischen Separation und Segregation in der ersten Generation und des Biculturalismus der Kinder in der zweiten Generation bis hin zur weitgehenden Assimilation in die Kultur des Gastlandes in der dritten Generation. Wenn auch oft (mehr oder weniger folkloristische) Elemente der Herkunftskultur beibehalten werden, so ist die Aufrechterhaltung einer wirklichen bikulturellen Integration über mehrere Generationen an sehr hohe materielle, kulturelle und soziale Ressourcen gebunden und von daher eher selten. Für Migrantenkinder aus den Unterschichten und benachteiligten Randgruppen ist es dagegen weit wahrscheinlicher, dass sie durch die Separation und Segregation der Elterngeneration in eine marginale Position und Situation hineingeraten, in der sie weder die Kultur des Herkunftslandes leben, noch die Kultur des Gastlandes erfolgreich annehmen können. Daher stellt die Assimilation für sie in der Regel die beste Chance für eine erfolgreiche Integration dar (H. Esser 2004).

Für die Akkulturation von *expatriates* kennen wir vergleichbare Stufen- und Verlaufsmuster, die jedoch den meist weit kürzeren und befristeten Zeitraum des Aufenthalts in Rechnung stellen (Oberg 1960; N. Adler 1975; C. Ward/S. Bochner/A. Furnham 2001). Solche Modelle werden oft als U- oder W-Kurven dargestellt und durchlaufen als solche die verschiedenen Typen der Akkulturation. So nimmt das Stufenmodell von Adler über die folgenden fünf Stufen seinen Lauf: am Anfang lebt es sich wie im *honeymoon* und werden die ersten Kontakte unter dem Vorzeichen bikultureller Einigkeit und Freundlichkeit erfahren; die Oberfläche des kulturellen (Miss-)Verstehens bricht jedoch sehr bald auf und öffnet die Abgründe der ersten Desillusionierung, sodass dem bikulturellen *honeymoon* der Anfangsphase eine Erfahrung der Marginalisierung in der Gastgesellschaft folgt. Aus dieser marginalen Position in der Gastgesellschaft flüchten sich die *expatriates* in die *expat community* der eigenen Landsleute oder anderen internationalen *transients*. In der gemeinsamen Abgrenzung gegenüber der Gastkultur, die eine Phase der Separation und Segregation darstellt, schöpfen sie wieder Selbstvertrauen und versichern sich ihrer eigenen Identität. Von hier nun nehmen sie wieder Kontakt mit der Gastgesellschaft auf und versuchen, deren Andersheit besser zu verstehen. So geraten sie in einen Prozess des *taking on*, der Übernahme der Verhaltensweisen und Normen der Gastgesellschaft, was zu einem zumindest partiellen und zeitweisen *letting go* der eigenen kulturellen Identifizierungen führt. Dieser Prozess kann anhand des Modells der Akkulturation auch als ein tastendes Vorgehen des versuchsweisen Hin und Her zwischen Separation in der *expat community* und Integration in die Gastgesellschaft durch partielle oder zeitweilige Assimilation beschrieben werden.

Am Ende dieses Akkulturationsprozesses steht im Gegensatz zu der anfangs nur oberflächlich erlebten kulturellen Integration die tatsächlich praktizierte bikulturelle Kompetenz und Identität der *expatriates*. Sie sind als solche nun

idealerweise gleichsam autonom gegenüber ihrer eigenen wie der fremden Kultur, indem sie sich sicher in beiden Kulturen bewegen und ihre neue Identität durch den permanenten Wechsel zwischen den Kulturen ermitteln und vermitteln. Es muss hier jedoch einmal mehr betont werden, dass der Akkulturationsprozess eher selten in einer bi- oder gar multikulturellen Praxis enden wird. Sehr viel wahrscheinlicher sind Marginalisierung und Separation sowie eine nur partielle und zeitweise Assimilation.

