

Becoming or Being an Expat: was macht den Unterschied? ; Einführungsreferat in die Ad-hoc-Gruppe 'Biografien, Karrieren und Identitäten transnationaler Migranten'

Kreutzer, Florian

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kreutzer, F. (2006). Becoming or Being an Expat: was macht den Unterschied? ; Einführungsreferat in die Ad-hoc-Gruppe 'Biografien, Karrieren und Identitäten transnationaler Migranten'. In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede: Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München. Teilbd. 1 und 2* (S. 3601-3612). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-142707>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Becoming or Being an Expat. Was macht den Unterschied?

Einführungsreferat in die Ad-hoc-Gruppe »Biografien, Karrieren und Identitäten transnationaler Migranten«

Florian Kreuzer

I. Kosmopoliten und Barbaren

»Es ist hier«, so Georg Simmel in seinem Exkurs über den Fremden, »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.« (1992: 764)

Simmels Fremder ist also der »Im-Migrant«, der heute kommt und morgen bleibt, der ein Glied der Gesellschaft geworden ist, in der er lebt; aber er ist, da er ein potentieller Wanderer bleibt, eher ein marginales Glied derselben. Dieser Fremde zeichnet sich im Verhältnis zu den Anderen durch die »Einheit von Nähe und Entfernung« aus, denn durch ihn wird das Ferne nah, kann aber auch das sonst so Nahe in eine unbekannte Ferne rücken. Der Fremde gehört dazu und nicht dazu, er ist drinnen und draußen, er ist den Anderen fern und nah zugleich und begegnet ihnen sowohl mit Vertrautheit als auch Distanz. Der Fremde nimmt somit die reflexive Position des Da-zwischen und Sowohl-als-auch ein, was ihm gegenüber den Anderen eine besondere Objektivität ermöglicht.

Bei den transnationalen Migranten, deren Biografien, Karrieren und Identitäten Thema dieser Ad-hoc-Gruppe sind, handelt es sich nicht um Simmels Fremden, der heute kommt und morgen bleibt, sondern um jenen Fremden, der heute kommt und morgen geht. Es handelt sich bei den hier vorgestellten »transnationalen Migranten« also nicht um jene Menschen, die einen transnationalen Raum schaffen, indem sie zwischen ihrem Herkunftsland und Gastland, zwischen ihrer Herkunftsgesellschaft und Gastgesellschaft, ihrer alten Heimat und ihrem neuen Zuhause hin

und her pendeln (Glick Schiller/Basch/Blanc-Szanton 1992, 1994; Pries 1996, 2001; Faist 2001; Al-Ali/Koser 2002).

Tatsächlich geht es in den folgenden Referaten nicht um »transnationale Migranten« im Sinne der bisherigen Forschung zu diesem Thema, sondern vielmehr um die Biografien und Karrieren, Lebensführung und Identität international hochmobiler Menschen. So handeln die folgenden Referate von World-Bankern und Entwicklungshelferinnen, Geschäftsleuten und Diplomatinen, Wissenschaftlerinnen und IT-Experten, die von einem Land zum nächsten ziehen und um die Welt jetten, aber auch zwischen ihrem Heimatland und einem oder mehreren Ländern hin und her pendeln, wobei ihr Aufenthaltsstatus vorübergehend ist und sie weiterhin mobil sind. Es geht im Folgenden daher um die globale Mobilität von *Expatriates*, die im Unterschied zu den Reisekadern oder Touristen, die rund um den Globus jetten, ohne sich je irgendwo länger aufzuhalten, für eine mehr oder weniger befristete Zeit in fremden Ländern leben und arbeiten. Sie sind nicht nur heute hier und morgen dort – was häufig auch der Fall sein mag –, sondern leben und arbeiten mit befristetem Aufenthaltsstatus von einigen Wochen, Monaten und Jahren in einem oder mehreren fremden Ländern und Gesellschaften.

