

Kommunale Willkommenskultur für hochqualifizierte Migranten

Was können die Städte leisten?

Daniela Imani · Marius Otto · Claus-C. Wiegandt

Online publiziert: 13. April 2015
© Springer-Verlag Berlin Heidelberg 2015

Willkommenskultur in Reaktion auf Wettbewerb um Hochqualifizierte

In den vergangenen Jahren ist ein zunehmender internationaler Wettbewerb um hochqualifizierte Arbeitskräfte festzustellen. Als wesentliche Ursachen gelten unter anderem die Globalisierung und der Fachkräftemangel infolge des demografischen Wandels. Vor diesem Hintergrund wurde die Migrationspolitik in zahlreichen OECD-Ländern, darunter auch in Deutschland, unter dem Gesichtspunkt der ökonomischen Wettbewerbsfähigkeit modifiziert. Um die Zuwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte zu erhöhen, wurden

Die Zuwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte aus dem Ausland hat in Deutschland in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen. Der Beitrag untersucht auf der Basis von zwei DFG-Forschungsprojekten, wie die Städte und Gemeinden mit diesem Phänomen umgehen und welchen Beitrag sie zur Eingliederung der hochqualifizierten Zuwanderer leisten. Vielfältige Maßnahmen werden beschrieben, die den hochqualifizierten Arbeitnehmern das Einleben vereinfachen und der geforderten Willkommenskultur gerecht werden sollen. Ein Problem kann entstehen, wenn in der Integrationsarbeit bei den verschiedenen Zuwanderergruppen zweierlei Maß angelegt wird.

D. Imani (✉) · Prof. Dr. Dipl.-Geogr. C.-C. Wiegandt
Geographisches Institut, Universität Bonn,
Meckenheimer Allee 166,
53115 Bonn, Deutschland
E-Mail: imani@geographie.uni-bonn.de

Prof. Dr. Dipl.-Geogr. C.-C. Wiegandt
E-Mail: wiegandt@geographie.uni-bonn.de

M. Otto
Geographisches Institut, RWTH Aachen,
Wüllnerstraße 5b,
52056 Aachen, Deutschland
E-Mail: otto@geo.rwth-aachen.de

die rechtlichen Rahmenbedingungen der Zuwanderung für Hochqualifizierte verändert (Herzog-Schmidt 2014). Eine neue Willkommenskultur für Zugewanderte ist inzwischen ein geflügeltes Wort in der gesellschaftspolitischen Debatte. Auch Bundespräsident Gauck und Bundeskanzlerin Merkel fordern inzwischen eine höhere Aufgeschlossenheit gegenüber den hochqualifizierten Migranten in unserem Land. Kommunale Ämter und Behörden werden in diesem Zusammenhang als zentrale Akteure der Umsetzung einer neuen Willkommenskultur gesehen. Wir fragen in unserem Beitrag deshalb, was Kommunen in den vergangenen Jahren für diese spezielle Migrantengruppe unternommen haben, um Defizite beim Einleben abzubauen und bessere Voraussetzungen für ihren Aufenthalt in Deutschland zu schaffen.

Als Grundlage für unsere Überlegungen dienen eigene Ergebnisse von Forschungsprojekten zur Zuwanderung international Hochqualifizierter, die wir gemeinsam in den Geographischen Instituten der Universitäten Aachen, Bonn und Köln durchführen und die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft finanziert werden (vgl. auch Föbker et al. 2011, 2012, 2014). Nach dem Konzept der „kreativen Klasse“ des amerikanischen Wirtschaftsgeographen Richard Florida (2002) unterscheiden wir bei den Hochqualifizierten zwischen den ausländischen „Bohemians“ (u. a. Künstler), den „kreativen Professionals“ (u. a. Manager und leitende Angestellte) sowie den „Hochkreativen“ (u. a. Universitätsmitarbeiter).