Abbildung 3: Prozessmodell der Akkulturation

		Fremde/andere bzw. Gastkultur	
		Übernahme der anderen Kultur (<i>taking on</i>)	Ablehnung der fremden Kultur
Eigene bzw. Herkunftskultur	Beibehaltung der eigenen Herkunftskultur	1. Bikultureller <i>honeymoon</i> versus 5. bi- bzw. transkulturelle Praxis und Identität	3. Separation und Segregation durch Rückzug in die <i>expat community</i>
	Aufgabe der eigenen Herkunftskultur (<i>letting go</i>)	4. (Re-)Integration durch <i>taking on</i> der fremden Kultur und <i>letting go</i> eigener Identität	2. Marginalisierung durch (Miss-)Verstehen und Ausgrenzung

Für die hoch mobilen Menschen, die als Gastarbeiterinnen und Berufsnomaden, als Transmigrantinnen und Kosmopoliten von einem Land zum nächsten ziehen oder sich gar im „grenzenlosen“ Raum dazwischen oder darüber bewegen, ist es daher sehr viel wahrscheinlicher, dass sie sich neben ihrer Herkunftskultur eine so genannte dritte, transnationale Kultur aneignen. Dies mag die Kultur einer Berufsgruppe oder einer internationalen *expatriate community* sein, wie dem auch sei, es wird sich meistens um eine sehr stark von der dominanten angloamerikanischen Kultur geprägte und zugleich hybride Mischung von Kulturen handeln. So ist es eine der zentralen Fragen dieses Sammelbandes, inwiefern diese transnationalen Akteure zum einen im Laufe ihrer Karrieren tatsächlich eine transnationale Kultur und Identität annehmen und zum anderen diese zugleich durch ihre Akkulturation zu Transmigrantinnen, Gastarbeitern, Berufsnomaden und Kosmopolitinnen erzeugen.

Ein Akkulturationsprozess muss auch keineswegs in der Form einer U- oder W-Kurve verlaufen. Der *honeymoon* bi- oder transkultureller Emphase ist empirisch keineswegs immer nachgewiesen und kann sich, wenn überhaupt, auf einige wenige euphorische Momente und Begegnungen beschränken, die dann sehr bald den Mühen der Ebene und der Länge der Strecke weichen. An die Stelle

einer wie auch immer geformten U- und W-Kurve tritt dann mehr oder weniger von Anfang an ein Sozialisations- und Lernprozess, der mit viel Engagement und unter guten Umständen zu einer positiven Akkulturation führen kann. Dabei verläuft der Weg zur Trans- oder Bikulturalität nach dem Muster der Echternacher Springprozession: drei Schritte vor, zwei zurück. Ob die drei Schritte in Richtung Assimilation oder Segregation, Marginalisierung oder Multikulturalität gehen, ist dabei vollkommen offen: wichtig ist, dass der Prozess zu einer neuen (hybriden) Identität führt, deren unterschiedliche Seiten sich jedoch keineswegs im Gleichgewicht befinden.

5 Überblick über die Beiträge

Wir haben die Beiträge in vier Themenbereiche untergliedert: Im ersten Teil des Bandes geht es um die transnationalen Karrieren in internationalen Organisationen. Aus biographischer und ethnographischer Perspektive werden so unterschiedliche Akteure wie das Doppelkarrierepaar eines globalen Konzerns und die jetzende Schwester eines katholischen Ordens, werden Diplomaten als transnationale Migranten sowie Entwicklungs- und Katastrophenhelferinnen internationaler Nichtregierungsorganisationen mit ihren jeweils sehr unterschiedlichen Lebensentwürfen und -wegen dargestellt. Ihnen allen ist gemeinsam, dass sie sich in – wenn auch sehr unterschiedlichen – organisatorisch geschlossenen Kontexten über transnationale Grenzen hinweg bewegen.