Je mehr diese global mobilen *Expatriates* zu permanenten *Expats* werden, indem sie von einem Land zum nächsten ziehen, desto mehr neigen sie dazu, sich selbst als »citizens of the world« oder »cosmopolitans« zu bezeichnen. Ulf Hannerz hat in einem Artikel mit dem Titel *Cosmopolitans and Locals in World Culture* eine ambivalente, das heißt eine idealisierte und eine reale Figur des *Kosmopoliten* entworfen (1996: 102–111). Im Unterschied zu Simmels potentiellm Wanderer, der heute kommt und morgen bleibt, ist Hannerz' *Kosmopolit* ein Weltenbummler, der sich die *Exit-Option* nicht nur offen hält, sondern auch immer wieder benutzt. Dabei geht es Hannerz nicht so sehr um den Gegensatz zwischen *Cosmopolitans* und *Locals*, sondern vielmehr um den Gegensatz zwischen der idealen und wahren Form des *Kosmopoliten* und deren Farce, wobei die Farce bekanntlich als die Wiederholung der reinen Form und von daher als die real existierende Gestalt des *Kosmopoliten* angesehen werden muss.

Der wahre *Kosmopolit* zeichnet sich durch sein »going native«, das heißt durch eine Akzeptanz der fremden Kultur ohne Wenn und Aber und ein aktives Engagement mit den Anderen aus. Er öffnet sich der fremden Kultur und versucht sie zu verstehen, er geht auf die ihm fremden Menschen zu, engagiert sich in ihrer Gemeinschaft und sucht ihr Vertrauen. Der ideale *Kosmopolit* zeichnet sich schließlich durch seine 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 er sich bis zur Verwechslung unter ihnen bewegt, ohne doch je einer von ihnen zu werden. Kurzum, der reine *Kosmopolit* ist ein Meister des »going native«. Er ist dies in seiner eigenen Kultur nicht weniger als in frem-

den Kulturen, denn wirklich unter sich ist der wahre *Kosmopolit* nur in der Gemeinschaft seinesgleichen. Für Hannerz wird dies die globale Gemeinschaft der Anthropologen und Ethnologen sein, die ihm sicherlich gern für sein Idealbild Modell gestanden haben wird.

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. Für den Touristen könnte das »home plus sunshine and nice beaches«, aber auch »home plus going native« sein. Bei letzterem handelt es sich um mehr oder weniger lange Ausflüge, nicht aber um die habituelle und mentale Aneignung einer fremden Kultur und dem engagierten Sichbewegen unter deren Mitgliedern. Für die Geschäftsleute heißt das »home plus more and better business« und für die Entwicklungshelferin vielleicht »home plus more and different help«. Für die Diplomatin nehme ich einmal »home plus representation of foreign politics« an, für die Wissenschaftlerin könnte es »home plus better science« und für die IT-Expertinnen »home plus better technology« sein. Und da es sich bei letzteren um funktionale, das heißt primär beruflich bzw. professionell orientierte Gruppen handelt, nehme ich einmal für sie alle »home plus better assignments and career options« als entscheidende Motivation und Verhaltensorientierung an.

Das eigentliche Gegenbild zu Hannerz' Idealbild des reinen *Kosmopoliten* stellen daher die Touristen dar, weshalb die Frage nach dem wahren *Kosmopoliten* und dessen Farce sich für die verschiedenen professionellen Gruppen nur dann stellt, wenn sie in fremden Ländern nicht nur arbeiten, sondern auch leben (vgl. Hannerz 1996: 112–124; Bauman 1998: 77–102). Dies ist bei den in den Referaten vorgestellten *Expatriates* der Fall, denn – wie gesagt – sie jetten nicht nur durch die Welt, sondern leben auch für einige Zeit in dem ein oder anderen Land, in dem sie arbeiten. Diese real existierenden *Expatriates*, die sich oft selbst gern als »citizens of the world« im Unterschied zu den normalen bodenständigen Menschen bezeichnen, müssen sich also die Frage nach ihrem wirklichen Leben angesichts solcher Formeln und Ideale gefallen lassen.