In diesem Beitrag konzentrieren wir uns auf die Aktivitäten der kommunalen Akteure in Aachen, Bonn, Düsseldorf, Essen und Köln – Städte, in denen die Gruppe der „kreativen Klasse“ eine besondere Rolle für die Stadtentwicklung spielt. Nach dem Metropolfunktionsindex des BBSR (BBSR 2010), der die internationale Bedeutung europäischer Städte in den Bereichen Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Verkehr und Kultur misst und damit als Maß für die Anziehungskraft

für hochqualifizierte internationale Migranten herangezogen werden kann, werden in Köln, Düsseldorf, Bonn und Essen die vier höchsten Indexwerte in Nordrhein-Westfalen erzielt. In einer weiteren Untersuchung zur Verteilung der drei Gruppen der kreativen Klasse in nordrhein-westfälischen Städten bezüglich des Indikators der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zeigt sich zudem, dass die vier Städte Düsseldorf, Köln, Essen und Bonn bei den „Bohemians“ im Jahr 2008 die ersten vier Rangplätze einnehmen bzw. bei der Gruppe der „kreativen Professionals“ unter den sechs höchsten Rangplätzen liegen (vgl. NIERS 2010, 30 ff). Für unser Vorhaben haben wir 37 Interviews unter anderem mit Integrationsbeauftragten, Vertretern der Ausländerämter, der kommunalen Wirtschaftsförderungen und Industrie- und Handelskammern sowie der Universitäten geführt.

Zuwanderung Hochqualifizierter für die meisten Kommunen interessant

Anfang 2014 hat die Staatsministerin Aydan Özoguz bei der Verabschiedung des Migrationsberichts der Bundesregierung gefordert, dass Deutschland für qualifizierte Zuwanderer noch attraktiver werden muss. Viele Kommunen sind schon länger an einer Verbesserung der Zuwanderungsbedingungen für hochqualifizierte Arbeitskräfte sehr interessiert. Die eingangs genannte Globalisierung und der demografische Wandel, die einen verstärkten Bedarf an Fachkräften auf internationaler und nationaler Ebene hervorrufen, wirken auch auf kommunaler Ebene. Dabei ist die Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte aus dem Ausland nicht nur für Unternehmen in Kommunen attraktiv, die einen akuten Fachkräftemangel zu bewältigen haben. Vielmehr scheint die Erhöhung der Zuwanderung internationaler Hochqualifizierter auch ein Weg für Kommunen zu sein, sich als attraktiver Standort für Unternehmen und Organisationen zu präsentieren. Im internationalen Wettbewerb um „gewinnbringende“ Fachkräfte geht es letztlich um imageträchtige und finanzstarke Unternehmen. Die mit ihrer Ansiedlung verbundene Zuwanderung statushoher Haushalte soll zudem die lokale Wirtschaft stärken.

Vielfältige Maßnahmen der Einbindung

In der Stellungnahme zur Umsetzung der europäischen Blue-Card-Richtlinie in Deutschland hat der Integrationsbeirat der Bundesregierung ein Drei-Phasen-Modell zur Etablierung einer „Kultur des Willkommens“ entwickelt (Beirat Integration 2012, 6 f.). Die hier geforderten Maßnahmen setzen bereits in Institutionen des Herkunftslandes an („Vorintegration“) und reichen von der Unterstützung

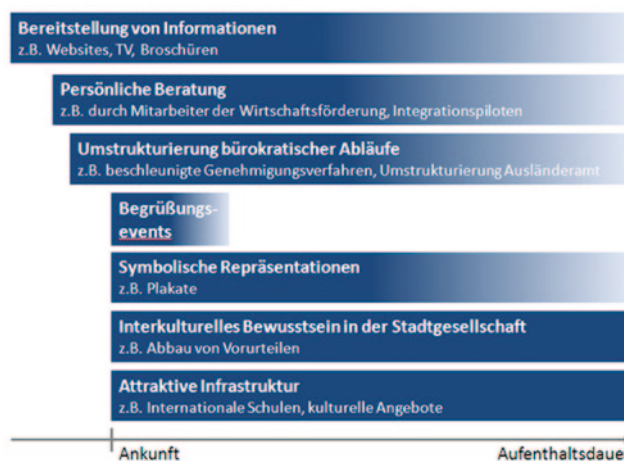


Abb. 1 Maßnahmen von Städten zur Anziehung und Bindung hochqualifizierter Migranten. (Quelle: eigene Erhebung)