Der Beitrag von *Florian Kreutzer* geht der Frage nach, wie Menschen zu *expatriates* werden, die aufgrund ihrer Tätigkeit für transnationale Konzerne im Ausland leben. Er erörtert die grundlegenden Bedingungen und Prozessdynamiken des *becoming expatriate* und analysiert sie dann am Fallbeispiel eines *dual-career couple*. Sind die globalen Unternehmen die zentralen Akteure der wirtschaftlichen Globalisierung, so kann die katholische Kirche als die europäische globale Organisation schlechthin gelten. *Gertrud Hüwelmeier* stellt die Schwester einer katholischen Ordensgemeinschaft als eine Akteurin der Globalisierung dar. Indem *Gertrud Hüwelmeier* den Lebenslauf einer indischen Schwester im Kontext eines deutschen Ordens verfolgt, stellt sie die Wechselwirkung zwischen Lebenslauf und Organisation dar. *Ulrike Niedner-Kalthoff* untersucht in Bezug auf die beiden Aspekte „Rotation und Objektivität“ Diplomaten als transnationale Migranten. Es wird dargestellt, wie das Alltagsleben von Diplomaten, ihre Identität und ihre Beziehung zu einer kulturell fremden Umgebung durch das System der Rotation und das Gebot der Objektivität geprägt werden. Nicht nur transnationale politische Organisationen, sondern auch internationale Nichtregierungsorganisationen gewinnen zunehmend an Bedeutung. *Silke Roth* zeigt

anhand biographischer Interviews auf, dass eine Reihe unterschiedlicher Wege in die Entwicklungs- und Katastrophenhilfe führen. Dennoch gibt es bestimmte Gemeinsamkeiten. Die Interviewten ziehen häufig Bilanz und wechseln oft zwischen ehrenamtlicher und politischer Tätigkeit, Studium und Berufstätigkeit.

Die Beiträge des zweiten Teils des Bandes untersuchen die sozialen Netzwerke von transnational mobilen Wissenschaftlern und deren Kommunikationsverhalten sowie die Interaktionen zwischen Fremden im Kontext der internationalen Entwicklungshilfe zum einen und die Interaktion von Flugbegleitern auf Interkontinentalflügen zum anderen.

So betrachtet *Elizabeth Scheibelhofer* die sozialen Kontakte und Konfigurationen von jungen, im Ausland lebenden und arbeitenden Wissenschaftlerinnen im Spannungsfeld von selbstbestimmter Transnationalität und ungewollter Arbeitsmigration. In der Interpretationsarbeit kristallisierten sich drei Muster von Mobilitätsperspektiven heraus: Neben einer transnationalen Perspektive scheint es den Typus des kurzfristigen Auslandsaufenthalts und der Auswanderung im herkömmlichen Sinn zu geben. *Thomas Berkers* Beitrag über den Alltag transnationaler Wissensarbeit rückt das Phänomen transnationaler Mobilität in den Kontext der alltäglichen Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK-Technologien). Die fortschreitende Entkopplung von Raum und Zeit schlägt sich in einem neuen Alltagstypus nieder, der durch die ständige Verhandlung zwischen Ent- und Reterritorialisierung, in der traditionale Grenzen (z. B. zwischen *on-* und *offline*, zwischen Arbeit und Leben usw.) verwischt und neu gezogen werden, charakterisiert ist.

