

Immigration im Wirtschaftsraum Zürich Potenziale und Herausforderungen aus Sicht internationaler Fachkräfte und Unternehmen

Bericht zum qualitativen Teilprojekt im Rahmen des Forschungsauftrags der Zürcher Kantonalbank
ZKB 2009

Nadia Baghdadi, September 2010

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage und Fragestellung.....	4
2	Migration und Rekrutierung internationaler Fachkräfte.....	8
2.1	„Gute berufliche Möglichkeiten“.....	9
2.2	„Attraktives räumliches Umfeld“.....	11
2.3	Leben mit Partner/in und Familie.....	13
2.4	Strukturelle Einbettung von individuellen Entscheiden.....	16
2.4.1	Mobilitätschancen und -hindernisse.....	16
2.4.2	Arbeitsmarkt- und Standortfaktoren.....	18
2.5	Fazit: Potenziale und Herausforderungen für die Beteiligten und den Standort Zürich.....	20
2.5.1	Potenziale im Zusammenhang mit neuer Zuwanderung.....	20
2.5.2	Zentrale Herausforderungen.....	21
2.5.3	Anforderungen an die Rahmenbedingungen.....	22
3	Arbeiten und Leben in der Schweiz.....	23
3.1	Arbeitswelt und Karriere.....	24
3.1.1	Chancen.....	24
3.1.2	Herausforderungen.....	25
3.2	Partnerschaft und Migration.....	27
3.2.1	Dual Career: Herausforderung gemeinsamer Wohnort.....	27
3.2.2	Gemeinsamer Wohnort: Herausforderung Karriere (der Frau?).....	29
3.3	Familie und Kinder als Motor zur Integration?.....	31
3.4	Soziales Umfeld.....	34
3.4.1	Soziale Integration.....	34
3.4.2	Schwierigkeit im Alltag durch Vorurteile.....	36
3.5	Wohnen.....	38
4	Erwünschte Rahmenbedingungen der Migration.....	41
4.1.1	Erleichterung der Formalitäten.....	41
4.1.2	Verbesserung der Partizipation.....	41
4.1.3	Massnahmen im Bereich Kinderbetreuung und Gleichstellung.....	42
5	Fazit: Hochqualifizierte Gäste in der Schweiz?.....	44
6	Literaturverzeichnis.....	48
7	Anhang.....	50

1 Ausgangslage und Fragestellung

Der Forschungsauftrag der ZKB 2009 mit dem ursprünglichen Titel „Immigration als Motor der Zürcher Wirtschaft“ basiert auf der Annahme, dass der infolge des wirtschaftlichen Strukturwandel der letzten Jahrzehnte gestiegene Bedarf an hoch qualifizierten Personen nur mittels der Rekrutierung und Zuwanderung von Fachkräften gedeckt werden konnte. Auch zukünftig wird die Fähigkeit, „Talente aus dem Ausland anzuziehen“, wichtiger Vorteil im sich intensivierenden „globalen Standortwettbewerb“ darstellen (Stutz 2009: 5). Die Abschätzung dieser Entwicklung und die Analyse der damit verbundenen Potenziale, aber auch Herausforderungen stehen im Zentrum der vom Büro BASS und der Forschungsstelle Sotomo geleiteten Studie. Die Befragung von internationalen Fachkräften und Unternehmen, um ihre Sicht auf Chancen und Herausforderungen zu erfassen, bildet einer der Bausteine des Forschungsprojekts. Dieser qualitative Teil wurde vom Institut für Soziale Arbeit der FHS St.Gallen durchgeführt.

Im Zentrum des qualitativen Bausteins stehen erstens Fragen nach den Migrationsmotiven von hochqualifizierten Zugewanderten sowie den Rekrutierungsstrategien und -möglichkeiten für die Unternehmen. Ausgehend von der Prämisse, dass Migration immer eine ökonomische **und** eine soziale Komponente hat, wird Migration möglichst umfassend betrachtet und den verschiedenen Einflussfaktoren Beachtung geschenkt. Seien es Migrationsentscheide, Standortattraktivität oder Unternehmensstrategien: neben ökonomischer Rationalität spielen soziale Faktoren immer mit eine Rolle und müssen daher in die Betrachtung des Themas Immigration im Wirtschaftsraum Zürich einbezogen werden.

Ein zweiter Frageblock zielt darauf abzuschätzen, welche Potenziale und Herausforderungen mit dem Zuzug von internationalen Fachkräften verbunden sind. Hierbei wird wiederum nicht eng auf den ökonomischen Bereich – hier konkret Erwerbsarbeit und Karriereaspekte – fokussiert, sondern ebenfalls die Ausgestaltung und die Qualität weiterer Bereiche betrachtet:

- „Arbeitswelt“ (Karriereaspekte, Arbeitsalltag etc.)
- „Alltagsleben“ (Wohnen, Infrastrukturen, soziales Umfeld etc.) und
- „Familienleben“ (Ausbildung und Betreuung der Kinder, Möglichkeiten für Partner/in etc.)

In diesen Bereichen, so die Vermutung, wirkt sich die neue Zuwanderung besonders aus. Während über die Arbeitswelt bereits Studien für die Schweiz vorliegen (Baghdadi 2008; Müller-Jentsch, Haug et al. 2008; Riaño und Baghdadi 2007c) wissen wir im Zusammenhang mit der sogenannten neuen Zuwanderung erst wenig über soziale Aspekte. Insbesondere die Thematik der Work-Life-Balance und Fragen der Vereinbarkeit von Partnerschaft bzw. Familie und Beruf wurden bis anhin kaum beleuchtet. Erste informelle Gespräche und Studien aus anderen Ländern (Mercer 2009) deuten jedoch darauf hin, dass diese Aspekte eine zunehmend wichtige Rolle für Lebensentwürfe spielen – etwa, ob sich eine Person nur befristet in einem Land aufhält oder eine längerfristige Perspektive entwickelt.

Mit hoher Wahrscheinlichkeit liegt in den genannten drei Bereichen der grösste Handlungsbedarf. Um gangbare Wege im Umgang mit Herausforderungen eruieren zu können, widmet sich ein dritter Fragebereich den persönlichen und unternehmerischen Strategien der Befragten. Darüber hinaus gilt es, die notwendigen staatlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit der neuen Zuwanderung einzuschätzen.

Für die Datenerhebung wird das Verfahren der Gruppendiskussion gewählt (Bohnsack 2000; Loos und Schäffer 2001). Gruppendiskussionen lassen sich „als ein Verfahren definieren, in dem in einer Gruppe fremdinitiiert Kommunikationsprozesse angestoßen werden, die sich in ihrem Ablauf und der Struktur zumindest phasenweise einem ‚normalen‘ Gespräch annähern“ (Loos und Schäffer

2001: 13). Dabei wird das Gespräch von der Moderatorin zwar mit Fragen immer wieder angeregt, doch ist ein zentrales Merkmal dieser Vorgehensweise darin zu sehen, dass eine Diskussion der Teilnehmer auch untereinander stimuliert wird – dies etwa im Unterschied zu einem Gruppeninterview. Bei den Gruppen handelt es sich nicht um „natürliche Gruppen“ auf Basis von bestimmter, bereits bestehender Verbundenheit (z.B. Dorfgemeinschaft, Verein, Grossfamilie o.ä.), sondern um von der Forscherin zusammengestellte Gruppen, deren Mitglieder über ähnliche Merkmale bezüglich Bildungsniveau und Migrationserfahrung bzw. Erfahrung mit migrierten Fachleuten verfügen.

Zwei Erfahrungswelten bzw. Perspektiven werden in die Untersuchung einbezogen:

- Erstens die Erfahrungen der hochqualifizierten und gesuchten Fachleute, die selber in den letzten rund zehn Jahren in die Schweiz eingewandert sind. Die Betroffenen wissen am besten, welche Chancen für sie mit diesem Schritt verbunden sind, welche Potenziale sie realisieren können und welche Herausforderungen ihnen begegnen.
- Zweitens die Perspektive der Unternehmen, die über einen hohen Bedarf an ausländischen Fachkräften verfügen sowie Erfahrungen mit deren Rekrutierung und Integration haben.

Die Suche nach Teilnehmenden orientiert sich am „theoretischen Sampling“ der Grounded Theory (Strauss und Corbin 1996). Die Sampling-Strategie hat hierbei zum Ziel, ein möglichst breites Spektrum abzudecken. Das Feld der neuen Zuwanderung wird also nicht repräsentativ und umfassend untersucht werden können, vielmehr ist es das Ziel, verschiedene Entwicklungen und Tendenzen zu erfassen, indem möglichst viele Typen von Zugewanderten und Unternehmen einbezogen werden.

Demzufolge sollen innerhalb der Gemeinsamkeit „Migrationserfahrung“ möglichst viele Kontraste erfasst werden. Bestehende Studien belegen beispielsweise eine unterschiedliche Arbeitsmarktbeziehung und Anerkennung von Qualifikationen je nach Einreisekanal (Bauder 2005; Kofman und Raghuram 2006; Riaño und Baghdadi 2007b). So haben Migrant/innen, die auf anderen Kanälen als der Arbeitsmigration in die Schweiz gelangten (z.B. „trailing spouses“, Flüchtlinge, Studierende) mehr Schwierigkeiten eine Anstellung gemäss ihren Qualifikationen zu finden, insbesondere wenn sie aus Staaten ausserhalb der EU stammen. Weiter wurden unterschiedlichen Erfahrungen je nach Lebenssituation, Geschlecht und Beruf bzw. Tätigkeitsfeld festgestellt (Kofman und Raghuram 2009; Pecoraro 2005; Zeuglin 2009). Für vorliegende Fragestellung drängen sich folglich Kontraste auf bezüglich Migrationsgründen und Herkunftsländern, Beruf bzw. Branche sowie Arbeitssituation, Lebenssituation, Alter und Geschlecht.

Hinsichtlich der Unternehmen gilt es innerhalb der Gemeinsamkeit „Erfahrung mit internationalen Fachkräften“ das Spektrum an Unterschieden möglichst breit abzudecken. Bisher wissen wir wenig über die Unterschiede, die in der Arbeitswelt je nach Branche, Unternehmensgrösse und -typ bestehen. So ist beispielsweise anzunehmen, dass auf die nationale Wirtschaft orientierte KMUs andere Rekrutierungsstrategien und ein anderer Umgang mit Migrant/innen pflegen und sich diesbezügliche Herausforderungen ganz anders stellen als für international agierende Grosskonzerne. Aufgrund dieser Überlegung werden sowohl KMUs als auch Grossbetriebe aus unterschiedlichen Branchen in die Diskussion einbezogen. Ergänzend wird ein Vertreter einer Hochschule eingeladen.

Es wurden zwei Gruppendiskussionen mit je sieben bzw. acht hochqualifizierten Zugewanderten durchgeführt. Drei Personen, die aus terminlichen Gründen nicht an den Gruppendiskussionen teilnehmen konnten, wurden interviewt. Sieben Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmen nahmen an einer weiteren Gruppendiskussion teil. Ergänzend wurde ein weiteres Interview mit einem Unternehmen sowie einzelne Expert/inneninterviews organisiert: Es konnte eine Expertin im

Bereich Gleichstellung, eine Expertin im Bereich internationale Schulen und ein Experte der Standortförderung befragt werden.