bei der Ankunft („Erstintegration“) bis zu einer Verstetigung des Aufenthalts („Etablierung in Deutschland“). Die Stadtverwaltungen und weitere Akteure auf kommunaler Ebene – Wirtschaft, Verbände, Organisationen – werden in diesem Zusammenhang als wichtige Instanzen genannt, um die Zuwanderung von Hochqualifizierten möglichst reibungslos zu ermöglichen, das Ankommen vor Ort positiv zu gestalten und den Wunsch nach einem dauerhaften Aufenthalt zu stärken.

Es stellt sich die Frage, welche Möglichkeiten Kommunen haben, die Zuwanderung und Bindung der hochqualifizierten Migranten zu unterstützen. Auch wenn viele Angelegenheiten der Zuwanderung, des Aufenthaltes und der Niederlassung im Grundsatz durch den Bund geregelt sind, spielt die kommunale Ebene eine maßgebliche Rolle im Aufgaben- und Verwaltungsvollzug. Hier können die Kommunen Handlungsspielräume nutzen, um zielgruppenspezifische Strategien und Angebote für hochqualifizierte Migranten zu entwickeln. Unsere bisherigen Forschungsergebnisse zeigen dies für die fünf Untersuchungsstädte (vgl. Abb. 1).

Einige der Maßnahmen setzen bereits vor der Ankunft der Zuwanderer in der jeweiligen Stadt an, beispielsweise die zielgruppenspezifische **Bereitstellung von Informationen** (etwa zu Betreuungsangeboten für Kinder) oder **persönliche Beratungsangebote**. Allerdings findet ein intensiver Kontakt zumeist erst nach der Ankunft statt. In den meisten Untersuchungsstädten gibt es kommunale Ansprechpartner, an die sich die internationalen Hochqualifizierten bei Fragen und Problemen wenden können. Dazu zählen zum einen Angebote, die für alle Migranten unabhängig von ihrer Qualifikation oder Beschäftigungssituation genutzt werden können. In Bonn gibt es beispielsweise das Instrument der ehrenamtlichen Integrationslotsen, die Migranten beim Kontakt mit Behörden unterstützen. Zum anderen finden sich in

unseren Untersuchungsstädten aber auch Angebote, die ausschließlich auf die spezifischen Gruppen der internationalen Hochqualifizierten zugeschnitten sind. Auch wenn es sich dabei zum Teil um klassische alltagspraktische Beratungs- und Unterstützungsangebote – etwa Beratung zu Schulen und Kindergärten, Informationen zu internationalen Communities, sprachliche Unterstützung in bürokratischen Angelegenheiten – handelt, finden sich die Ansprechpartner nicht in den traditionellen Bereichen städtischer Migrationsarbeit etwa durch Integrationsbeauftragte. Anlaufstellen finden sich stattdessen bei den Wirtschaftsförderungen (Düsseldorf und Köln) oder bei speziellen Einrichtungen (Referat für Internationales und Nachhaltigkeit Bonn, Stadtmarketing Aachen, Kulturverwaltungen Köln und Düsseldorf).