Ist die Interaktion mit den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien durch ihre raum-zeitliche Entkoppelung gekennzeichnet, so findet die direkte Interaktion an Bord von Interkontinentalflügen in einem sowohl durch unmittelbaren Kontakt und direkte Interaktion auf engstem Raum bestimmten als auch vollkommen deterritorialisierten Raum in den kurzen Zeitfenstern vom Start bis zur Landung statt. *Ulrich Leifeld* und *Norbert Schröer* untersuchen die Interaktionen zwischen Flugbegleitern aus unterschiedlichen Kulturkreisen als einen Konflikt zwischen fremden Eigenheiten und eigene Fremdheiten und arbeiten Ansätze einer interkulturellen Verständigungsarbeit unter Globalisierungsbedingungen am Beispiel dieser japanisch-deutschen Flugbegleitercrews heraus. Finden die Interaktionen zwischen Flugbegleiterinnen aus unterschiedlichen Kulturkreisen im deterritorialisierten *non-place* oder Nicht-Raum schlechthin statt, so agieren Entwicklungshelfer in einer asymmetrischen Beziehung in den eher peripheren Räumen der Welt. *Anne-Christin Schondelmayer* rekonstruiert anhand von drei Entwicklungshelfern mit ähnlichem Bildungs- und Generationshintergrund, wer oder was das „Fremde“ ist und welche Handlungspraktiken in der Begegnung mit dem Fremden zu finden sind. Sie arbeitet drei unterschiedli-

che Handlungstypen in der Begegnung mit dem „Fremden“ heraus: eine Orientierung an Lösungen und Zielen, ein Vermeiden von Begegnungen mit Fremden und eine Orientierung an Kommunikation.

Im dritten Teil „Orte und alltägliche Lebensführung“ geht es um das Verhältnis von transnationaler Mobilität und Sesshaftigkeit, um die alltägliche Lebensführung hoch mobiler Menschen und deren Beziehung zu Orten.

Magdalena Nowicka untersucht in ihrem Beitrag mobile Mitarbeiter einer internationalen Organisation, die aufgrund ihrer Tätigkeit alle drei bis fünf Jahre an einem anderen Ort leben und/oder viel in andere Länder reisen, um dort Projekte durchzuführen. Speziell in dieser Untersuchungsgruppe ist eine Beziehung zu den Orten und den lokalen Kulturen sowie zu den Einheimischen erforderlich. Die betrachteten Organisationsmitarbeiter sind Spezialisten für Entwicklungshilfe und sollten die lokalen Bedingungen und kulturellen Hintergründe genau kennen und verstehen, um ihre Arbeit gut ausüben zu können. Es zeigt sich, dass sie sich ständig im Spannungsfeld zwischen privaten und beruflichen Anforderungen befinden.

Wolf-Dietrich Bukow erkundet mit dem Konzept „Kosmopolitane Sesshaftigkeit“ neue Versionen von Mobilität. Anhand seiner Untersuchung von Altersnomaden zeigt er auf, wie sich neue Formen der Mobilität abzeichnen, bei denen man sich auf eine translokale Gesellschaft mit mobilen Formen des Zusammenlebens, großräumig und langfristig konzipierten Beziehungsmustern und auf in virtuelle Diskursgemeinschaften eingebettete Identitätskonzepte einstellt.

Stellen *Magdalena Nowicka* und *Wolf-Dietrich Bukow* die Lebensführung von zwei extrem mobilen Gruppen in zwei unterschiedlichen Lebensphasen dar, so geht es in den beiden folgenden Kapiteln um die Untersuchung von *expatriates* an zwei unterschiedlichen Orten. *Lars Meier* untersucht das alltägliche Handeln deutscher Finanzbeschäftigter in London. In seinem Artikel wird von dem speziellen Lokalen, dem besonderen Ort in der ausgewählten Stadt ausgehend das alltägliche Handeln international mobiler und hoch qualifizierter Dienstleistungsbeschäftigter untersucht. Am Beispiel des alltäglichen Handelns deutscher Finanzmanager an ihren Londoner Wohnorten in Richmond und in den Docklands wird dargestellt, wie diese ihr Leben zwischen internationaler Einbindung und lokaler Erdung in London aushandeln. *Cédric Duchêne-Lacroix* analysiert auf der Grundlage einer eigenen soziologischen und demographischen Studie über französische Staatsbürger, die in Berlin leben, unterschiedliche Aspekte der internationalen und/oder transnationalen Migration von EU-Bürgern innerhalb der Europäischen Union. Das Konzept des persönlichen und sozialen Archipels wird von ihm erläutert und angewendet, um Formen, Wahrnehmungen und Lebensmöglichkeiten von internationaler Mobilität neben anderen Begriffen wie Netzwerk, Transnationalität oder Hybridität verständlich zu machen.