Simmels Fremder unterscheidet sich als potentieller Wanderer, der heute kommt und morgen bleibt, von den Einheimischen, die immer schon da waren, aber auch von dem Barbaren, der im Unterschied zum Fremden kein »Glied der Gruppe selbst« ist und von daher in keiner positiven, sondern nur einer negativen, das heißt einer »Nicht-Beziehung« zur Gruppe steht. Hannerz' reiner *Kosmopolit* spielt die Figur von Simmels Fremden, ohne ein solcher zu sein, da er nicht bleibt und Teil der Gruppe wird, sondern sich nur in ihr engagiert, dann aber wieder geht, ohne sich zu irgendetwas zu verpflichten. Im Gegensatz zu Simmels existentieller Form des Fremden als Einheit von Nähe und Ferne zeichnet sich Hannerz' kompetenter

Kosmopolit durch seine Performance des »going native« aus, die er unter den Anderen und vor dem Rest der Welt meisterhaft zum Besten gibt.

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

II. Typen und Prozesse der Akkulturation

Wenn wir zwischen der eigenen Herkunftskultur und einer fremden Gastkultur sowie jeweils zwischen Annahme und Ablehnung der eigenen und der fremden Kultur unterscheiden, so ergeben sich aus der Kreuztabellierung dieser Unterscheidungen vier verschiedene Typen der Akkulturation: Bi- bzw. Multikulturalismus, Separation bzw. Segregation, Assimilation und Marginalisierung (vgl. Berry 1997).

Typen der Akkulturation		Übernahme der anderen Kultur (taking on)	Ablehnung der fremden Kultur (refusal)
Eigene bzw. Herkunfts- kultur	Beibehaltung der eigenen Herkunfts- kultur (maintenance)	Integration durch Bi- bzw. Multi- Kulturalismus	Separation bzw. Segregation
	Aufgabe der eigenen Herkunfts- kultur (letting go)	Integration durch Assimilation	Marginalisierung

Abbildung 1: Typen der Akkulturation

Die beiden positiven Integrationsfälle dieses Modells stellen die 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 dem 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 *Expatriate-Communities* der wohl verbreitetste Fall der Nicht-Integration, Lebensführung und Identitätsbildung im Ausland sein (Cohen 1977).

Dieses Typenmodell der Akkulturation lässt sich jedoch auch als ein Prozessmodell denken. So verläuft das klassische Drei-Generationen-Modell der Assimilation über die Stufen der ethnischen Separation und Segregation in der ersten Generation und des Bikulturalismus der Kinder in der zweiten Generation hin zur weitgehenden Assimilation in die Kultur des Gastlandes in der dritten Generation. Wenn auch oft Elemente der Herkunftskultur beibehalten werden, so ist die Aufrechterhaltung einer wirklichen bikulturellen Integration über mehrere Generationen an 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 annehmen können.

Für die Akkulturation von *Expatriates* kennen wir vergleichbare Stufen- und Verlaufsmodelle, die jedoch den meist weit kürzeren und befristeten Zeitraum des Aufenthalts in Rechnung stellen (Oberg 1960; Adler 1975; Ward/Bochner/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 Peter Adler über die folgenden fünf Stufen seinen Lauf: am Anfang lebt es sich wie im Honeymoon und werden die ersten Kontakte unter dem Vorzeichen bikulturelle Einigkeit und Freundlichkeit erfahren; die Oberfläche des kulturellen (Miss-)Verstehens bricht jedoch sehr bald auf und öffnet die Abgründe der ersten Desillusionierung, so dass dem bikulturellen Honeymoon der Anfangsphase oft eine Erfahrung der Marginalisierung in der Gastgesellschaft folgt. Aus dieser marginalen Position in der Gastgesellschaft flüchtet sich der *Expatriate* in die *Expatriate-Community* der eigenen Landsleute oder anderen internationalen *Transients*. In