Zusätzlich werden Beratungsaufgaben zunehmend bei den Ausländerämtern im Zuge von **Umstrukturierungen** angeboten, etwa mit einer stärkeren Dienstleistungsorientierung oder einer Neugewichtung zwischen Ordnungs- und Integrationspolitik. Dies ist insbesondere für Zuwanderer aus Nicht-EU-Staaten von Bedeutung, da diese bisher häufig mit bürokratischen und langwierigen Genehmigungsprozessen konfrontiert sind. Häufig profitieren insbesondere qualifizierte Zuwanderer von diesen Prozessen. In den vergangenen Jahren wurden in unseren Untersuchungsstädten gesonderte Abteilungen eingerichtet mit fachlich, sprachlich und interkulturell geschulten Mitarbeitern, die für die Bedürfnisse der hochqualifizierten Migranten sensibilisiert sind. So sind Vertreter des Ausländeramtes in Köln mit einer regelmäßig stattfindenden Sprechstunde und in Aachen mit einem Zweibüro auf dem Universitätsgelände für Studierende und Wissenschaftler präsent. Das Ausländeramt Köln hat weiterhin eine Stelle eingerichtet, die sich exklusiv um chinesische Unternehmen und ihre Mitarbeiter kümmert. In Bonn hingegen sind speziell geschulte Mitarbeiter des Ausländeramtes für Wissenschaftler und Mitarbeiter international operierender Unternehmen und Organisationen zuständig. In Essen ist die Eröffnung eines Welcome- und Service-Centers vorgesehen. Hier sollen zukünftig alle Essener Bürger qualifizierte Lotsen- und Beratungsdienste in Anspruch nehmen können. Neu zuwandernde ausländische Fachkräfte oder Hochqualifizierte (§§ 18–21 Aufenthaltsgesetz) können dort im Sinne eines One-Stop-Governments auch die hoheitlichen Dienstleistungen nach dem Aufenthalts- und Melderecht regeln.

Während diese Maßnahmen vor bzw. unmittelbar nach der Ankunft in der neuen Stadt von Bedeutung sind, wirken andere Maßnahmen während des gesamten Aufenthaltes. Dazu zählt beispielsweise eine ausdrücklich hohe Wertschätzung gegenüber hochqualifizierten Migranten durch die Stadtpolitik. So finden sich am Eingang zum ehemaligen Regierungsviertel in Bonn, in dem heute zahlreiche UN-Institutionen und internationale NGOs angesiedelt sind, große Willkommensschilder in verschiedenen Sprachen. Diese



Abb. 2 Willkommensschilder in Bonn. (Quelle: eigene Aufnahme)

symbolische Repräsentation einer Willkommenskultur zielt deutlich auf die dortigen internationalen Mitarbeiter – die Schilder finden sich in keinem anderen Quartier der Stadt (vgl. Abb. 2). Als besondere Herausforderung schätzen einige unserer Gesprächspartner das Bemühen, ein **interkulturelles Bewusstsein** für die Bedeutung, die Potenziale und daraus erwachsende Ressourcen ausländischer Hochqualifizierter auch jenseits der Stadtverwaltungen und der international ausgerichteten Unternehmen, Organisationen und Einrichtungen zu schaffen.

Darüber hinaus wird eine **attraktive Infrastruktur** als ein wichtiger Faktor angesehen, der das „Wohlbefinden“ der hochqualifizierten Migranten in der Stadt erhöhen soll. Dazu zählt vor allem die Verfügbarkeit einer grundlegenden ethnischen Versorgungsinfrastruktur. Diese zeichnet sich durch verschiedene, auf eine Migrantengruppe ausgerichtete Angebote aus und deckt Bedürfnisse ab, die ein Migrant außerhalb seines Herkunftskontexts hat. Zur ethnischen Versorgungsinfrastruktur gehören zum Beispiel religiöse Einrichtungen, Geschäfte und Vereine. Düsseldorf wird hier als positives Beispiel angeführt, da die Stadt die Entwicklung der japanischen Community ausdrücklich unterstützt. Eine herausragende Bedeutung wird in allen Untersuchungsstädten den internationalen Betreuungs- und Bildungsmöglichkeiten für Kinder eingeräumt. Angebote in diesem Bereich werden zunehmend als entscheidender Bestandteil des internationalen Profils gesehen, das zur Attraktivität einer Stadt für hochqualifizierte Migranten beiträgt. Allerdings handelt es sich bei vielen internationalen Schulen oder Kindergärten um private Einrichtungen, für die meist ein hohes Schulgeld anfällt. Dies kann von vielen hochqualifizierten Migranten nicht finanziert werden. Die Städte haben daher ein Interesse, die bestehenden Angebote zu halten und weitere öffentliche Einrichtungen zu schaffen, um den Bedarf decken zu können. Diese Bemühungen lassen sich jedoch kaum kurzfristig umsetzen, da die Einrichtung und Finanzierung öffentlicher Schulen in Deutschland über die Länder und nicht über die Städte erfolgt.