Im vierten und letzten Teil des Bandes werden die sozialstrukturellen Dynamiken transnationaler Vergesellschaftung diskutiert. Dabei geht es um die Entstehung eines transnationalen Unternehmertums, das einen Typus des ethnischen Unternehmertums bilden könnte, die Konstitution einer transnationalen Mittelklasse durch hoch qualifizierte Migranten und die sozialstrukturellen Dynamiken der innereuropäischen Migration.

Dorothea Goebel und *Ludger Pries* verbinden in ihrem Aufsatz zwei Forschungstraditionen der Migrationssoziologie: erstens die Forschungen zur Transnationalisierung der internationalen Migration und zweitens zum so genannten ethnischen Unternehmertum. Aus den bestehenden Forschungsergebnissen arbeiten sie die Vielfalt lebensweltlicher Einbettungen und sozioökonomischer Existenzsicherungen von selbständigen Migranten heraus. Der Beitrag von *Anja Weiß* untersucht, inwiefern hoch qualifizierte Migrantinnen den Kern einer transnationalen Mittelklasse bilden. Bestimmte Formen des kulturellen Kapitals sind weltweit so gefragt, dass sich die soziale Lage entsprechend qualifizierter Migrantinnen über Ländergrenzen hinweg angeglichen hat. Dieser Tendenz zur Transnationalisierung stehen nationalstaatliche Migrationsregime gegenüber, die auch höchst qualifizierte Migrantinnen ungleich stellen, je nachdem, ob sie einem statushohen oder -niedrigen Land zugerechnet werden. *Anja Weiß* plädiert dafür, eine Transnationalisierung der Klassenstruktur nicht als soziale Klassenbildung, sondern als Transnationalisierung der für Klassenbildung wesentlichen Strukturgeber zu begreifen. Schließlich skizziert der Beitrag von *Roland Verwiebe* auf der Grundlage von transnationalen europäischen Migrationsbiographien sozialstrukturelle Dynamiken in Hinblick auf die besonderen Erfahrungs- und Wahrnehmungswelten von transnational mobilen Europäern. In den Kontrastierungen der Migrationsformen dieser Individuen zeigt sich eine Ausdifferenzierung der Formen innereuropäischer Wanderungen. Dabei kann deutlich gemacht werden, wie sozialstrukturelle Biographiemuster in einen soziokulturellen Habitus, d. h. in Formen sozialen und kulturellen Kapitals, eingebunden sind, der die Reproduktion sozialstruktureller Effekte sicherstellt.

Literatur

- Adler, Nancy (1994): Competitive Frontiers. Women Managing across Borders. In: Journal of Management Development 13. 2. 24–41
- Adler, Peter (1975): The Transitional Experience. An Alternative View of Culture Shock. In: Journal of Humanistic Psychology 15. 4. 13–23
- Amit, Veret (Hrsg.) (i. E.): Going First Class? New Approaches to Privileged Travel and Movement. Oxford/New York: Bergahn
- Bauman, Zygmunt (1997): Flaneure, Spieler und Touristen. Essays zu postmodernen Lebensformen. Hamburg: Hamburger Edition