der gemeinsamen Abgrenzung gegenüber der Gastkultur, die eine Phase der Separation und Segregation darstellt, schöpft er wieder Selbstvertrauen und versichert sich seiner eigenen Identität. Von hier nun nimmt er wieder Kontakt mit der Gastgesellschaft auf und versucht deren Andersheit besser zu verstehen. Er gerät in einen Prozess des »taking on« der Verhaltensweisen und Normen der Gastgesellschaft, was zu einem zumindest partiellen und zeitweisen »letting go« der eigenen kulturellen Habitualisierungen und Identifikationen führt. Dieser Prozess kann anhand unseres Modells der Akkulturation auch als ein tastendes Vorgehen des versuchsweisen Hin und Her zwischen Separation in der *Expatriate-Community* und Integration in die Gastgesellschaft durch partielle oder zeitweilige Assimilation beschrieben werden.

Prozesse der Akkulturation		Fremde/andere bzw. Gastkultur	
		Übernahme der anderen Kultur (taking on)	Ablehnung der fremden Kultur (refusal)
Eigene bzw. Herkunftskultur	Beibehaltung der eigenen Herkunftskultur (maintenance)	1. Bikultureller Honeymoon versus 5. Bikulturelle Praxis und Identität	3. Separation und Segregation durch Rückzug in die Expatriate-Community
	Aufgabe der eigenen Herkunftskultur (letting go)	4. (Re-) Integration durch »taking on« der fremden Kultur und »letting go« eigener Identität	2. Marginalisierung durch (Miss-) Verstehen und Ausgrenzung

Abbildung 2: Prozesse der Akkulturation

Am Ende dieses Akkulturationsprozesses steht im Gegensatz zu der anfangs nur oberflächlich erlebten Bikulturalität die tatsächlich praktizierte Bikulturalität des *Expatriate*. Er ist nun idealerweise gleichsam autonom gegenüber seiner eigenen wie der fremden Kultur, indem er sich sicher in beiden Kulturen bewegt und seine bikulturelle Identität zwischen ihnen durch den permanenten Prozess des »taking on« und »letting go« ermittelt und vermittelt. Es muss hier jedoch einmal mehr betont wer-

den, dass der Akkulturationsprozess eher selten in einer bi- bzw. multikulturellen Praxis enden wird. Sehr viel wahrscheinlicher sind Marginalisierung und Separation sowie eine nur partielle und zeitweise Assimilation.

III. Becoming and being an Expat

Wie werden Menschen zu *Expatriates*? Manche werden bereits als »Expats« geboren und wachsen als so genannte *Third Culture Kids* auf (Pollock/Van Reken 2001; Eidse/Sichel 2004). Es sind dies die Kinder von *Expatriates*, die in einem fremden Land aufwachsen und oft mit ihren Eltern von einem zum nächsten Land ziehen. Durch ihr Leben zwischen den Kulturen und ihre Mobilität über Kulturgrenzen hinweg fühlen sie sich zugleich nirgends und überall zugehörig und zu Hause. So wie die Eltern sich der *Expat-Community* oft am stärksten zugehörig fühlen, so geht es deren Kindern oft in der Gemeinschaft und Freundschaft mit anderen *Kids* dieser dritten bzw. transnationalen Kultur. Denn zum *Expat* werden Menschen, indem sie Teil einer Gruppe werden und sich einer Gemeinschaft von *Expatriates* zugehörig fühlen. Aber wie geschieht dies?

Um *Expats* zu werden und zu bleiben, müssen sie – und darin ist das »becoming an Expat« dem »becoming a Marihuana User« in der Prozessdynamik durchaus vergleichbar (Becker 1963: 41–58) – einen Lernprozess durchlaufen, durch den sie folgende wesentliche Motivationen und Kompetenzen erlernen und habitualisieren. Zum einen müssen sie für das Leben in der Fremde *offen und motiviert* sein und dann auch die *Chance und Möglichkeit* erhalten ins Ausland zu gehen, zum anderen müssen sie die *Kompetenzen erlernen*, um im Ausland leben und arbeiten zu können, und sie müssen es schließlich *genießen* – oder doch zumindest *vorteilhaft finden* – im Ausland zu leben, da sie sonst nach einem einmaligen Versuch und Aufenthalt höchst wahrscheinlich wieder in ihr Heimatland (eventuell sogar vorzeitig) zurückkehren würden, ohne einen zweiten Versuch wagen zu wollen.