Wirtschaftsförderung als neuer Akteur

Es zeigt sich, dass bereits heute von kommunaler Seite Maßnahmen entwickelt werden, die das gesamte Drei-Phasen-Modell der Willkommenskultur – von der „Vorintegration“ über die „Erstintegration“ bis zur „Etablierung“ – umfassen. Allerdings gibt es im Rahmen der Organisationshoheit der Kommunen kein einheitliches Verständnis oder Konzept einer kommunalen Willkommenskultur, sodass keine einheitlichen Zuständigkeiten für die Entwicklung einer kommunalen Willkommenskultur bestehen. Die hier dargestellten Maßnahmen und Instrumente, die insgesamt auf eine positive Gestaltung der Ankunft und des Aufenthaltes von internationalen Hochqualifizierten abzielen und somit als Elemente einer kommunalen Willkommenskultur verstanden werden können, wurden von verschiedenen Akteuren in unterschiedlichen Bereichen der Stadtverwaltungen entwickelt und ausgeführt. Neben klassischen Akteuren kommunaler Migrationsarbeit – etwa das Ausländeramt oder die Integrationsbeauftragten – zählen dazu auch insbesondere Bereiche der Wirtschaftsförderung und spezielle Bereiche (zum Beispiel Stadtmarketing). Hier zeigt sich eine Verlagerung bzw. Diffusion klassischer Migrations- und Integrationsarbeit, die im Zusammenhang mit der primären Wahrnehmung dieser Migrantengruppen, nämlich dem jeweiligen ökonomischen Nutzen, steht. Neben den Kommunalverwaltungen kommt weiteren Akteuren eine herausragende Bedeutung im Hinblick auf die Anziehung und das Einleben dieser Gruppe zu. Dazu zählen beispielsweise die zahlreichen Migrantenvereine, aber auch die Arbeitgeber selbst. Insbesondere große Unternehmen und Einrichtungen mit einem hohen Anteil internationaler Mitarbeiter verfügen mittlerweile über spezielle Dienstleistungen (Relocation Service; Welcome Center), die die Zugewanderten sowohl im Vorfeld der Migration als auch nach der Ankunft unterstützen. Das Ausmaß der Unterstützung richtet sich allerdings in der Regel nach der Bedeutung des Mitarbeiters für das Unternehmen bzw. die Organisation.

Gefahr der Zweiklassengesellschaft?

Vor dem Hintergrund einer zunehmend markt- und wachstumsorientierten Stadtpolitik und dem damit verbundenen Wettbewerb um Unternehmen, Institutionen sowie die „klugen Köpfe“, die dort arbeiten, zeigt sich mit Blick auf die Migration und Integration von Hochqualifizierten eine neue Verknüpfung von kommunaler Wirtschaftsförderung und kommunaler Integrationsarbeit. So übernehmen die Wirtschaftsförderungen und spezielle Bereiche der kommunalen Verwaltungen partiell und selektiv die Aufgaben klassischer Integrationsarbeit, die jedoch auf Interessensgruppen ausgerichtet ist. Dazu gehören vor allem die leitenden Mitarbeiter

großer Unternehmen. Die Bestandspflege der Wirtschaftsförderung umfasst die Verbesserung der lokalen Bedingungen für die Unternehmen, was nun verstärkt auch die Betreuung und Begleitung dieser ausländischen Mitarbeiter einschließt. In Kombination mit den Unterstützungsangeboten der Arbeitgeber entsteht ein weitreichendes lokales Eingliederungsprogramm, das allerdings andere Gruppen von Hochqualifizierten, etwa die selbstständigen Künstler oder die Studierenden, ausblendet.