- Berry, John W. (1997): Immigration, Acculturation, and Adaptation. In: *Applied Psychology: An International Review* 46. 1. 5–34
- Bertaux, Daniel (Hrsg.) (1981): *Biography and Society. The Life History Approach in the Social Sciences*. SAGE Studies in International Sociology 23. Beverly Hills, CA: Sage
- Bertaux, Daniel/Kohli, Martin (1984): The Life Story Approach. A Continental View. In: *Annual Review of Sociology* 10. 215–237
- Black, Stewart J./Gregersen Hal B. (1991): The Other Half of the Picture: Antecedents of Spouse Cross-cultural Adjustment. In: *Journal of International Business Studies* 22. 3. 461–477
- Blaszejewski, Susanne (2005): *Unternehmenskulturen in globaler Interaktion: ein Leitfa- den für interkulturell erfolgreiches Management*. Wiesbaden: Gabler
- Bryceson, Deborah/Vuorela, Ulla (Hrsg.) (2002): *The Transnational Family. New Euro- pean Frontiers and Global Networks*. Oxford/New York: Berghahn
- Burawoy, Michael (Hrsg.) (2000a): *Global Ethnography. Forces, Connections, and Imaginations in a Postmodern World*. Berkeley: University of California Press
- Burawoy, Michael (2000b): Grounding Globalization. In: Burawoy (2000a): 337–350
- Calhoun, Graig (2002): The Class Consciousness of Frequent Travellers. Towards a Cri- tique of Actually Existing Cosmopolitanism. In: Vertovec/Cohen (2002): 86–109
- Callan, Hilary/Ardener, Shirley (Hrsg.) (1984): *The Incorporated Wife*. London: Croom Helm
- Castells, Manuel (2000): *The Rise of Network Society*. Oxford: Blackwell
- Castles, Stephen (1995): Contract Labour Migration. In: Cohen (1995): 507–510
- Chamberlain, Mary/Leydesdorff, Selma (2004): Transnational Families. Memories and Narratives. In: *Global Networks* 4. 3. 227–241
- Cohen, Eric (1977): Expatriate Communities. In: *Current Sociology/La Sociologie Con- temporaine* 24. 3. 5–133
- Cohen, Robin (Hrsg.) (1995): *The Cambridge Survey of World Migration*. Cambridge: Cambridge University Press
- Cohen, Robin (1997): *Global Diasporas*. London: UCL Press
- Copeland, Anne P./Sara K. Norell (2002): Spousal Adjustment on International Assign- ments. The Role of Social Support. In: *International Journal of Intercultural Rela- tions* 26. 3. 255–272
- Esser, Hartmut (2004): Does the “New” Immigration Require a “New” Theory of Inter- generational Integration? In: *International Migration Review* 38. 3. 1126–1159
- Della Porta, Donatella (1992): Lifehistories in the Analysis of Social Movement Activists. In: Diani, Mario/Eyerman, Ron (Hrsg.): *Studying Collective Action. Modern Poli- tics Series*, 10. London: Sage. 168–193
- Dumont, Jean-Christophe/Lemaitre, Georges (2005): Counting Immigrants and Expatri- ates in OECD Countries. A New Perspective. OECD Social, Employment and Mi- gration Working Papers 25. URL: www.oecd/dataoecd/34/59/35043046.pdf
- Favell, Adrian (2001): Migration, Mobility and Globaloney. Metaphors and Rhetoric in the Sociology of Globalization. Review Essay. In: *Global Networks* 1. 4. 389–398
- Featherstone, Michael (Hrsg.) (1990): *Global Culture. Nationalism, Globalization and Modernity*. London: Sage