Tatsächlich handelt es sich wohl bei den meisten Menschen um *Expats*, bei denen der eine oder andere Auslandseinsatz eine Episode in ihrem Leben darstellt, während die allerwenigsten zu existentiellen *Expats* in dem Sinne werden, dass sich ihr Leben mehr von Auslandseinsatz zu Auslandseinsatz als zwischen Herkunftsland und Auslandseinsatz gestaltet und sie sich ein *Nicht-Expat-Sein* gar nicht mehr vorstellen können und wollen. Dies liegt jedoch nicht nur an dem Wunsch und Interesse entweder eher im Ausland oder im Herkunftsland zu leben, sondern mindestens ebenso auch an den Chancen und Möglichkeiten tatsächlich zwischen der einen oder anderen Option wählen zu können.

Der klassische *Expatriate* ist in der Regel ein »organizational man«. Er zieht nicht als Globetrotter auf eigene Faust durch die Welt, sondern seine oder auch ihre internationale Mobilität wird von einem *International Human Resource Department*, einer internationalen, transnationalen oder gar globalen Organisation gemanagt. Es handelt sich also um keine Romantiker oder Romantikerinnen, sondern um Karrieremenschen, deren Qualifikationen und Selektionskriterien, Aufgaben und Herausforderungen, Karriere- und Lebenswege nicht durch sie selbst, sondern im Wesentlichen von den Organisationen, für die sie arbeiten, bestimmt werden. Dabei gelten für das *International Human Resource Management* – insbesondere in der Wirtschaft, aber auch darüber hinaus – Strategie und Effizienz als die zentralen Handlungskriterien, wobei die Strategie den programmatischen Kontext darstellt, innerhalb dessen ein möglichst effizientes Handeln gefordert wird.

Sehen wir einmal von der strategischen Rolle des Auslandseinsatzes für die Personal- und Organisationsentwicklung und die Aufgabenstellung der jeweiligen Organisation ab, so gliedert die Personalführung den Auslandseinsatz in die drei Abschnitte: vor, während und nach dem Einsatz (z.B. Black/Gregerson/Mendenhall 1992). Vorher gilt es, die richtigen Leute auszuwählen und sie möglichst gut auf ihren Einsatz vorzubereiten, nachher ihnen bei der Wiedereingliederung zu helfen, so dass ihre Erfahrung für die Organisation von Gewinn ist. Während des Auslandsaufenthalts sollen die Entsandten sich den neuen mentalen und habituellen Bedingungen der fremden Kultur anpassen und die lokalen Anforderungen mit dem Auftrag der Mutterorganisation ausbalancieren. Ihre Performanz wird laufend evaluiert und dementsprechend anerkannt und belohnt. Dabei gelten als das zentrale Qualitätskriterium globaler Führungskräfte Neugierde und Offenheit, die sich im Ausland durch eine hohe Unsicherheitstoleranz und Konfliktlösungsfähigkeit einerseits und eine starke Persönlichkeit mit außerordentlichen professionellen Kompetenzen andererseits wirkungsvoll entfalten kann (Black/Morrison/Gregerson 1999). Soweit der selektions- und effizienzorientierte Blick des Personalmanagements. Wie aber erleben die *Expatriates* ihren Auslandsaufenthalt?