Das Sample der befragten Fachkräfte setzt sich aus 10 Frauen und 8 Männern zusammen. Drei Personen fallen in die Alterskategorie der unter 30jährigen, zehn Teilnehmende sind zwischen 30 und 40 Jahre alt, vier sind in der Altersgruppe der 40-50jährigen und eine Person ist über 50 Jahre alt. Zwölf der Befragten stammen aus dem deutschsprachigen Raum, zwei Personen stammen aus den USA und je eine Person aus Argentinien, Kolumbien, Ägypten und Libanon. Die Mehrheit der Befragten verfügt über vorangehende Migrationserfahrung, sei es ein Umzug im eigenen Land (13 Personen) oder in ein anderes Land (9 Personen). Die Mehrheit gibt die Aufnahme einer Arbeit als Haupteinreisegrund an, für vier Personen war der Partner bzw. die Partnerin ausschlaggebend und drei nennen die hiesige Lebensqualität als Motivation. Die Mehrheit der Teilnehmenden ist zum Zeitpunkt der Befragung im Besitz einer jährlichen Aufenthaltsbewilligung B.

Sieben Personen leben mit einem Partner bzw. Partnerin und ohne Kinder im gleichen Haushalt, während drei Paare zusammen mit Kindern am selben Ort leben. Ein Paar mit Kind lebt in zwei verschiedenen Ländern und vier Personen leben in einer Fernbeziehung ohne Kinder. Drei der Befragten sind alleinstehend. Drei der vier Paare mit Kindern haben ein Arrangement, bei dem der Mann Vollzeit erwerbstätig ist und die Frau Teilzeit angestellt ist bzw. zeitweise gar nicht erwerbstätig war. In der vierten Familie arbeiten beide ein Vollzeitpensum. Alle vier Familien greifen – teilweise neben Unterstützung durch Verwandte – auf familienexterne Kinderbetreuungsangebote zurück. Diese reichen von Kinderkrippe und Nanny über Mittagstische und Horte bis zu Tages-schulen.

Geistes- und Sozialwissenschaften sowie Wirtschaftswissenschaften sind die beliebtesten Ausbildungen: je fünf Personen haben einen Abschluss in diesen beide Studienrichtungen. Es folgen technische Wissenschaften mit vier Absolventen und zwei Personen, die exakte Naturwissenschaften studiert haben. Je eine Person verfügt über einen Abschluss in Medizin, Kunsthistorik bzw. Recht. Zum Zeitpunkt der Befragung sind acht Personen in MINT-Berufen tätig (Mathematik-Informatik-Naturwissenschaften-Technik), drei arbeiten in der Banken- und Versicherungsbranche und drei in Bildungsinstitutionen (Universitäten, Fachhochschulen). Je eine weitere Person arbeitet im Kulturbereich, im Gesundheitsbereich und in der Forschung und Entwicklung. Mit zwei Ausnahmen arbeiten heute alle in Anstellungen, die ihren Qualifikationen und ihrem Potenzial entsprechen. Wie unten noch im Detail ausgeführt wird, gelang es jedoch nicht allen auf Anhieb eine solche Stelle zu bekommen. Die detaillierten Merkmale des Samples sind den angehängten Tabellen zu entnehmen.

In den Gesprächen mit den Gruppen der internationalen Fachkräften ist aufgefallen, dass die eigene Biografie und damit Migration von den Beteiligten als „selbstgewählter Weg“ dargestellt wird, ja, sogar so dargestellt werden muss, wenn die Legitimität dieses Schrittes nicht angezweifelt werden soll. Insbesondere in Anwesenheit von beruflich erfolgreichen Personen (so wird zumindest angenommen) wird Migration als „Erfolgsgeschichte“, als „Verbesserung einer Situation“, erzählt. Persönliche Enttäuschungen sind deshalb nur schwierig zu thematisieren – etwa, ob beide Personen in einer Paarbeziehung von einer Migration „profitieren“ konnten. Zum Beispiel waren Paare anwesend, bei denen aufgrund ihrer Geschichte davon ausgegangen werden muss, dass eine gewisse Ungleichheit bestand. Um niemanden zu verletzen oder in der Gruppe zu „entblößen“ wurde denn auch darauf verzichtet entsprechend nachzufragen.

Einige weitere Fragen, die interessant gewesen wären, wie zum Beispiel, wie sich die Teilnehmenden die Schweiz vorgestellt haben, ob sich alle Erwartungen erfüllt haben, wie für sie eine ideale Arbeits- und Familiensituation aussieht und wie sie sich gutes Wohnen vorstellen, konnten im Rahmen einer zweistündigen Diskussion nicht aufgegriffen werden, sind aber in einigen der Antworten zumindest implizit enthalten (s. Leitfaden im Anhang).

Das Sample der befragten Unternehmen und Institutionen setzt sich wie folgt zusammen:

- Hochschule: 2/3 der Professoren und Wissenschaftlichen Mitarbeiter sind aus dem Ausland
- International tätiges Schweizer Unternehmen im Bereich Forschung und Entwicklung in Medizinaltechnik mit Hauptsitz in Zürich, rekrutiert Spezialisten und oberstes Kader weltweit, in der Regel mit lokalen Verträgen
- Amerikanisches Software Unternehmen mit weltweit rund 5000 Angestellten, 80 Personen in Schaffhausen, darunter fast keine Schweizer, Umstellung von Expat-Verträgen auf lokale Verträge
- Internationaler Lebensmittelkonzern mit Hauptsitz in den USA und Europasitz im Raum Zürich, 600 Angestellte im Raum Zürich, ca. 30% davon mit Expat assignments v.a. für die höheren Gehaltsstufen
- Auf den europäischen Markt ausgerichtete KMU im Bereich Forschung, Entwicklung und Vertrieb von Baumaterialien im Kanton Luzern mit 160 Angestellten, davon 40% aus dem Ausland mit lokalen Verträgen
- Schweizerisches Biotechunternehmen mit 35 Angestellten, davon fast die Hälfte aus dem Ausland rekrutiert und mit lokalen Verträgen angestellt, im Raum Zürich angesiedelt
- Schweizerisches Architekturbüro in Zürich mit 1/3 der rund 10 Angestellten aus dem Ausland v.a. aus der EU (SE, D, A, GB, NOR etc.), jedoch keine internationale Suche und Ausschreibung
- International tätiges Handelsunternehmen mit Sitz im Aargau, 130 Angestellte, davon einige Grenzgänger/innen und Techniker/innen, die in der Schweiz nicht ausgebildet werden und deshalb im Ausland rekrutiert werden

Die Diskussion mit den Vertretern und Vertreterinnen der Unternehmen glich eher einem Experteninterview in der Gruppe als einer Gruppendiskussion. D.h. die Moderatorinnen stellten viele Fragen, die von den Anwesenden beantwortet wurden (s. Leitfaden im Anhang). Nur streckenweise ergab sich eine Diskussion und die Teilnehmenden stellten nur gelegentlich Fragen aneinander. Die gewonnenen Daten wurden transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet.

2 Migration und Rekrutierung internationaler Fachkräfte

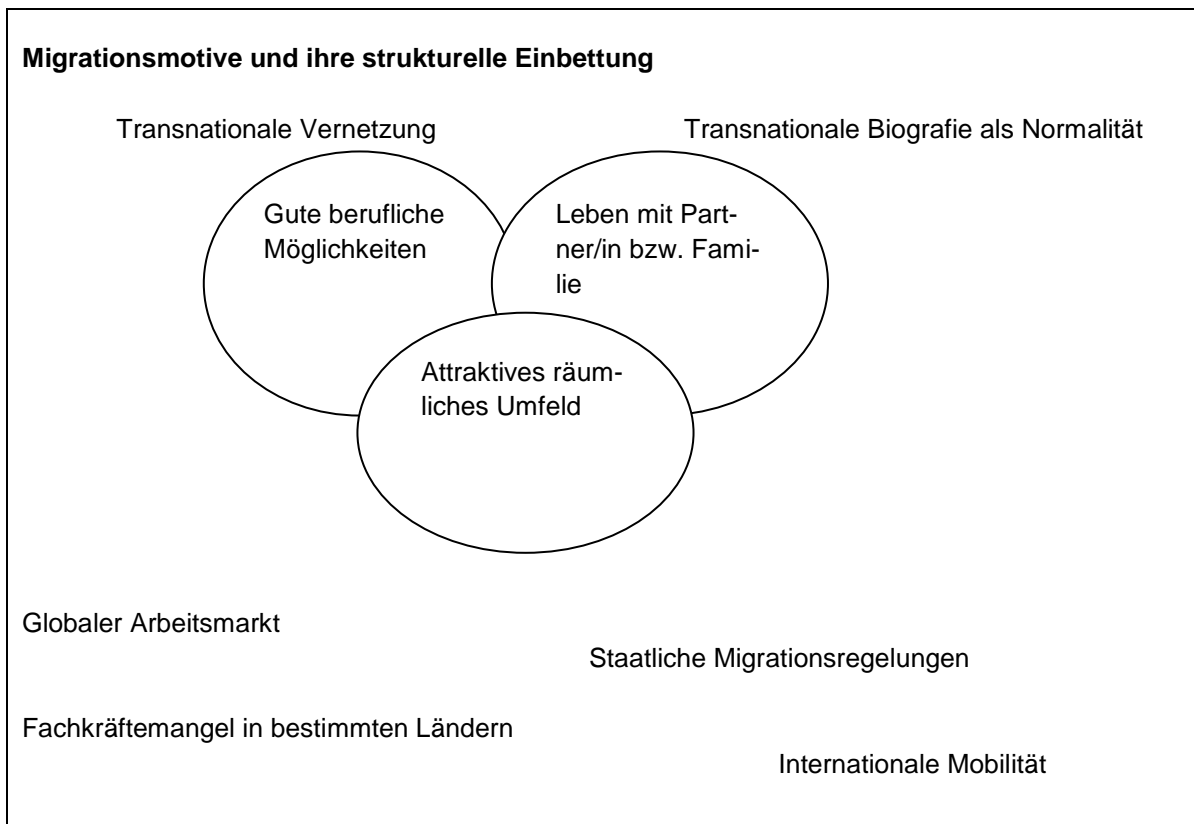
Die Zunahme der Migration von Fachkräften, in der englischen Fachliteratur als *skilled migration* bezeichnet, wird auf struktureller Ebene mit der zunehmenden Interdependenz der Weltwirtschaft und der Entwicklung in Richtung eines globalen Arbeitsmarktes erklärt (Castles und Miller 1993). Dies habe mehr international vernetzte bzw. operierende Firmen, eine Internationalisierung von Ausbildung und Berufen sowie eine staatliche Migrationspolitik zur Folge, welche die Einwanderung von Fachleuten fördere bzw. zulasse – eine Entwicklung, die eine wachsende Zahl von Migranten mit guten Qualifikationen nach sich ziehe. Die Fachleute selbst würden dabei v. a. aufgrund von Karriereüberlegungen das Land wechseln. Wie Robyn Iredale (2001: 8) schreibt: „Individuals in this category [i.e. professionals with a university degree, N.B.] often seek to maximize return on their investment in education and training by moving in search of the highest paid and/or most rewarding employment“.

Während Karriereaspekte für Individuen und Strukturveränderungen der Wirtschaft zwar zentrale Erklärungsvariablen darstellen, ist der *ausschliessliche* Fokus auf ökonomische Faktoren sowie das Individuum und dessen rationale Gewinnmaximierungsstrategie zu bemängeln. Wie etwa Haushalts- und Netzwerktheorien in der Erklärung internationaler Migration verdeutlichen, werden Migrationsentscheidungen in der Regel innerhalb von Familien gefällt (Boyd und Grieco 2003) und durch berufliche und familiäre Netzwerke ermöglicht bzw. gefördert (Vertovec 2002).