- Fechter, Anne-Meike (i.E.): Living in a Bubble. Expatriates' Transnational Spaces. In: Amit (i.E.)
- Findlay, Allan M. (1995): Skilled Transients. The Invisible Phenomenon. In: Cohen (1995): 510–515
- Forster, Nick (1999): Another "Glass Ceiling"? The Experiences of Women Professionals and Managers on International Assignments. In: *Gender, Work, and Organizations* 6. 2. 79–90
- Frantz, Christiane (2005): Karriere in NGOs. Politik als Beruf jenseits der Parteien. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Gerstenberger, Heide/Welke, Ulrich (2004): Arbeit auf See. Zur Ökonomie und Ethnologie der Globalisierung. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Gullick, Charles/Rowley, John Montgomery (1990): Expatriate British Executives and Culture Shock. In: *Studies in Third World Societies* 42. 173–206
- Hannerz, Ulf (1996a): Cosmopolitans and Locals in World Culture. In: ders. (1996b): 102–111
- Hannerz, Ulf (1996b): *Transnational Connections. Culture, People, Places*. London: Routledge
- Hannerz, Ulf (2004): *Foreign News. Exploring the World of Foreign Correspondents*. Chicago: University of Chicago Press
- Hardill, Irene (2002): *Gender, Migration and the Dual Career Household*. London: Routledge
- Hartl, Katharina (2003): *Expatriate Women Managers. Gender, Culture and Career*. München: Hampp
- Harvey, Michael (1997): Dual-Career Expatriates. Expatriations, Adjustment and Satisfaction with International Relocation. In: *Journal of International Business Studies* 28. 3. 627–658
- Hendry, Joy (2003): An Ethnographer in the Global Arena. *Globography Perhaps?* In: *Global Networks* 3. 4. 497–512
- Hermani, Gabriele/Kalt, Helga G. (2002): *Handbuch für die internationale Karriere. Chancen deutscher Fach- und Führungskräfte auf dem Weltmarkt*. Frankfurt a.M.: Frankfurter Allgemeine Zeitung
- Hess, Melissa Brayer/Linderman, Patricia (2002): *The Expert Expatriate. Your Guide to Successful Relocation Abroad. Moving, Living, Thriving*. Yarmouth: Intercultural Press
- Huang, Tsai-Jung/Chi, Shu-Cheng/Lawler, John J. (2005): The Relationship between Expatriates' Personality Traits and their Adjustment to International Assignments. In: *International Journal of Human Resource Management* 16. 9. 1656–1670
- Kohli, Martin (1981): *Biography: Account, Text, Method*. In: Bertaux (1981): 61–75
- Kohli, Martin (1986): Social Organization and Subjective Construction of the Life Course. In: Sørensen/Weinert/Sherrod (1986): 271–292
- Konopaske, Robert/Wagner, Steve (2005): US Managers' Willingness to Accept a Global Assignment. Do Expatriate Benefits and Assignment Length Make a Difference? In: *International Journal of Human Resource Management* 16. 7. 1159–1175
- Kreutzer, Florian (2006): *Becoming or Being an Expat: Was macht den Unterschied?* In: Rehberg (2006)