Auch wenn in vielen Städten versucht wird, die Integrationsarbeit für alle Migranten gleichermaßen zugänglich zu machen, zeigen sich bei den Bemühungen, hochqualifizierte Migranten erfolgreich zu integrieren, Tendenzen zu einer Zweiklassengesellschaft. Neben die klassische kommunale Integrationsarbeit mit ihrem traditionellen Schwerpunkt auf geringer qualifizierte Migranten treten vermehrt Angebote, die das Ankommen und den Aufenthalt hochqualifizierter Migranten positiv gestalten sollen. Die lokale Politik einer Willkommenskultur ist somit differenziert ausgerichtet, weil die Art und Weise, wie mit Migranten umgegangen wird, zunehmend von ihren Qualifikationen, ihrem Beschäftigungsstatus und ihrem vermeintlichen Nutzen für die Stadt bestimmt wird. Dies hängt letztlich damit zusammen, dass der Trend der lokalen Stadtpolitik, nämlich Stärken zu stärken, jetzt auch in der Integrationsarbeit angekommen ist: Die finanziellen und personellen Ressourcen der Stadtverwaltungen werden möglichst effizient und mit Blick auf eine Hierarchie von Interessensgruppen (Unternehmen und Institutionen und deren Mitarbeiter) eingesetzt. Die Willkommenskultur wird dadurch zu einem stadtpolitischen Spielball, der zwar dem Ruf nach mehr Engagement in der lokalen Integrationsarbeit gerecht werden soll, jedoch entlang stadtspezifischer Schwerpunkte (Branchen, Wachstumsschwerpunkte) in eine Wachstumspolitik eingebettet ist. Es wird deutlich, dass die Städte unterschiedlich definieren, wer aus ihrer Perspektive hochqualifiziert ist und wer damit in bestimmten Bereichen privilegiert behandelt wird. Für diese Zielgruppen werden spezifische Dienstleistungen eingerichtet und entsprechende Ressourcen zur Verfügung gestellt, obwohl diese Gruppen nur einen sehr geringen Anteil an der ausländischen Stadtbevölkerung einnehmen. Dies spiegelt das Prestige und die großen ökonomischen Erwartungen an die Zuwanderung Hochqualifizierter seitens verschiedener Stadtverwaltungen wider.

Insgesamt verlangt ein erfolgreiches Auftreten der Städte im Wettbewerb um Institutionen und Unternehmen sowie deren „klugen Köpfe“ eine Definition von interessanten Zielgruppen, deren Anziehung (symbolisches) Kapital mit sich bringt und daher in besonderer Weise gefördert wird. Genauso wie Städte besonders repräsentative Räume entwickeln und diese zu ihren Aushängeschildern machen, werden auch die gewinnbringenden Akteure in einer Stadt als Imageträger und zudem als Initialzündler für gesamtstädt-

tische Entwicklungen gesehen. Eine interessen geleitete Migrations- und Integrationspolitik darf jedoch vor dem Hintergrund steigender gesellschaftlicher Polarisierungstendenzen nicht das Allgemeinwohl und die Herausforderungen der „klassischen“ Immigration in Städte vernachlässigen.

Danksagung Wir danken der Deutschen Forschungsgemeinschaft für die finanzielle Unterstützung zur Durchführung der Projekte. Neben den aufgeführten Autoren arbeiteten folgende Kolleginnen und Kollegen an den Projekten mit: Dr. Stefanie Föbker, Prof. Dr. Josef Nipper, Prof. Dr. Carmella Pfaffenbach, Prof. Dr. Günter Thieme (†), PD Dr. Günther Weiss.