Untersuchungen zur Migration von Fachleuten vermitteln ausserdem ein männlich geprägtes Bild: typischerweise ein Manager, der im Rahmen einer transnationalen Firma das Land wechselt. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass die Analyse der Migration von Fachleuten auf männerdominierte internationalisierte Sektoren fokussiert, etwa den IT-Bereich und die Welt der Finanzen und Banken.¹ Dadurch wird die Migration von Frauen tendenziell unsichtbar (für eine Kritik s. Kofman 2000; Riaño und Baghdadi 2007a).

Aufgrund dieser Überlegungen sollen im Folgenden die Migrationsstrategien der Fachkräfte und die Rekrutierungserfahrungen der Unternehmen möglichst umfassend betrachtet und insbesondere sozialen Aspekten und der Kategorie Geschlecht Beachtung geschenkt werden. Eine solche Analyseperspektive auf die in dieser Studie durchgeführten Gespräche und Interviews zeigt: Die Migrationsmotive von hochqualifizierten Personen sind nicht von einem einzigen Aspekt beeinflusst, sondern sowohl von beruflichen, als auch von familiären und räumlichen Aspekten geprägt. In den meisten Erzählungen überlappen sich die Motive in die Schweiz zu kommen und verstärken sich gegenseitig. Dabei finden sich zahlreiche Hinweise, dass individuelle Migrationsentscheidungen in sich verändernde Strukturen eingebettet sind: in einen zunehmend global gewordenen Arbeitsmarkt und in verstärkte transnationale, d.h. länderübergreifende, berufliche und familiäre Netzwerke.

¹ Dies spiegelt sich beispielsweise darin, dass in den meisten üblichen Definitionen unter „highly skilled workers“ etwa: „highly skilled specialists, independant executives and senior managers, specialized technicians or tradesperson, investors, business persons, ‚keyworkers‘ and sub-contract workers“ (Iredale 2001: 8) verstanden werden. Obwohl nicht auf bestimmte Sektoren bezogen, lassen die Bezeichnungen v. a. auf in multinationalen Firmen tätige Personen schliessen. Andere Sektoren, wie beispielsweise der Gesundheitsbereich, in dem mehr qualifizierte Migrantinnen als Migranten tätig sind (Ärztinnen und Krankenschwestern), werden nicht in die Untersuchungen einbezogen (für einen Überblick über die Migration dieser weiblichen Fachleute s. Kofman und Raghuram 2006).



2.1 „Gute berufliche Möglichkeiten“

Bei den meisten interviewten Personen stand zunächst ein Aspekt, zum Beispiel die Suche nach „guten beruflichen Möglichkeiten“, im Vordergrund. Für Studienabgänger und -abgängerinnen stellte sich etwa die Frage nach einer interessanten Arbeit, oftmals unabhängig von Standortüberlegungen. Silke Schulze, eine heute 32jährige Forscherin an der Universität Zürich erzählt, dass für sie klar war, dass sie in der Forschung arbeiten wollte. Aufgrund der Internationalität dieses Berufsfeldes hat sie sich in verschiedenen Ländern beworben und schliesslich „zufällig in Zürich“ eine Stelle bekommen:

(...)für mich war klar, ich lebe dort, wo es gute Möglichkeiten gibt. Und das kann dann auch irgendwo sein. Und dann nach dem Studium habe ich ja im Niger in der Entwicklungszusammenarbeit gearbeitet und wusste, dass ich eigentlich unbedingt in der Forschung arbeiten will. Und, und dass ich dafür eben promovieren muss, also für den Anfang. Und auch da habe ich mich dann ganz querbeet beworben .. in England, in den Niederlanden und so weiter. Und ich habe überhaupt nicht darüber nachgedacht, dass, also dass die Schweiz ein interessanter Forschungsstandort für mich sein könnte, für Entwicklungsforschung. Also ich hatte das überhaupt nicht auf dem Bild. Und habe dann wirklich irgendwann, ich weiss nicht, bei diesem stundenlangen, tagelangen Suchen im Internet nach Stellen, zufällig in Zürich die Stelle gesehen. Und dann dachte ich so, die Stelle ist so ausgeschrieben als würde da drüber stehen, und wir suchen Silke Schulze.

Personen im Sample, die in ihrer beruflichen Karriere weiter sind als Silke Schulze, haben sich auf der Suche nach einer „neuen beruflichen Herausforderung“ in verschiedenen Ländern, u.a. auch in der Schweiz, beworben. Der ausgebildete Betriebswirtschaftler und heute als Informatiker tätige Jens Witte, 43 Jahre alt, ist ein solches Beispiel:

Also meine Motivation .. in die, ja in die Schweiz zu gehen, war im Wesentlichen beruflicher Natur. Ich habe also im Jahr 2005 halt nach neuen Herausforderungen umgeschaut. Und hatte dann halt auch diverse .. Vorstellungsgespräche hier in der Schweiz, wovon ich anfangs da nicht so überzeugt war. Da durfte ich erst in Lichtenstein mich be-, vorstellen. Und das hat mir eigentlich nicht so wirklich gefallen dort in der Ostschweiz. Dann hat es, war das erst mal sistiert, dann stand das erst mal so ein bisschen. Dann hatte ich aber weitergearbeitet und dann, .. in Deutschland weitergearbeitet in München zu der Zeit. Und bin .. dann ein halbes Jahr später nochmals angefragt worden und dann gab es die Möglichkeit an den Zürichsee zu wechseln, an den oberen Zürichsee .. in eine bessere Position. Und dann habe ich halt .. kurz entschlossen zugesagt. (...) Also die Schweiz war also im Wesentlichen, was die, der Job hat gepasst. Also wenn der Job nicht gepasst hätte, hätte ich es auch nicht gemacht. Also es war jetzt nicht so, ich wollte unbedingt in die Schweiz. Nee, .. es hat also, die Jobbeschreibung hat gepasst, dass ich gesagt habe, das ist genau das, was ich machen möchte.

Und schliesslich gibt es Personen, wie der Physiker Hannes Thiessen, 41, die über eine seltene Spezialisierung verfügen, die nur in einigen wenigen Ländern nachgefragt wird und deshalb beinahe gezwungen sind, ausserhalb ihres Wohnortes zu suchen:

Der Entscheid war erst mal, zu sagen, ich will gleich nach der Dissertation aus der Uni. Ich will nicht an der Uni bleiben. Das war so der erste wesentliche Punkt. Und dann habe ich mich umgeschaut, was es für interessante Arbeitgeber gibt und wo sich diese befinden. Hörforschung...da gibt es entweder nur den universitären Bereich den man macht oder eben Hörgeräte, Kommunikationssysteme, in dieser Richtung. Und interessanterweise, oder, es ist einfach so, es gibt viele Firmen im nordischen Bereich, in nordischen Ländern. In Deutschland gibt es noch ein bisschen davon und eben, das südlichste, was nennenswert dort noch interessante Arbeitsplätze hat, ist in der Schweiz. Und ich habe dann angefangen, mich umzuschauen und habe die verschiedenen Bereiche besucht, Vorstellungsgespräche gehabt usw. und hatte in der Schweiz eben Bekannte, die bei dieser Firma schon gearbeitet haben, die ich von diesem universitären Umfeld schon kannte. Und das war eigentlich der Einstieg zu sagen: Gibt es was Interessantes, habt ihr etwas frei? Und dann ergab es sich so, dass man sagt: Ich schaue mir die Firma an, ich kenne die Leute, und schaue mir das Umfeld an.

Auch bei weiteren Personen führten Informationen und Empfehlungen von Berufskollegen und -kolleginnen, bereits bestehende berufliche Kontakte zu hiesigen Firmen oder die Vermittlung von Personalberatern und „Headhunter“ zur Idee, sich in der Schweiz zu bewerben bzw. ein Angebot zu prüfen. Auch die befragten Unternehmen, vorwiegend Grossbetriebe und grössere KMUs, berichten, dass Headhunter für sie ein zentrales Rekrutierungsinstrument darstellen, insbesondere um seltene Spezialisten wie den Physiker Hannes Thiessen zu gewinnen. Berufliche Netzwerke spielen ebenfalls eine wichtige Rolle und werden über Internetplattformen gepflegt und genutzt – von Fachkräften als auch von Unternehmen, wie der Vertreter des Medizinaltechnikunternehmens ausführt:

Also bei uns die Rekrutierung, .. was wir inzwischen wenig machen, sind Inserate. Das machen wir eigentlich fast nicht mehr im Sinne von der internationalen Suche. Entweder .. stellen wir jemanden an, so einen Headhunter, der natürlich fachlich in diesem Bereich tätig ist (der? muss?) etwas mitbringen. Und, oder es gibt Möglichkeiten, dass wir .. von gewissen .. Mitarbeitern, die schon bei uns sind, .. über Empfehlungen auch oder. Deutschland ist bei uns auch ein grosses Kriterium. Weil .. zum Beispiel Audiologen, die werden gar nicht ausgebildet in der Schweiz. Also .. sind natürlich Leute von Deutschland, oder wir haben sehr viele Leute von Deutschland, die solche Ausbildungen machen. Oder .. dann .. sind sicher die, .. die Suchkriterien, dass wir .. auch über gewisse Plattformen von Vereinigungen gehen. Da muss natürlich immer jemand immer irgendwie .. Kontakt haben oder ist dort mit dabei. Und .. wir haben so .. schon verschiedene Leute .. aus USA in die Schweiz geholt. Also sehr unkonventionell.

Schliesslich sind die in der Regel befristeten *international assignments*, die internationalen Arbeitseinsätze, zu nennen, die vor allem von grossen internationalen Firmen, den sogenannten „Multinationals“ getätigt werden, um ihre Spezialisten und Expertinnen dort einzusetzen, wo sie gerade benötigt werden. Solche *international assignments* sind oftmals fester Bestandteil der Karrierevorstellung von hochqualifizierten Fachkräften, die in einer internationalen Umgebung arbeiten, wie aus der Erzählung von Matthias Fuchs, einem heute 47jährige IT-Manager mit Abschluss in Politologie, deutlich wird:

(...) die IBM sitzt in Stuttgart in Deutschland, ist der Hauptsitz. Und ich bin da jetzt seit etwas mehr als zehn Jahren. Und wenn man sich bei der IBM entwickelt, ist eigentlich klar, dass man früher oder später ins Ausland geht und ich wollte da

auch immer hin (...) und ich dachte eben, also entweder kriege ich jetzt ein internationales Assignment, so heisst das bei der IBM, International Assignment nach Paris in der Europazentrale oder vielleicht werde ich in die USA gehen, weil IBM ja ein amerikanisches Unternehmen ist. Und dann hat die IBM (...) 2005 sich in Europa eine andere Struktur gegeben und die Europazentrale in zwei Teile geteilt, in einen Nordostteil und einen Südwestteil. Hat damit die Europazentrale in Paris aufgelöst und hat eine neue Zentrale für Südwest in Madrid gegründet und für Nordost in Zürich, .. schwupp. Und dann sagt da einer meiner grösseren Mentoren bei IBM, ja pass auf, du musst jetzt mal ein Assignment machen. Dann sage ich, ja wollte ich ja immer schon ins Ausland. Dann hiess es ‚du gehst nach Zürich‘. Ich dachte, Zürich ist ja von Stuttgart (...) ein- dreissig bis vier Stunden entfernt, sage ich mal so ungefähr. (...) Aber mir war es egal, Hauptsache ein internationaler Job. Ja und der Job ist auf zwei Jahre angelegt, und ich hätte diesen Job auch aus Stuttgart machen können.