- Krümpelmann, Elizabeth (2002): *The Global Citizen. A Guide to Creating an International Life and Career*. Berkeley: TenSpeedPress
- Laske, Stephan (Hrsg.) (1993): *Spannungsfeld Personalentwicklung. Konzeptionen – Analysen – Perspektiven*. Wien: Manz
- Levitt, Peggy (2001): *Transnational Migration. Taking Stock and Future Directions*. *Global Networks* 1. 3. 195–216
- Mayrhofer, Wolfgang (1993): „Rite de passage“ in internationalen Karriereübergängen. Versuch eines Beitrags zu einer Theorie der (internationalen) Personalentwicklung. In: Laske (1993): 271–290
- Merz-Benz, Peter-Ulrich/Wagner, Gerhard (Hrsg.) (2002): *Der Fremde als sozialer Typus. Klassische soziologische Texte zu einem aktuellen Phänomen*. Konstanz: UVK
- Navara, Geoffrey/James, Susan (2002): *Sojourner Adjustment. Does Missionary Status Affect Acculturation?* In: *International Journal of Intercultural Relations* 26. 6. 695–709
- Niedner-Kalthoff, Ulrike (2005): *Ständige Vertretung. Eine Ethnographie diplomatischer Lebenswelten*. Bielefeld: transcript
- Oberg, Kalvero (1960): *Cultural Shock. Adjustment to New Cultural Environments*. In: *Practical Anthropology* 7. 4. 177–182
- Park, Robert E. (2002): *Migration und der Randseiter*. In: Merz-Benz/Wagner (2002): 55–72
- Parker, Barbara/McEnvoy, Glenn (1993): *Initial Examination of a Model of Intercultural Adjustment*. In: *International Journal of Intercultural Relations* 17. 3. 355–379
- PIONEUR (2006): *Mobility and the Emergence of European Identity among National and Foreign Citizens in the EU*. Konferenz des PIONEUR-Projekts am 10. März 2000, Università di Firenze. URL: <http://www.obets.ua.es/pioneur/resultados.php>
- Plummer, Ken (1990): *Herbert Blumer and the Life History Tradition*. In: *Symbolic Interaction* 13. 2. 125–144
- Pries, Ludger (1997): *Transnationale Migration. Soziale Welt, Sonderband 12*. Baden-Baden: Nomos
- Pries, Ludger (Hrsg.) (2001): *New Transnational Social Spaces. International Migration and Transnational Companies in the Early Twenty-first Century*. London: Routledge
- Pütz, Robert (2004): *Transkulturalität als Praxis. Unternehmer türkischer Herkunft in Berlin*. Bielefeld: transkript
- Rehberg, Karl-Siegbert (Hrsg.) (2006): *Soziale Ungleichheit. Kulturelle Unterschiede*. *Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München 2004*. CD-ROM. Frankfurt a. M./New York: Campus
- Sampson, Helen (2003): *Transnational Drifters or Hyperspace Dwellers. An Exploration of the Lives of Filipino Seafarers Aboard and Ashore*. In: *Ethnic and Racial Studies* 26. 2. 253–277
- Silvey, Rachel (2004): *Power, Difference and Mobility. Feminist Advances in Migration Studies*. In: *Progress in Human Geography* 28. 4. 1–17
- Simmel, Georg (1992): *Exkurs über den Fremden*. In: ders.: *Soziologie*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp. 764–771
- Siu, Pual C. P. (2002): *Der Gastarbeiter*. In: Merz-Benz/Wagner (2002): 111–139
- Sklair, Leslie (2001): *The Transnationalist Capitalist Class*. Oxford: Blackwell

- Sørensen, Aage B./Weinert, Franz E./Sherrod, Lonnie R. (Hrsg.) (1986): *Human Development and the Life Course. Multidisciplinary Perspectives*. Hillsdals, NJ: Lawrence Erlbaum
- Stanley, Liz (1993): *On Auto/Biography in Sociology*. In: *Sociology* 27. 1. 41–52
- de Tesson, Christina Henry (2002): *Expat: Women's True Tales of Life Abroad*. New York: Seal Press
- Thomas, Kecia M. (1996): *Psychological Privilege and Ethnocentrism as Barriers to Cross-cultural Adjustment and Effective Intercultural Interactions*. In: *Leadership Quarterly* 7. 2. 215–228
- Vertovec, Steven/Cohen, Robin (Hrsg.) (2002): *Conceiving Cosmopolitanism. Theory, Context, and Practice*. Oxford: Oxford University Press
- Verwiebe, Roland (2004): *Transnationale Mobilität innerhalb Europas. Eine Studie zu den sozialstrukturellen Effekten der Europäisierung*. Berlin: edition sigma
- Ward, Colleen/Bochner, Stephen/Furnham, Adrian (2001): *The Psychology of Culture Shock*. 2. Auflage. London: Routledge
- Wolter, Achim (1997): *Globalisierung der Beschäftigung. Multinationale Unternehmen als Kanal der Wanderung Höherqualifizierter innerhalb Europas*. Baden-Baden: Nomos
- Wrede-Grischka, Rosemarie (2001): *Manieren und Karriere. Internationale Verhaltensregeln für Führungskräfte*. Wiesbaden: Gabler Verlag