Ein *Expatriate*, ob er nun von einer Organisation ins Ausland entsandt wurde oder nicht, entspricht den an ihn gestellten Erwartungen, wenn er seine Erfahrungen als Bildungserlebnis und Heldengeschichte erzählt. Dementsprechend hat Joyce Osland die Erfahrungen von *Expatriates*, dem Muster von Joseph Campbells Mythenanalyse *The Hero with a Thousand Faces* folgend (1949), als Heldengeschichte strukturiert (1995). Im Erfahrungsbericht des *Expatriate* folgt dann der Protagonist wie im Heldenmythos dem Ruf des Abenteurers und nimmt die Herausforderungen des Weges in die Fremde an. Er überschreitet die Grenze in eine unbekannte Welt. Um in diese Welt wirklich vorzudringen, muss er Hindernisse überwinden: die fremde Sprache und die kulturelle Abgeschlossenheit stellen zwei große Barrieren dar, zwei andere prominente »*Threshold Guardians*« können die enge Kontrolle und Aufgabenstellung der

entsendenden Organisation, aber auch die *Expatriate-Community* sein, in die sich der Protagonist zurückzieht und damit vom eigentlichen Kampfplatz verabschiedet. Überwindet er diese Hindernisse und Versuchungen, so ist er in der fremden Welt auf Freunde und kulturelle Mentoren angewiesen, die ihm Rat geben und den Weg weisen. Den Kern der Heldensaga des *Expatriate* bilden jedoch die Prüfungen, die er auf seinem Weg durch die Fremde bestehen muss.

Dabei geht es nicht um einfache Lösungen, sondern um den Erwerb der Kompetenz, in paradoxen bzw. dilemmatischen Situationen mit widersprüchlichen Anforderungen zurechtzukommen und leben zu können. So muss er zum Beispiel den Konflikt zwischen Herrschafts- und Kooperationsverhältnissen lösen; er muss Vertrauen zeigen, obwohl er noch misstrauisch ist; er muss zwischen weichen und harten Regeln unterscheiden und zwischen den Zeilen verstehen lernen; und er muss schließlich eine Balance zwischen den eigenen und fremden Werten, Verhaltensregeln und -erwartungen finden. Dies kann ihm nur gelingen, indem er sich mental und habituell auf die fremde Kultur einstellt, indem er zumindest zeitweise und partiell eigene Werte und Rollenvorstellungen aufgibt (*letting go*) und diejenigen des Gastlandes übernimmt (*taking on*). Die Belohnung für diese Anstrengung ist wie im Bildungsroman ein neues Selbst, das zum einen über seine einstigen eigenen Grenzen und Möglichkeiten hinausgewachsen ist und zum anderen zu sich selbst gefunden hat. Das mag das bi- oder multikulturelle Selbst des *Kosmopoliten* mit seiner hybriden Identität und permanenten Mobilität sein, es kann aber auch das entfremdete Selbst des Heimkehrers sein, der sich mit seinen Erfahrungen in der Welt, in die er zurückkommt, erst einmal wieder zurechtfinden muss (Zachary 2000; Schütz 1972).

In der Bildungs- und Heldengeschichte ist weder vom Scheitern des Expatriate noch vom *Trauma of Moving* die Rede (McCollum 1990). Das liegt nicht nur, aber auch daran, dass es sich in der ganz überwiegenden Mehrzahl um Männergeschichten und damit um die Erfahrungen des *Leaders*, nicht aber um die Erlebnisse der *Follower*, der meist als Anhängsel mitgezogenen Frauen handelt. Die von Audrey McCollum interviewten Frauen, die meist nur das *Trauma of Moving* innerhalb der USA und nicht international durchlebt haben bzw. noch durchleben, berichten von den Selbsttäuschungen und Illusionen der freien Wahl und Entscheidung ebenso wie von den Verlusten, die der Umzug aus einer vertrauten in eine fremde Welt mit sich bringt. Sie berichten vom Verlust des Zu-Hause-Gefühls und des Vertrauten, der Nachbarschaft und der Freundschaften, der Arbeit und des sozialen Status; sie berichten von Depressionen und Beziehungskrisen sowie von den oft vergeblichen Mühen, all das, was sie verloren haben, wieder neu aufbauen zu müssen. Im Gegensatz zu den *Leadern* erzählen die *Follower* weit mehr von den Kosten der Mobilität, wozu auch die häufige Enttäuschung über den neuen Job und die schnelle Desillusionierung über die einst erhofften Karrierechancen gehört.