Auch für weitere Personen aus der interviewten Gruppe stellen internationale Erfahrungen ein zentraler Teil ihres beruflichen und persönlichen Weges dar, die sie mit Jobsuche in verschiedenen Ländern zu realisieren versuchen. Die 33jährige Ana Alfaro mit Abschluss in „Business Law“ aus Argentinien ist ein solches Beispiel.

I was working in Buenos Aires in a, in a big law firm, 14, 15 hours a day (lacht), or more. And ehm, yeah, I have been working in law firms then for like 8 or 9 years, so then I thought I need to do something, like a change. And my idea was to have an international experience somewhere, and (...) I focused more on the idea of working abroad. But being a lawyer is very difficult, because you are so connected to the tracks that you learn that it's very local. So, I mean chances were very thin, I would say (...) And it was also something very easy in the end, for me, because just some weeks after I had the talk with the partner I was working with, an email from who is now my boss in the bank came to his in-box and she was, she asked him whether he knew someone who want to apply for a position here in Switzerland and gave him a very brief description of what the job would be. So he came into my office and I had just arrived from a vacation from visiting a friend in Paris, and he came into my office and he said: "What do you think to going to work to Zurich?" (...) So and, yes, so then I had a call with my boss now and she explained me a little bit about the position, asked me, what my background was. And then I said yes, I mean, I'm interested, and I had to complete all the formal process of the bank, especially coming from abroad they asked for so many papers, and references, and, so I sent everything and I was invited for, to come to Zurich for interviews, and, yeah, I came for Sechseläuten, which was a great experience (lacht) (Gelächter), 2007 was beautiful weather in April. I was here with my gloves and everything ready to see the snow and, no (Gelächter). And, yeah, and when I arrived to Buenos Aires back from my interviews, I had the offer there, in my in-box, so I said yeah, why not, I mean it's just perfect, and I also thought, I mean, it's very unlikely that something like that can happen to someone who studies law in the South America, Latin America, so I thought, yeah, it's a great experience and my family was very supportive, and yeah two months later I was here waiting for my container. (Gelächter) Yeah.

Dass der Entscheid für eine Anstellung in der Schweiz positiv ausfällt, wird auch mit den guten Arbeitsbedingungen, einem netten Umfeld, dem Renommee von einigen Unternehmen, Branchen (z.B. Versicherungen und Banken) und Hochschulen (z.B. ETH) sowie der Lohnstruktur begründet. Wie der Personalverantwortliche des Medizinaltechnikunternehmens über seine vorangehenden Erfahrungen bei Ericsson berichtet:

Also ich bin absolut der Meinung, ja die Schweiz ist sehr attraktiv. .. Ich denke, für sehr viele .. Ausländer .. ist das Bestreben, in die Schweiz zu kommen. .. Weil natürlich auch die ganze .. Lohnstruktur, also bei Ericsson haben sie immer gesagt, wenn du zum Jetset möchtest, dann musst du in die Schweiz. (mehreseitiges Lachen) Die hatten übrigens .. als ich dort war, 4500 Expats weltweit, das muss man sich mal vorstellen, was das heisst. Und .. ich denke wirklich, .. auch die, die .. politische Lage, .. Sauberkeit und-und-und, das hört man immer wieder, dass die Leute natürlich sehr .. angetan sind von der Schweiz. Da sind wir sicher besser dran als .. andere Länder zum Teil .. Dubai oder so, weiss nicht.

2.2 „Attraktives räumliches Umfeld“

Aus den bisher erwähnten Beispielen wird deutlich, dass die befragten Fachkräfte auf ihrer Suche nach einer „guten beruflichen Möglichkeit“ bzw. nach einer internationalen Erfahrung eher zufällig in der Schweiz gelandet sind, d.h. sie haben sich nicht bewusst für den Standort Schweiz entschieden und nur in wenigen Fällen den Wirtschaftsraum Zürich als besonders anziehend betrachtet, um sich hier zu bewerben. Vielmehr hat erst ein interessantes Stellenangebot oder ein internationales assignment den Ausschlag gegeben, sich mit der Schweiz bzw. dem Standort Zürich auseinanderzusetzen. Mit dem Ergebnis, dass die räumliche Attraktivität beim Entscheid das Joban-

gebot auch wirklich anzunehmen für die Mehrheit der Befragten eine wesentliche Rolle spielte. Wie der bereits zitierte Hannes Thiessen meint: „Es war für mich immer ein wesentlicher Punkt: Ich wollte auch ein attraktives räumliches Umfeld haben. Ich wollte einfach Freizeit und Arbeit, es sollte beides passen.“ Ähnlich wie bei vielen Anderen sind es v.a. die Natur, die Nähe der Berge und des Zürichsees, die hervorgehoben werden. Für Kerstin Leiprecht, eine 36jährige Politologin aus Süddeutschland, war die Natur sogar ausschlaggebend, explizit in Süddeutschland und der Schweiz eine Stelle zu suchen:

Bei mir ist es eigentlich ganz .. profan. Also ich komme aus dem Allgäu ursprünglich. Ich habe in .. Mainz und in Hannover und Basel studiert. Und ich wollte einfach mit Anfang Dreissig wieder zurück .. in den Süden. Und habe halt in die Arbeitslosigkeit gekündigt. Dass ich meinen Arsch hochkriege sozusagen in .. Hannover halt, dass ich halt weg .. gehe aus Hannover. Weil ich, mir haben einfach die Berge gefehlt die ganze Zeit. Je länger ich weg war, wie mehr haben mir die Berge gefehlt. Und ja dann habe ich mich beworben, zehn Bewerbungen geschrieben alles südlich von Frankfurt. Und hier in Zürich hat es halt geklappt, war die fünfte Bewerbung und da hab ich das genommen, .. (lacht leicht) eigentlich ganz einfach.

Auch bei zwei weiteren Personen aus der befragten Gruppe war die Region Zürich die bevorzugte Wahl und dieser Aspekt stand im Vordergrund ihres Entscheids hierher zu kommen. Für diese Gruppe war eine Stelle in der Schweiz das Mittel diesen Wunsch zu realisieren. Beispielsweise für den Informatiker und Betriebsökonom Torsten Hagemann, 36, waren eine „Lebensgefühlssituation“ und die urbanen Qualitäten von Zürich ausschlaggebend für seine Wahl, wie er anschaulich zum Ausdruck bringt:

Ja und dann (lauter) kam ich das erste Mal im Jahr 2000 in meinem Leben in die Schweiz .. nach Zürich an einem coolen Tag und habe gesagt Scheisse, das ist meine Stadt. Ich fand da auch Zürich unglaublich sexy, unglaublich sexy, dass ich gesagt habe, okay ich, .. ich gehe nach Zürich

Für die HR-Managerin Ulrike Krause, 58, hingegen waren die höhere Lebensqualität und die soziale Sicherheit, die sie mit der Schweiz verband, zentrale Faktoren eine Jobmöglichkeit in Zürich wahrzunehmen. Diese Faktoren sind für sie so wichtig, dass sie in Kauf nahm, dass damit keine berufliche Verbesserung verbunden war.

(...)Und dass für mich immer feststand, dass ich in Deutschland nicht alt werden würde. (...). Ich arbeitete damals in einem grossen internationalen Telekommunikationskonzern in Frankfurt. Und da ergab sich einfach, ich bin übrigens in der Personalabteilung und da gab sich einfach, ergab sich einfach die Möglichkeit. Das war die Zeit als in der Telekommunikation noch viel, viel eingestellt wurde. Und es gab dann auf einmal eine Recruiter-Position in unserer Niederlassung in der Schweiz. Und da habe ich mich darauf beworben (erhöhte Stimme). Und .. habe die Position dann auch bekommen und bin im 2001 in die Schweiz gezogen. Inzwischen habe ich also mich in der Personalabteilung etwas anders orientiert und bin heute in einem Unternehmen, in einem Unternehmen HR-Manager. Ganz sicher habe ich bei der Schweiz sofort zugesagt, aufgrund der bekannten höheren Lebensqualität, .. in jedem Fall mal gemessen an Frankfurt am Main (lacht). .. Dann bin ich sicher etwas näher an der Pensionierung als viele hier. So dass mir also die bessere Altersversorgung in der Schweiz .. für mich auch attraktiv war. Interessanterer Job, aber das war jetzt Firmenintern gewesen, also einfach .. und Promotion war, war damit natürlich nicht verbunden. ...

Weitere Standortvorteile, die in der Gruppe der Befragten genannt wurden, sind „näher am Süden“ zu wohnen (z.B. Maik Möller), man lebe ruhiger und es gäbe weniger Hektik (z.B. Kerstin Leiprecht), Zürich sei „total international, ganz viele Sprachen werden gesprochen“ (z.B. Silke Schulze) und „alle haben freundliche Gesichter“ (z.B. Inge Grünenbach). Von Unternehmensseite wird berichtet, dass ihre internationalen Fachkräfte die kurzen Arbeitswege und die Sicherheit, insbesondere für Familien, schätzten.

2.3 Leben mit Partner/in und Familie

Für eine grössere Gruppe von Personen war die Partner- bzw. Familiensituation der Hauptgrund in die Schweiz zu kommen. Die zunehmende Mobilität führt dazu, dass sich immer mehr Personen kennenlernen, die in verschiedenen Ländern wohnen. Der 28jährige ägyptische Arzt Idris Khalidi beispielsweise hat während eines Deutschlandaufenthaltes seine heutige Frau kennengelernt. Die Beziehung gab den Ausschlag, sich in der Schweiz nach beruflichen Möglichkeiten umzusehen.

ich bin, ich komme aus Ägypten, ich habe, ich bin in Kairo aufgewachsen. Ich habe Medizin studiert in 2000, angefangen, und dann, vorher habe ich schon gewusst, dass in Ägypten Medizin und Gesundheitssystem nicht ganz optimal ist und da steht immer die Frage, ok, man geht ins Ausland während oder nach dem Studium. Wohin? Es gibt immer die USA, Grossbritannien, oder deutschsprachige Länder. Von uns die meisten gehen nach Grossbritannien, jetzt in der letzten Zeit haben sie genug Ausländer gehabt, haben gesagt, ab 2010 gibt's keine Ausländer mehr, wir haben genug. Dann waren die zwei Orte, USA oder Deutschland. Schweiz war, kam gar nie in Frage. (Gelächter) Das war kleines Land, ganz teuer, niemand geht hin (lacht). Einfach Berge und Skifahren, sonst hat man nicht davon gehört. Und, ja dann habe das eben gedacht, fahre ich nach Deutschland, habe ich drei Jahre studiert und dann habe ich ein Praktikum in Deutschland gemacht. Ich wollte immer Orthopädie stu-, also orthopädic Fächer, also Knochen und Frakturen, und Unfallchirurge sein. Und dann habe ich gesagt, ja, Deutschland ist ein gutes Ort, dann habe ich Praktikum dort gemacht, hat mir sehr gefallen Und ehm, dann ja, in dieser Zeitraum war ich Leiter vom Austauschprogramm von Medizinstudenten, habe ich die ägyptischen, die ins Ausland gehen, betreut, und umgekehrt die Ausländer, die gekommen sind, geführt und betreut. Und dann am 1. September kam noch die neue Gruppe vom Ausländern, und, Ausländer, und davon war mein jetzige Frau. Da haben wir uns kennen gelernt und dann nach zwei-drei Wochen haben wir uns gut verstanden, und gesagt, ja, vielleicht wäre etwas. Sie kam auch aus der Schweiz. (lacht) Und dann, gesagt, ja okay, ja, man muss halt schauen, ich kenne das Land nicht, ich kenne niemand auch aus der Schweiz. Und dann lief das so, dass sie hat ihr Praktikum ein Monat gemacht, dann hat sie noch einen Monat, ist sie geblieben, einfach, dass wir uns mehr kennen lernen und tiefer, und dann ist noch ihre Mutter gekommen und so. Also, und dann habe ich gesagt, okay, ich komme dann im Januar, in meinen Winterferien, in die Schweiz. Das mein erst Mal in der Schweiz, 2004. Dann habe ich gesagt, ich komme, ich komme auch ins Spital, ich muss das System auch anschauen. Da habe ich ein so Praktikumsstelle für zwei Wochen gehabt bei meinem Chef, dem jetzigen Chef, und eh, dort habe ich nur Englisch gesprochen, wir haben nie Deutsch gehabt in der Schule oder in der Universität. Und da war ich bei ihm und es hat mir vom System her gut gefallen, die guten Arbeitsbedingungen, die Bedingungen, die eh ja, das Gesundheitssystem ist halt ganz hoch Qualität hier im Vergleich zu Ägypten, Und äh, ja, dann war ich, die zwei Wochen sind vorbei, und hat gut, da hab ich die Familie von meiner Frau kennen gelernt, haben uns gut verstanden, wir konnten vorstellen, dass wir auch da leben könnten. Und dann hat's angefangen, dass wir, ok, gedacht, ich bin im dritten Jahr, fertig, da hab ich noch drei Jahren zum Studieren plus ein Jahr Praktikum, (also in?) vier Jahren. Wie wäre es, wenn ich in der Schweiz weiter studiere sollte?