Literatur

- BBSR – Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (2010) Metropolräume in Europa. Kurzfassung einer neuen Studie des BBSR. BBSR Berichte Kompakt, H. 4. http://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Veroeffentlichungen/BerichteKompakt/2010/DL_4_2010.pdf?__blob=publicationFile&v=2. Zugegriffen: 17. Feb. 2015
- Beirat Integration (2012) Willkommen. „Working and living in Germany – Your Future!“ Empfehlungen für einen gesamtgesellschaftlichen Paradigmenwechsel in der Einwanderungspolitik im Sinne einer Willkommenskultur. http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/IB/2012-04-28-working-and-living-lang.pdf?__blob=publicationFile. Zugegriffen: 17. Feb. 2015
- Florida R (2002) *The rise of the creative class: and how it's transforming work, leisure, community and everyday life*. Perseus Book Group, New York
- Föbker S, Nipper J, Otto M, Pfaffenbach C, Temme D, Thieme G, Weiss G, Wiegandt C-C (2011) Durchgangsstation oder neue Heimat – ein Beitrag zur Eingliederung von ausländischen hochqualifizierten Universitätsbeschäftigten in Aachen, Bonn und Köln. *Berichte zur deutschen Landeskunde* 85(4):341–378
- Föbker S, Nipper J, Pfaffenbach C, Temme D, Thieme G, Weiss G, Wiegandt C-C (2012) Ausländische Hochqualifizierte in städtischen Gesellschaften: Das Beispiel der Universitätsmitarbeiter in Aachen, Bonn und Köln. In: Kraas F, Bork T (Hrsg) *Urbanisierung und internationale Migration. Migrantenökonomien und Migrationspolitik in Städten*, Bd. 25. *EINE Welt - Texte der Stiftung Entwicklung und Frieden*, Baden-Baden, S 59–74
- Föbker S, Pfaffenbach C, Temme D, Weiss G (2014) Hemmnis oder Hilfe – die Rolle der Familie bei der Eingliederung ausländischer Hochqualifizierter in den lokalen Alltag. In: Geisen T, Studer T und Yildiz E (Hrsg) *Migration, Familie und Gesellschaft. Beiträge zu Theorie, Kultur und Politik*. Wiesbaden, S 257–278
- Herzog-Schmidt J (2014) *Zuwanderung Hochqualifizierter. Die Blue-Card-Richtlinie 2009/50/EG und ihre Umsetzung in Deutschland*, Bd. 14. *Schriften zum Migrationsrecht*, Baden-Baden
- NIERS – Niederrhein Institut für Regional- und Strukturforchung (Hrsg) (2010) *Die Bedeutung der Kreativen Klasse für die wirtschaftliche Entwicklung der nordrhein-westfälischen Regionen – Abschlussbericht*. Mönchengladbach. <http://www.creative.nrw.de/fileadmin/files/downloads/Publikationen/Kreative-Klasse.Abschlussbericht-Endversion.pdf>. Zugegriffen: 20. März 2011
- Daniela Imani**, geb. Temme, arbeitet seit Juli 2009 als wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Arbeitsgruppe Stadt- und Regionalforschung am Geographischen Institut der Universität Bonn. Ihre Interessen liegen in den Bereichen der Bevölkerungs- und Stadtgeographie.
- Marius Otto**, studierte Geographie an der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule (RWTH) in Aachen. Derzeit arbeitet er als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Geographischen Institut der RWTH im Lehr- und Forschungsgebiet Kulturgeographie. Zu seinen Forschungsinteressen gehören die Migrations- und Stadtforschung. Derzeit promoviert er über transnationale Lebenswelten oberschlesienstämmiger Aussiedler in Nordrhein-Westfalen.
- Prof. Dr. Dipl.-Geogr. Claus-C. Wiegandt**, Jg. 1958. 1978–1985 Studium der Geographie, Volkswirtschaftslehre und Rechtswissenschaften, 1986–1990 Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Geographie der Universität Münster; 1990–2001 Wissenschaftlicher Oberrat im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung, 2002–2004 Professor für Angewandte Geographie an der LMU München. Seit 2004 Professor für Stadt- und Regionalforschung am Geographischen Institut der Universität Bonn.