Ein subtiles Scheitern des flexiblen Menschen im Zeitalter der Globalisierung, dessen zentrales Personal die global mobilen *Expats* darstellen, stellt Richard Sennett in *The Corrosion of Character* dar (1998). Im Gegensatz zur Bildungs- und Heldengeschichte, an deren Ende der *Expatriat* als gereifte und über sich selbst hinaus gewachsene Persönlichkeit steht, höhlt der neue Kapitalismus die Persönlichkeit durch seine Forderung nach unablässiger Mobilität und Flexibilität aus. Zwischen den Zeilen der virtuellen Heldengeschichten entdeckt Sennett einen *circulus vitiosus*, den selbstzerstörerischen Zirkel eines Lebens im Widerspruch. Es ist dies der Widerspruch zwischen dem beruflichen Heldenleben im falschen Leben, dem verlorenen persönlichen Leben in einer zerstörten Gemeinschaft. Im Gegensatz zur Erfolgsgeschichte des Helden verliert der flexible und hochmobile Mensch im Strudel zwischen kurzfristiger Lebensführung und langfristigen Werten die Kontrolle über sein Leben. Die Präferenz des Karrieremenschen für schwache Bindungen und die daraus resultierende Leere des sozialen Lebens unterminieren das Vertrauen in wechselseitige Verpflichtungen sowie die Loyalität in persönlichen Bindungen. Die Oberflächlichkeit der sozialen Beziehungen schlägt sich auch in einer Gleichgültigkeit gegenüber den Orten und Städten, in denen diese hochmobilen Menschen sich treffen und leben, nieder: »Ob hier oder dort, der Ort spielt keine Rolle.« (Augé 1995; Sennett 2002).

IV. Internationale Karrieren und transnationale Mobilität

Entgegen dem Konzept der »transnationalen Migration« werden in den Beiträgen dieser Ad-hoc-Gruppe die Biografien, Lebensführung und Identitäten von Menschen, die eine *internationale Karriere und transnationale Mobilität* erleben, dargestellt, analysiert und verglichen. Unter internationalen Karrieren verstehen wir die Lebensläufe von Menschen, die sich im Rahmen einer beruflichen Tätigkeit wiederholt an verschiedenen Orten der Welt über längere Zeiträume aufhalten. Insofern sie von einem Auslandsaufenthalt zum nächsten wechseln, handelt es sich um internationale Karrieren, insofern sie zwischen ihrem Herkunftsland und/oder zwischen einem oder mehreren anderen Ländern hin und her pendeln, handelt es sich um transnationale Mobilität. Die internationalen Karrieren und transnationale Mobilität dieser Männer und Frauen trägt ganz wesentlich zur Konstitution eines transnationalen Raumes und einer wie auch immer imaginierten Weltgesellschaft bei. Durch ihre internationalen Karrieren und transnationale Mobilität werden diese Menschen in besonderem Maße zu signifikanten Akteuren der Globalisierung und stellen als solche zugleich eine Allegorie der *conditio humana* des neuen Zeitalters dar.

Die Antwort auf die Frage, was den Unterschied zwischen »becoming or being an expat« ausmacht, bin ich leider schuldig geblieben, weil sich das eine ohne das andere nicht erklären lässt. Ich möchte meine die nun folgenden empirischen Beiträge einleitenden Überlegungen mit fünf Fragen abschließen, die wir in dieser Systematik für die Behandlung der Thematik der internationalen Karrieren und transnationalen Mobilität für entscheidend halten:

1. Wie verlaufen die Biografien 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 Biografien 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?