Die Fortsetzung des Studiums in der Schweiz war jedoch nicht möglich und die Suche nach einer Anstellung in der Schweiz nach seinem Studium gestaltete sich für Idris Khalidi äusserst schwierig, wie unten noch ausgeführt wird. Um mit dem Partner bzw. der Familie am selben Ort zu leben, werden solche schwierigen Situationen, und oftmals auch Einbussen bezüglich der Karriere bzw. des Gehalts oder eine un stabile bzw. prekäre Arbeitssituation in Kauf genommen. Die heute 40 Jahre alte Amerikanerin Louise Davis erzählt ihre Geschichte:

Louise Davis: I was working for a daughter company of Swiss Re in Amsterdam. And my boyfriend at the time, now my husband, was also working at that organisation, and he was offered a position in Zurich. And so we commuted back and forth for about six months, then he proposed. So, I moved to Zurich. And so, it's a short story, it's a love story. (Gelächter) After six months of commuting back and forth and meeting in different places, it's very exciting for a while, but then, it's good to be together, so yeah.

Moderatorin: And he's from where?

Louise Davis: He's Dutch. Yeah, I had spent ten years in Holland, living in Holland.

Moderatorin: And what about your work situation?

Louise Davis: Well, I was then unemployed, we had married, and I was unemployed and started looking for a job again after a nice summer break. And actually the time I started looking for a job I also became pregnant with our first child. And so was interviewing very early in the pregnancy and, actually A was the first company I talked to and they offered me a position despite the fact that I was pregnant. So, they hired me (lacht) (??) (...) I would say with the work, I made a conscious deci-, I had been working for about 12 years professionally when I moved here and had various managerial positions at my previous employer. And was single, right. And so when I moved here to get married we also wanted to start a family. So I knew, and (??) with my age, I knew, I needed to really consider what kind of role I could fulfill, knowing that I wanted to have chil-

dren and hopefully more than one. So, I applied for a role as a project manager at A, and that was for me a step back, compared to what I had been doing. But I had previously worked in projects, so I felt comfortable that if I got the job, I could have a family and somehow combine that, was what I was thinking. And luckily then, that worked out, that worked out well. So, of course I still use the skills that I had and I picked up and learned in my previous roles, but I had, shall we say, bigger jobs before I moved to Zurich. But it was really a conscious choice. And I've had managerial roles at A in the meantime, and now I'm an individual contributor again, as they call that, right, so not managing a team, and that's fine for me, that's absolutely fine. I miss sometimes the management side, but with three small children, and I work 70%, then I think that's enough, so. Maybe one day, when they're older or something, then I'll do more again with my career, or maybe I won't, maybe I'll quit and do nothing. (Gelächter)

Auch bei denjenigen, die primär wegen einer „guten beruflichen Möglichkeit“ in die Schweiz gekommen sind, spielen familiäre Faktoren oftmals in die Migrationsentscheidung hinein. Dabei lassen sich drei Darstellungen von Lebenssituationen im Zusammenhang mit Migrationsentscheidungen unterscheiden:

- Eine ungebundene Situation macht Mobilität einfach möglich

Einige Personen im Sample berichten, dass sie frei waren, sich überall zu bewerben und ein Angebot in einem anderen Land anzunehmen, da sie zu dem Zeitpunkt ungebunden waren. Einige Unternehmen bevorzugen solche jungen, mobilen und flexiblen Personen, wie es der Vertreter des Medizinaltechnikunternehmens allerdings vorsichtig ausdrückt:

Also ich denke, das ist wirklich ein, ein grosses Thema .. in was für einer Lebenssituation diese Person ist. Ich denke, .. man ist mehr oder weniger zu mehr bereit je nach Position, die zu besetzen ist .. oder. Also wenn wir wirklich jemanden suchen, den wir .. vielleicht nach einem Jahr finden oder .. und der sagt, .. ich habe noch das, dies, das und das und das, bin verheiratet, Kinder und .. habe dort noch ein Haus, das ich verkaufen muss und ich muss das noch machen, dann geht man sehr vieles ein. Aber wenn es natürlich Positionen sind, wo wir vergleichen können, .. wo wir sagen okay, wir haben verschiedene .. Bewerber, .. dann ist natürlich schon so, dass man vielleicht nicht unbedingt dem kompliziertesten Fall .. oder Kandidaten dann natürlich .. einen Vertrag gibt, sondern vielleicht eher jemand, der ein bisschen in Anführungs- und Schlussstrichen einfach ist.

- Einem Jobangebot wird Priorität eingeräumt und die Partnersituation bleibt (vorerst) ungeklärt bzw. eine Fernbeziehung wird in Kauf genommen

Unter den Personen mit Partner bzw. Partnerin gaben einige der Befragten arbeitsbezogenen Überlegungen mehr Gewicht bei ihrer Entscheidung in die Schweiz zu kommen als Beziehungsaspekten. Die Beziehung rückt in diesen Erzählungen in den Hintergrund, wie etwa bei Silke Schulze:

Und ja, und dann dachte ich in dem Moment okay, dann ziehe ich halt nach Zürich (lacht) und .. bin dann 2001 hierher gezogen. Und, .. und für mich war das dann eigentlich .. recht klar, dass, ich bin da für ein Doktorat, das heisst drei Jahre Vertrag mindestens. Und ich habe mich dann auch gleich abgemeldet in Deutschland. Also ich hab da auch gar nicht irgendwie überlegt, ob ich da jetzt noch Beziehungen, also ich, ich hatte damals noch einen Partner in Deutschland, aber das waren eher so persönliche Sachen. Ich dachte so okay, wir regeln das dann irgendwie. Im Laufe der Zeit wird sich das finden. Entweder er kommt mit oder .. Dinge regeln sich auch anders (lacht leicht). Und .. aber ich, für mich war wie klar, ich muss jetzt da nicht .. irgendwie versuchen, noch eine Wohnung in Deutschland aufrecht zu erhalten oder überlegen, ob ich das will oder nicht.

Andere Befragte, wie zum Beispiel Maik Möller, leben in einer Fernbeziehung, da beiden Partnern die berufliche Verwirklichung gleich wichtig ist.

- Eine Person erhält ein Jobangebot und der andere Partner/die Partnerin entscheidet mitzureisen bzw. auch in der Schweiz eine Anstellung zu suchen²

² Es ist zu erwähnen, dass in einem Fall, Kerstin Leiprecht, die alternden Eltern, die in Süddeutschland leben, genannt wurden, welche mit ein Grund waren, in die Nähe zu ziehen.

Ähnlich wie Louise Davis ihrem Mann in die Schweiz nachfolgte, als dieser eine Stelle in der Schweiz erhielt, entschloss sich die Frau von Matthias Fuchs, als er nach Zürich versetzt werden sollte, mitzureisen. Dies, obwohl auch die Möglichkeit bestanden hätte, dass er zwischen zwei Orten pendelt:

Und .. hätte dann sozusagen Dienstag, Mittwoch, Donnerstag "Di-Mi- Do" in Zürich gearbeitet und hätte Montags und Freitags in Stuttgart gearbeitet. Und ich dachte auch, meine Frau hätte das besser gefunden. Weil, sie ist Architektin und wir haben einen Jungen und der war dann gerade auch die ersten zwei in der Grundschule, in der deutsch- französischen Grundschule in Stuttgart, eine sehr gute Schule. Wir waren froh, dass er da war. Sie hatte auch wieder mit einem 80% Job in einer guten Agentur in Stuttgart angefangen. Also dachte ich eigentlich, die Entscheidung ist eigentlich klar. Sie wird dann auch sagen, ist zwar blöde, wenn du da ein Di-Mi-Do machst, aber wir sind jetzt gerade hier, fühlen uns wohl, dann machen wir das so. Aber .. sie sagte sofort ohne Diskussion, ist ja super dann gehen wir da aber alle in die Schweiz, einfach hier zu arbeiten. Und ich, ja okay, machen wir das, finde ich ja gut, finde ich ja super. Dann sind wir hierhin gegangen.

In anderen Erzählungen wird die Entscheidung in ein anderes Land zu gehen gemeinsam gefällt. Nachdem verschiedene Alternativen beide Bedürfnisse zusammenzubringen ausführlich diskutiert und geprüft wurden, entschieden Hannes Thiessen und seine Frau zukünftig in der Schweiz zu wohnen:

Das habe ich zusammen mit meiner Frau damals gemacht, und das war ganz klar eine Entscheidung von uns beiden. Wir haben uns gesagt: Wollen wir aus Deutschland weg? Ja. Und wo wollen wir hin? Also wir sind gemeinsam herum gefahren, haben uns das angeschaut, und sind irgendwann darauf gekommen, die Schweiz, einfach ein super attraktives Land. Die Arbeit, die Arbeitsbedingungen waren auch im Vergleich zu den andern Arbeitgebern viel entspannter. Und so passte beides eben zusammen und dann kam die Entscheidung, eben ja, ich komme hierher. Und für meine Frau war das, weil sie noch in der Ausbildung steckte, klar, wir werden erstmals 1 ½ - 2 Jahre nicht wirklich zusammen leben können, sondern wir werden eben eine Fernbeziehung haben über diese Zeit. Und dann, als sie mit der Ausbildung fertig war, ist sie auch in die Schweiz nachgezogen und hat dann versucht, hier eine Arbeit zu finden.

Das Beispiel von Hannes Thiessen und seiner Frau zeigt, dass heute eine Frau nicht mehr selbstverständlich dem Ehemann folgt, wenn diesem ein Job in einem anderen Land angeboten wird. Vielmehr wird ein solcher Entscheid in der Partnerschaft ausgehandelt und gemeinsam gefällt. Dies kann auch dazu führen, dass sich Familien – trotz interessantem Jobangebot für einen der Partner – dagegen entscheiden in die Schweiz zu kommen. Wie Unternehmen feststellen, wird es zunehmend schwieriger Familien zu rekrutieren, insbesondere wenn beide Personen erwerbstätig sind. Die Vertreterin eines internationalen Lebensmittelkonzerns berichtet:

Trotzdem auch innerhalb der .. verschiedenen Expats-Assignments merke ich trotzdem, dass es schwieriger ist, eben jetzt Familien in die Schweiz zu holen oder wo auch immer hin. Weil die natürlich, ja ich weiss nicht, die Frau hat zuhause einen Arbeitsplatz, weiss nicht was im Ausland werden wird, vielleicht .. spricht sie auch kein .. Deutsch, ist dann unsicher ob sie hier was findet. Und genauso werden die, die Kinder irgendwie verankert zuhause. Es ist immer ein bisschen schwieriger, eine Familie dazu zu bringen, umzuziehen. Allerdings wenn ich vergleiche, wenn ich versuche, jemanden in die Schweiz zu bringen oder wenn ich jemanden versuche nach, ich weiss ich nicht, Mexico oder nach Dubai oder wo auch immer hinzu-schicken, dann sieht man natürlich schon, dass die Schweiz sehr .. attraktiv ist eigentlich. Also es ist dann schon .. im Vergleich zu anderen Ländern einfacher. .. Bei Familien muss ich auch sagen, .. wenn sie erst mal hier sind und sich ein bisschen eingelebt haben, weil sie ein halbes Jahr, Jahr hier sind, dann, dann gefällt's, .. würde ich mal sagen, dann gefällt's den meisten. .. Aber die kriegen natürlich auch viel bezahlt, (lacht) das, .. das ist dann schon. (Mehrseitige Bemerkungen, bejahend)

Unternehmen erwähnen, dass einer der häufigsten Gründe, weshalb Personen absagen, familiäre Situationen sind. Dem können gerade KMU wenig entgegensetzen, da sie nicht über die entsprechenden Angebote verfügen, wie der befragte Biotechunternehmer erzählt:

Meistens ist es aus familiären Entscheiden, dass Personen absagen oder doch nicht kommen (...) Ich denke es ist klar, dass wenn eine englischsprachende Person mit einer Familie, die englisch spricht, entscheiden kann wohin und die ganze Familie muss quasi nach Zürich ziehen und es ist ja nicht mal Hochdeutsch, sondern Schweizerdeutsch, ist das sicher nicht ein Standortvorteil, sagen wir mal so. Und ich mein, die grossen Pharmafirmen mit denen ich spreche und ich verhandle viel

mit der Seite, die machen riesige Pakete für Wiedereingliederung solcher Leute, also für Expats, die geben sich da sehr Mühe. Etwas Ähnliches können wir natürlich einfach nicht bieten.

Abschliessend ist zu erwähnen, dass das konservative Bild der Schweiz hinsichtlich hiesiger Geschlechterverhältnisse insbesondere auf Frauen wie Silke Schulze abschreckend wirken kann:

Und dann habe ich mich da beworben und ja, ich weiss, ich hab das ein paar Leuten erzählt. Und alle meine Freunde haben gesagt, du bist ja wahnsinnig, was willst du in der Schweiz. Also dies ist überhaupt nicht das Land, was dir irgendwie den Rahmen gibt, .. frei zu leben und so weiter (lacht leicht). Also es war wirklich, also eher so dieses traditionelle, also in meinem Freundeskreis herrscht eher dieses Gefühl, dass die Schweiz etwas sehr Traditionelles, Konservatives hat. Und vor allen Dingen, dass man als Frau eher Probleme hat .. zum arbeiten und sich zu entwickeln.

2.4 Strukturelle Einbettung von individuellen Entscheiden

2.4.1 Mobilitätschancen und -hindernisse

Wie die Erzählungen zeigen, gilt Mobilität heute als Selbstverständlichkeit, so bedarf sie kaum Erklärung und noch weniger Rechtfertigung. Sie ist Ausdruck eines kosmopolitischen und flexiblen Lebensstils von hochqualifizierten Personen, die im Extremfall das Leben von „globalen Nomaden“ führen.³ Mobilität ist andererseits auch ein Desiderat, oftmals eine karrieretechnische Anforderung, in einem global gewordenen Arbeitsmarkt, etwa wenn gewisse Spezialisierungen nur an bestimmten Orten nachgefragt werden, oder wenn sich an einem Ort nicht die gewünschte berufliche Perspektive realisieren lässt. Gewisse Karrieren, etwa im akademischen Bereich, sind ohne internationale Erfahrung kaum mehr möglich.

Einschränkend ist zu bemerken, dass Mobilität hauptsächlich für Personen im EU-Raum eine Selbstverständlichkeit darstellt. Die bilateralen Verträge zwischen der EU und der Schweiz bieten dafür die Grundlage. Diese Sicht wird auch von Unternehmerseite geteilt:

KMU Baumaterialbereich: (Also wir sehen auch?), dass wir also massiv profitieren können von den Bilateralen .. Verträgen. Wir haben sehr viele Leute, die meist aus der EU. Das funktioniert wirklich problemlos. Es geht extrem gut im Gegensatz zu früher, wo man eben Bewilligungen noch .. einholen musste. Also da, da haben wir wirklich mehr profitiert davon.
Lebensmittelkonzern: Gut, Bilaterale Verträge .. sparen natürlich Kosten. Ich meine, wir holen .. trotzdem .. Leute aus Ländern, wo es nicht unbedingt ein Abkommen gibt .. vereinzelt. Aber dann haben wir eben dementsprechend .. doppelte Kosten.

Gerade grosse Unternehmen mit viel Erfahrung in der Rekrutierung von internationalen Fachkräften, haben auch selten Schwierigkeiten für Personen von ausserhalb der europäischen Union die nötigen Papiere zu beschaffen. Der Physiker Hannes Thiessen, der auch selber Personen einstellt, berichtet:

Und ich hatte den Eindruck, wenn man das plausibel und vernünftig begründen kann, was das Wesentliche ist, dass dann dieses Migrationsamt durchaus aufgeschlossen ist und sich nicht sperrt und nein sagt. Aber das mag vielleicht auch etwas sein, was bei unserer Branche oder unserer Firma besonders gut läuft, weil wir den Grossteil unseres Umsatzes sowieso im Ausland machen. Das heisst, da ist dann vielleicht die Hürde nicht so gross, zu sagen, ja. Das ist etwas, das eher positiv ist. Wenn der Laden gut läuft, dann hat die Schweiz eigentlich nur Vorteile davon. Eben es ist nicht so, dass wir den Leuten hier etwas wegnehmen würden. Leute in der Schweiz zu finden mit so einem Hintergrund ist sehr sehr schwierig, wenn nicht gar unmöglich. Also von da her kann ich eigentlich fast nur Positives berichten auch wenn ich jemanden aus dem ausser-europäischen Raum anstellen möchte. Mir wurden da weder Steine noch Hürden grösserer Art in die Wege gelegt. Ich muss mich hinsetzen, muss eine Stunde investieren, muss einen Brief schreiben, muss mir Gedanken machen, dass es sozusagen authentisch ist, dass es ehrlich ist, damit es geglaubt wird.

³ Interessanterweise entfaltet sich die „Normalität“ einer Biografie, die mehrere Wohnorte und Stationen umfasst, in beinahe allen hier untersuchten Fällen auf der Basis einer geringen Verbundenheit mit bisherigen Wohnorten bzw. einer bereits mobilen Kindheit bzw. Jugend/jungen Erwachsenenjahre.

Was für Grossbetriebe kein Problem ist, kann für kleine KMUs jedoch kompliziert sein, wie das befragte Architekturbüro berichtet:

Und wollten über ein Trainee, eine .. Trainee-Anstellung im Prinzip so auf Probezeit mal .. schaffen. Und haben das versucht über, über .. also mit der Bewilligung und alles so einzurichten. Aber das war irgendwie mit Übersee, das hat irgendwie nicht geklappt. Also die wollten da Garantien von uns, für die, die wollten wir (unter diesen Umständen) auch nicht übernehmen. Also für jemanden, den wir nicht kennen für, also die .. der, der Aufwand für jetzt uns kleine Firma und Einzelperson, die es sich jetzt noch nicht so leisten konnte .. quasi für die Bewerbung mal à Fonds perdu .. zu uns zu reisen, war es jetzt doch eine sehr grosse Hürde, die wir schlussendlich dann nicht genommen haben. Also mit mehr Geld hätte das ganz bestimmt auch irgendwie geklappt. Aber so einfach, also mit der ganzen Krankenversicherung, die wir hätten garantieren müssen, mit .. ich weiss es auch nicht mehr. Es war dann, schlussendlich war es sogar auch zu kompliziert, also wir hätten noch jemanden, also wir haben ja keine HR-Abteilung und wir hätten damals jemand, einen Spezialisten anstellen sollen, der genau weiss, ah für USA-Bürger muss ich genau das, die brauchen die Papiere von zuhause und dann müssen wir in der Schweiz an der und der Stelle so melden und dann braucht's noch. Vielleicht ist das ganz einfach, aber für uns kleine Firma, die so .. mit dem eigentlich nichts zu tun hat, nein danke, haben wir das irgendwie .. halt .. gelassen. Also das, aber eben, also es ist so individuell bei uns kleiner Firma. Ich habe jetzt da auch keinen .. grossen Wunsch, dass es einfacher wird. Weil, wir haben genügend andere Möglichkeiten. Es wäre vielleicht doch schön als Signal. (lacht leicht)

Nochmals komplizierter liegt der Fall, wenn eine Person von ausserhalb der EU sich selber um Einreisemodalitäten kümmern muss. Die Geschichte des ägyptischen Arztes Idris Khalidi kann als typisches Beispiel gelten. Die Zugangsbarrieren sind insbesondere in Branchen wie dem Gesundheitswesen selbst für hochqualifizierte (Nicht-EU!) Personen hoch, da in diesen vorwiegend aus der Schweiz und der EU rekrutiert wird. Er erzählt seine Geschichte:

Du musst, ja, im Medizin ist halt, kein Arbeitgeber kümmert sich um irgendetwas, du musst alles selbstständig machen. Das Einzige, was sie gemacht haben, (dass?) sie einfach einen Brief geschickt, dass er hätte eine Stelle bei uns (lacht), und wäre ab diesem Termin bei uns vorgesehen anzufangen, sonst nichts. Und da musst du alles selber machen und durch viele, also zum Glück, meine Freundin damals, jetzt Frau, gehabt, die mir Wohnung organisiert hat. Sonst du kannst die Sprache nicht, dann kannst du auch keine Wohnung organisieren, kannst du nichts machen. Und von Ägypten aus sowieso alles (lacht) nicht möglich. Und dann, dann war mit der Wohnung okay, erledigt, und dann mussten sie Einladung schicken, dann musst ich das Geld überweisen und Konto, und das geht alles ewig und hin und her und Briefe und schicken und. Also, der ganze Prozess, wir haben im April angefangen, dass ich am Anfang August überhaupt hingehen durfte, und das wusste ich nur eine Woche vorher, dass ich überhaupt gehen darf.(...) Weil, das ist einfach Ausländer und dritten Land, und dann geht die ganze Geschichte los, also von Ägypten. (Das?) ist nicht EU jetzt, das ist ganz schlecht, hierher zu kommen. Und die Spitäler machen eh wenig, also sie sind keine grossen Unternehmen, sie haben nicht so viel Geld, sie haben nicht so grosse Unterstützung. Bringt nicht viel, also die kümmern sich auch, kein Chef wird anrufen dem Beamten und sagen, hej, ich will ihn, weil sie müssen ja beweisen, dass keiner von EU oder Schweiz. Und das ist nicht der Fall im Medizin, weil du findest immer vom EU oder von der Schweiz Leute, die sich (?), und das ist halt so.