Literatur

- Adler, Peter (1974), »Beyond Cultural Identity: Reflections on Cultural and Multicultural Man«, *Topics in Culture Learning*, Jg. 8, H. 2, S. 23–40.
- Al-Ali, Nadjé/Koser, Khalid (Hg.) (2002.), *New Approaches to Migration? Transnational Communities and the Transformation of Home*, London/New York.
- Augé, Marc (1995), *Non-Places*, London.

- Basch, Linda/Glick Schiller, Nina/Blanc-Szanton, Cristina (Hg.) (1994.), *Nations Unbound. Transnational Projects, Postcolonial Predicaments, and Deterritorialized Nation-States*, London.
- Bauman, Zygmunt (1998), *Globalization. The Human Consequences*, New York.
- Becker, Howard S. (1963), *Outsiders. Studies in the Sociology of Deviance*, Glencoe.
- Berry, John W. (1997), »Immigration, Acculturation, and Adaptation«, *Applied Psychology: An International Review*, Jg. 46, H. 1, S. 5–34.
- Black, Stewart/Gregerson, Hal/Mendenhall, Mark (1992), *Global Assignments. Successfully Ex-patriating and Repatriating International Managers*, San Francisco.
- Black, Stewart/Morrison, Allen/Gregerson, Hal (1999), *Global Explorers. The Next Generation of Leaders*, New York/London.
- Campbell, Joseph (1949), *The Hero with a Thousand Faces*, Princeton.
- Cohen, Erik (1977), »Expatriate Communities«, *Current Sociology*, Jg. 24, H. 3, S. 1–117.
- Eidse, Faith/Sichel, Nina (Hg.) (2004), *Unrooted Childhoods. Memoirs of Growing up Global*, London.
- Faist, Thomas (Hg.) (2000), *Transstaatliche Räume. Politik, Wirtschaft und Kultur in und zwischen Deutschland und der Türkei*, Bielefeld.
- Glick Schiller, Nina/Basch, Linda/Blanc-Szanton, Cristina (Hg.) (1992), *Towards a Transnational Perspective on Migration: Race, Ethnicity, and Nationalism Reconsidered*, New York.
- Hannerz, Ulf (1996), *Transnational Connections. Culture, People, Places*, London.
- McCullum, Audrey T. (1990), *The Trauma of Moving. Psychological Issues of Women*, London.
- Oberg, Karl (1960), »Cultural Shock: Adjustment to New Cultural Environments«, *Practical Anthropology*, Jg. 15, H. 7, S. 177–182.
- Osland, Joyce (1995), *The Adventure of Working Abroad. Hero Tales from the Global Frontier*, San Francisco.
- Pollock, David C./Van Reken, Ruth E. (2001), *Third Culture Kids. The Experience of Growing up among Worlds*, Yarmouth.
- Pries, Ludger (1996), *Transnationale Migration* (=Soziale Welt, Sonderband 12), Baden-Baden.
- Pries, Ludger (2001), *New Transnational Social Spaces. International Migration and Transnational Companies in the Early Twenty-first Century*, London/New York.
- Sennett, Richard (1998), *Der flexible Mensch. Die Kultur des Neuen Kapitalismus*, Berlin.
- Sennett, Richard (2002), »Cosmopolitanism and the Social Experience of Cities«, in: Vertovec, Steven/Cohen, Robin (Hg.), *Conceiving Cosmopolitanism: Theory, Context, and Practice*, Oxford, S. 42–46.
- Simmel, Georg (1992), »Exkurs über den Fremden«, in: ders., *Soziologie*, Frankfurt a.M., S. 764–771.
- Schütz, Alfred (1972), »Der Heimkehrer«, in: ders., *Gesammelte Aufsätze*, Bd. 2, Den Haag, S. 70–84.
- Ward, Colleen/Bochner, Stephen/Furnham, Adrian (2001), *The Psychology of Culture Shock*, London.
- Zachary, G. Pascal (2000), *The Global Me. New Cosmopolitans and the Competitive Edge – Picking Globalism's Winners and Losers*, New York.