Mobilität zeigt sich auch in der Bildungsschicht Ägyptens als typisches Lebenslaufmuster. Doch ist das Überschreiten von Ländergrenzen mit zahlreichen formellen und informellen Hürden verbunden. Die Migrationsregelungen prägen folglich die Zusammensetzung von Zugewanderten und potentiellen Zuwanderern. Schliesslich sind Regelungen und Praktiken zur Anerkennung von Diplomen zu nennen, die mitentscheiden, ob es zu einer Anstellung kommen kann und, ob jemand, der bereits in der Schweiz lebt, entsprechend seinen Qualifikationen arbeiten kann. Wie die interviewte Expertin für Bildungsfragen berichtet:

Die Schulen haben wahnsinnig Mühe Lehrpersonen zu rekrutieren. Weil es gibt .. immer mehr englischsprachige oder zweisprachige Schulen .. und das ist wirklich relativ schwierig, dass sie dann noch in Europa zu finden. Also müssen sie meistens auch auf so auf Drittstaatenleute ausweichen. Und da kommen noch und dann der ganze, also mit der ganzen Aufenthaltsbewilligung und dann eben die Anerkennung. Und das ist schon ein, ein limitierender Faktor. Weil es heisst dann immer wieder, weil das geht dann irgendwie über das Migrationsamt. Das hat ja sowieso (lacht und eine weitere Person stimmt mit ein) lange Wartezeiten, das ist glaub allgemein bekannt. Und wenn nachher noch dieses Diplom, also gerade Lehrpersonen, muss das das, glaube ich, über die EDK und das ist wirklich ein, das dauert dann Monate, bis die Leute erfahren, ob sie, .. ob sie die Bewilligung kriegen oder nicht. Dann gehen sie häufig, springen die ab zwischenzeitlich.

2.4.2 Arbeitsmarkt- und Standortfaktoren

Die Entwicklung in Richtung eines globalen Arbeitsmarktes mit mehr international vernetzten bzw. operierenden Firmen hat zur Folge, dass gefragte Fachleute heute global gesucht, rekrutiert und umworben werden. Transnationale berufliche Netzwerke, beispielsweise im akademischen Bereich, strukturieren diesen globalen Arbeitsmarkt. Wie etwa aus der Personalpolitik der ETH hervorgeht:

Wir haben natürlich eine .. spezielle Personalpolitik, also wir wollen ja keine In- House-Karrieren, keine Seilschaften oder Inzest-Gilden. Das heisst, grundsätzlich besetzen wir alle Stellen von aussen. Das ist eine ganz [kurlige] Personalpolitik. Aber ich glaube, bis jetzt ist das gut gegangen. Natürlich bewegen wir uns meistens in Communities. Also wenn wir einen organischen Chemiker oder Spezialist auf Kohlenstoffe, .. dann werden alle Stellen ausgeschrieben, das ist klar, das müssen wir. Aber .. 60% der Rekrutierungen in diesem Bereich gehen via Direktansprachen. Man weiss, in Boston ist XY und den ruft man an, meistens der Präsident. Das ist bei uns wirklich CEO Aufgabe, diese ganze Beschaffung. Das ist auch eine sehr spezielle .. Politik, wenn sich der Forscher in Boston vom Präsidenten der ETH angerufen wird, dann fühlt er sich natürlich geschmeichelt und es ist eine .. wichtige, .. wichtiger skill für uns. Im mittleren Bereich bewegt man sich in einem ganz anderen Markt. Dort .. kennt man sich auch via Netzwerke.

Renommierete, international ausgerichtete Unternehmen und Institutionen verfügen über eine gute Position in diesem „globalen Wettbewerb um Talente“, allerdings sei der grösste Nachteil gegenüber anderen attraktiven Standorten in der deutschen Sprache zu sehen, wie der Hochschulvertreter weiter ausführt:

Zürich ist natürlich wirklich top jetzt in Kontinentaleuropa. Das Problem, das wir haben und es kann niemand lösen und man soll es auch nicht lösen ist natürlich, dass .. unsere Konkurrenten im angelsächsischen Bereich sind und Zürich ist Deutsch und das ist natürlich ein Problem. Aber .. das ist nicht ein, .. ein Problem politischer Natur oder sonst, das ist jetzt einfach so. Und es ist klar, wir hatten jetzt Glück mit Busch (lacht leicht), die Buschregierung hat uns jetzt ein paar gute Leute geschickt (mehreseitiges Lachen) indirekt. Das war ein Glück. Und vielleicht gibt es da ein bisschen mehr, mehr Bewegung. Aber Deutsch ist natürlich schwierig für Leute, die sowieso sich im angelsächsischen .. Sprachraum bewegen. Und wie gesagt, unsere Konkurrenten sind ja dort.

KMU haben im Allgemeinen eine schlechtere Position auf dem globalen Arbeitsmarkt. Sie müssen ihre Suche u.a. auch deshalb global gestalten, weil sie nicht über das Renommee etwa einer ETH oder einer Nestlé verfügen, und Akademikern resp. Akademikerinnen oft weniger interessante Karriereperspektiven bieten können.

Ich bin Personalverantwortlicher bei der Firma S.. Wir sind auch eine klassische KMU, 160 Mitarbeiter. Wir forschen, entwickeln, produzieren und vertreiben Baumaterial, primär in der Schweiz, Deutschland und Österreich, neu jetzt auch in Irland, Frankreich, Norwegen und weitere Länder kommen dazu. Wir brauchen relativ viele Spezialisten, viele hochqualifizierte Mitarbeiter, Akademiker, auch promovierte Akademiker zum Teil. Und wir haben die grosse Herausforderung, dass wir einerseits eine KMU sind, das heisst, für gewisse Akademiker nicht so interessant. Und deshalb, .. das ist auch ein Grund, weshalb wir unsere Rekrutierungen .. europaweit auch gestalten müssen, können und dürfen. Wir haben .. viele ausländische Mitarbeiter auf allen Stufen, .. von der Produktion bis in die, ins Topmanagement. Und .. von der Rekrutierung her, wir .. sind von Anfang an international ausgerichtet und suchen .. immer auch international.

Vergleichbar sind auch bestimmte Stellen an den Universitäten für Schweizerinnen und Schweizer nicht attraktiv. In diesem Fall profitieren Unternehmen und Institutionen vom Standort Zürich und seinen Vorteilen. Aus diesem Grund können auch vakante Stellen in weniger bekannten KMUs oder weniger attraktive Stellen an Universitäten mit internationalem, hochqualifiziertem Personal besetzt werden, oftmals mit Personen aus dem deutschsprachigen Raum, nicht zuletzt weil hier die erwähnte Sprachproblematik wegfällt. Die Expertin für Gleichstellung an der Universität Zürich erklärt dies wie folgt:

Also ich mache Gleichstellung zur Zeit an der Uni-Zürich und ich empfinde das so. Also zum Beispiel wir haben, .. an der Uni-Zürich gibt es 70 Professorinnen als Beispiel, also ordentlich, ausserordentlich (???) und davon sind fast .. 60 Deut-

sche.(...) Die Frauen wollen sich hier, also gerade die Studentinnen sind so gut, machen eh die besseren Abschlüsse als ihre Männer und die trauen sich das gar nicht zu, dann ein Doktorat aufzunehmen. Die Männer, die nehmen keins auf, weil sie es nicht attraktiv finden. Die kriegen 3000.- Franken brutto, das ist wirklich wenig Geld. Also wenn ich Wirtschaftswissenschaften studiert habe an der UZH oder Rechtswissenschaft oder was auch immer, dann ist klar, dass ich dann nicht doktorieren würde als Schweizer oder Schweizerin. Deshalb haben die Rechtswissenschaften eigentlich fast nur noch Deutsche, in Wirtschaftswissenschaften ist das gleich. Denn es gibt so viele .. Unis in Deutschland, 270 Hochschulen ja und die produzieren so viel Leute jedes Jahr und die sind [gottefroh], sage ich mal so, wenn die hier in Zürich, für die ist das toll. Weil eben (lacht leicht) das ist in Deutschland, da ist es so beschissen bezahlt, ja 1000.- Euro so ein Stipendium. Und dann, was ich noch sagen will, weil bei den Frauen, es gibt einfach wenig.. eben die Frauen, die dann doktorieren und dann wiederum habilitieren. Und von den Deutschen, die drücken halt drein, da gibt es dann habilitierte Frauen, man muss das echt so sagen. Und die sind super gut qualifiziert und die bewerben sich dann und die haben dann auch Chancen. Weil, was ich halt hier auch so merke, die Mobilität .. bei den Schweizern, die sind sehr, sehr mobil, aber nur im Kopf. Also gerade was der, den Nachwuchs anbetrifft, anbelangt. Weil, ich mach weibliche Nachwuchsförderung. Die glauben (lacht leicht), sie gehen ein Jahr lang, sie promovieren jetzt, sie studieren in Zürich, die promovieren in Zürich. Dann gehen sie ein Jahr mit SNF ins Ausland oder zwei Jahre, Schweizer Nationalfonds. Kommen dann wieder zurück und sind traurig, dass sie dann keine Professur kriegen. Aber ich kann nicht mein Doktorat an der gleichen Uni machen und mein Post-Doc und mich dann wundern, warum ich keine Hausberufung bekomme. Eine Hausberufung gibt es faktisch nicht mehr. Also es waren noch ein paar Männer in ihren Männerrunden hausberufen. Das gibt es auch tatsächlich an der Uni-Zürich, aber es wird immer weniger. Und deshalb, Leute, sage ich immer, ihr müsst raus! Und das heisst, so wie .. meine Freundinnen und Freunde auch in Deutschland, die sind zwei Jahre in USA, die sind zwei Jahre in Deutschland, die sind ein Jahr lang in Kanada. Und dann haben die einen dritten Post-Doc gemacht in San Francisco und dann bewerben sie sich mit Ende Dreissig auf eine Professur. Und dann geht dann auch was, wenn die Publikationen auch stimmen. Und das merke ich halt .. hier, dass die Leute, (lacht leicht) weil Zürich ist ja auch so schön. Und die Lebensqualität ist so schön. Und natürlich, nach Zürich kann man sich .. nur noch verschlechtern, was das anbelangt. Und die ETH holt sich die ganzen guten Leute eh über das Geld. Und die sind so reich, sie haben Reputationen, die haben 1,2 Milliarden Franken .. im Jahr einfach so .. Budget. Ich meine, wir haben 700 Millionen, die UZH, also die spielen echt in einer anderen Liga ja. Und die haben 15 000 Studierende und wir haben 25 000 Studierende. Also von daher, ja ich meine halt, da muss ich echt sagen, mehr rausgehen, dann wieder zurückkommen, aber richtig rausgehen, nicht so .. für ein-zwei Jährchen, sondern auch mal wirklich das auf sich nehmen. Und dann .. haben auch die Schweizer und die Schweizerinnen, die eben doktoriert haben Chancen auch was zu bekommen.

Die hohe Mobilität der internationalen Fachkräfte wird von Expertinnen als ihr Vorteil gegenüber weniger mobilen Personen gesehen – im erwähnten Beispiel deutsche Akademikerinnen gegenüber ihren Schweizer Kolleginnen. In der Folge entstehen in gewissen Bereichen Konkurrenzsituationen, wie die Wissenschaftlerin Silke Schulze berichtet:

In dem Moment als ich 2005 mein Doktorat abgeschlossen hatte, war die Konkurrenz enorm .. also und auch unter Frauen. Und ich glaube schon, dass da auch manchmal mitschwang so quasi, ja du bist jetzt Deutsch und du bist .. diejenige, die einzige, die diese eine Stelle bekommen hat. Aber .. ich glaube, dass ja ich habe dann immer gedacht, es ist jetzt wahrscheinlich eben nicht einfach weil ich Deutsch bin, sondern es ist, es gibt einfach so wenig Stellen. Aber .. es ist, ja also ich denke, die Konkurrenz ist einfach gross. Und .. dann kann es schon sein, dass dann in solchen Diskussionen eben kommt, wenn jetzt zum Beispiel die Assistenzprofessoren werden. Ich, also ich habe das deutlich im Ohr, dass da einige gesagt haben, warum sind das jetzt Deutsche. //(???) unverständlich// Klar und dann kommen genau solche Argumente, die sind halt mobiler.

In Branchen hingegen, in denen internationale Rekrutierungen nicht zwingend nötig sind, haben Personen mit lokalem Wissen besondere Vorteile, gemäss den Aussagen des Architekturbüros etwa in der Baubranche:

Also da waren wir jetzt auch nicht angewiesen unbedingt auf ausländisches .. Personal. Und in diesem Zusammenhang auch eigentlich das lokale Fachwissen, wie wird hier gebaut, wie sind die Normen hier, welche Materialien gibt's und so weiter. Das ist natürlich von Vorteil, wenn jemand lokale Berufserfahrung natürlich auch mit sich bringt. Das .. Baugewerbe ist doch sehr lokal geprägt, immer noch, neben den globalisierenden Merkmalen, die, die mit einhergehen.

Schliesslich sind aus Unternehmersicht das Steuersystem und der Steuersatz der Gemeinden für die Ansiedlung ganzer Unternehmen bzw. eines allfälligen Entscheids der Verlegung von Hauptsitzen entscheidend, wie der Vertreter der Softwarefirma ausführt:

Aber .. es ist natürlich schon so, dass sehr viele gerade internationale Headquarter, ich meine auch .. Ihre Firma, die wurde natürlich vom Standortvorteil im Steuerbereich angezogen. Und die C. in Schaffhausen natürlich auch. Das ist ein offenes Geheimnis oder. Gerade die Wirtschaftsförderung im Schaffhausischen Raum, die ist .. sehr erfolgreich, sogar fast zu erfolgreich. Und dann hat es natürlich auch Probleme oder man hat zu wenig Hotels, Elektrizität kann sogar ein Problem sein. Man soll sich das mal vorstellen, Wasser also die Infrastruktur, die ist ein Problem. Und das, das steigt oder. Das habe ich auch lernen müssen, als ich... mich nicht so ausgekannt habe. Also .. die gesamte Steuerthematik in der Schweiz ist für Private sicher auch, aber auch für Unternehmen...

Und der Experte der Standortförderung Zürich ergänzt:

Also wir haben gerade letzthin, weil es wird leider nicht systematisch erfasst, warum (betont) Firmen auch aus Zürich wieder abwandern. Aber wir haben da so ein Wissen, hat man versucht etwas zusammenzutragen. Und das schon, eher einer der Hauptgründe wird immer die Steuern. Zum Teil wirklich .. also der Steuerbetrag (lacht leicht) oder dann auch zum Teil einfach die B-, die Behandlung durch da, durch das Steueramt, das zum Teil angeführt wird.

2.5 Fazit: Potenziale und Herausforderungen für die Beteiligten und den Standort Zürich

2.5.1 Potenziale im Zusammenhang mit neuer Zuwanderung

Für die Migrationsentscheide der befragten Personen erwiesen sich das Zusammenspiel von attraktiven beruflichen Optionen in der Schweiz, deren räumliche Attraktivität und familiäre Banden als ausschlaggebende Faktoren. Die individuellen Entscheide von Fachkräften und Unternehmen sind in weitere politische und wirtschaftliche Strukturen eingebettet, beispielsweise in die veränderten Bestimmungen zu Aus- und Einreise oder die Arbeitsmarktlage. Wie in Fachkreisen festgestellt wird, macht sich in der schweizerischen Migrationspolitik ein Paradigmenwechsel weg von einer neokorporatistischen Arbeitsmarktpolitik (50-90er Jahre) hin zu einer liberalen Immigrationspolitik bemerkbar. Das Freizügigkeitsabkommen mit den Staaten der EU im Jahr 2002 leitete diesen Wandel ein. In der gleichen Zeit wurde die ausländerrechtliche Gesetzgebung überarbeitet und verschärft, so werden aus sogenannten Drittstaaten nur noch hochqualifizierte Personen zugelassen. Der Trend geht also dahin, die Einreise von niedrig qualifizierten Personen möglichst abzuwehren, wohingegen die Zuwanderung der „umworbenden brains“ (D'Amato 2008) erleichtert werden soll.

Aufgrund dieses Paradigmenwechsels in der Migrationspolitik sind in den letzten Jahren viele Personen aus dem EU-Raum eingewandert, darunter zu einem sehr hohen Anteil Hochqualifizierte. Diese Entwicklung kann als „Europäisierung des Arbeitsmarktes“ (Zeugin 2009) bezeichnet werden. „Dadurch hat sich die Regulierung der Zuwanderung den Bedingungen des wirtschaftlichen Strukturwandels angepasst und in den letzten Jahren zu einem starken Wachstum beigetragen“ (Pecoraro 2005 zitiert in D'Amato 2008: 42). Der wirtschaftliche Erfolg der Schweiz wäre ohne ausländische Fachkräfte nicht, oder nicht in diesem Ausmass, möglich gewesen, so der Konsens unter Ökonomen (Müller-Jentsch, Haug et al. 2008).

Auf der Ebene der einzelnen (hochqualifizierten) Fachkräfte besteht durch die Entwicklungen hin zu einem globalen Arbeitsmarkt, internationalisierten Berufsfeldern und geringeren Zulassungsbeschränkungen (v.a. für Personen aus dem EU-Raum), die Möglichkeit sich über das eigene Land hinaus nach den interessantesten beruflichen Möglichkeiten umzuschauen, internationale Erfahrungen zu sammeln, in der Region der Wahl zu leben – sei es aufgrund der attraktiv empfundenen Natur oder dem urbanen Umfeld – oder näher zur Familie zu ziehen.

Für Unternehmen besteht heute die Möglichkeit mit Hilfe von Internet, transnationalen Netzwerken (Communities) und international agierenden Headhunters die „besten Talente“ zu rekrutieren, fehlende inländische Spezialisten zu kompensieren als auch weniger attraktive Stellen mit hochqualifizierten Personen zu besetzen. Internationale Assignments sind eine weiteres Mittel von multinationalen Unternehmen ihre Spezialist/innen dort einzusetzen, wo sie gerade benötigt werden.

Die Schweiz im Allgemeinen und der Wirtschaftsraum Zürich im Besonderen haben durch ihre Standortvorteile (attraktive Natur, urbanes Umfeld, gute Arbeits- und Lebensbedingungen, Sicherheit, Renommee von zahlreichen Firmen und Institutionen, gute Lohnstruktur etc.) einen besonders guten Stand im internationalen Wettbewerb. Weiter ist das Steuersystem im internationalen Vergleich vorteilhaft und veranlasst ganze Firmen in der Schweiz anzusiedeln bzw. ihre Hauptsitze hierher zu verlegen.

2.5.2 Zentrale Herausforderungen

Die erwähnte Verschärfung der ausländerrechtlichen Gesetzgebung für die Zulassung von Personen aus sogenannten Drittstaaten führt zu Schwierigkeiten, wie die Interviews zeigen, Aufenthaltsbewilligung selbst für hochqualifizierte Personen dieser Gruppe zu bekommen. Dies gilt weniger für die Grossunternehmen, die über entsprechende Erfahrungen und Beziehungen zu den Migrationssämtern verfügen, als vielmehr für die KMUs. Ausserdem haben KMU aufgrund ihrer Grösse sowieso Nachteile international zu rekrutieren und potenziellen Fachkräften die gewünschten Karriereperspektiven bieten zu können.

Weitere Herausforderungen sehen Expert/innen in der fehlenden, verzögerten und komplizierten Diplomanerkennung (vgl. hierzu auch Baghdadi 2008). Dies kann zu erheblichen Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung bis hin zu Absagen führen. Die formellen Hindernisse müssen, neben dem Nachteil der deutschen Sprache gegenüber dem Englischen, als entscheidende Standortnachteile gelten.

Schliesslich stellt Mobilität internationale Fachkräfte – und dadurch auch Unternehmen und den Wirtschaftsraum Zürich – vor besondere Herausforderung bezüglich der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Wünschen und Bedürfnissen. Personen, die in einer Partnerschaft oder Familie leben, und ein Jobangebot in einem anderen Land haben, stehen vor der Frage, wie sie dies mit ihrer Familie vereinbaren können. Paare entwickeln verschiedene Strategien im Umgang mit dieser Frage. So wird entweder dem Beruf Priorität gegeben und die Beziehung aufgegeben bzw. zumindest für eine gewisse Zeit als Fernbeziehung gelebt oder es wird versucht, Beruf und Familie zusammenzubringen, indem die Partnerin/der Partner mit/nachzieht. In einer ähnlichen Situation sind Paare, die von Beginn an in verschiedenen Ländern wohnten: Wenn sie zusammenleben wollen, muss einer migrieren. Das Zusammenleben mit dem Partner bzw. der Familie am selben Ort kann jedoch zu Einbussen bezüglich der Karriere oder zu einer unstablen bzw. prekären Arbeitssituation führen, wie im nächsten Kapitel noch weiter ausgeführt wird. In extremen Fällen, insbesondere bei Diplomanerkennungsproblemen und Diskriminierung, kann es zu De-qualifizierungsprozessen kommen, womit das berufliche Potenzial der betroffenen Person sich arbeitsmarktbezogen nicht oder nicht voll entfalten kann (vgl. Baghdadi 2008, Zeugin 2009). Obwohl Frauen heute ihren Männern nicht mehr selbstverständlich nachfolgen, ist es auch in hier befragten Sample der häufigere Fall, dass Frauen ihren Männern folgen. Der umgekehrte Fall scheint nur längerfristig zu funktionieren, wenn der Partner sich beruflich ebenfalls am neuen Ort etablieren kann, wie im nächsten Kapitel noch gezeigt wird. Es kann die These gewagt werden, dass Frauen, besonders wenn Kinder da sind, eher bereit sind, für das Zusammenleben mit dem Partner und der Familie karrieremässige Einbussen in Kauf zu nehmen.

Für Unternehmen und den Wirtschaftsraum Zürich bedeutet dies, dass einerseits junge Personen, die in einer Fernbeziehung leben, nicht längerfristig verpflichtet werden können und andererseits, dass ganze Familien immer schwerer zu rekrutieren sind. Ebenso können aufgrund der Wirksamkeit von Geschlechterfaktoren insbesondere hochqualifizierte Frauen, die in Partnerschaft oder Familie leben, nur schwer gewonnen werden und wenn, dann nur, wenn ihren Männern entsprechende berufliche Perspektiven zur Verfügung stehen.

2.5.3 Anforderungen an die Rahmenbedingungen

Damit auch zukünftig Talente aus dem Ausland angezogen werden können, werden neben vereinfachten und transparenten Formalitäten (s. auch Kap. institutionelle Rahmenbedingungen) insbesondere günstige Rahmenbedingungen im Bereich Vereinbarkeit und Dual Career zentral für Unternehmens- und Standortattraktivität. Auch anderen Studien belegen (Mercer 2009), dass Orte mit guten Schulen, sicheren Wohnmöglichkeiten etc. für Familien besonders begehrt sind. Solche „soft factors“ erlauben es ganzen Familien gemeinsam in ein anderes Land zu gehen oder anders ausgedrückt, Arbeitskräfte auch dann rekrutieren zu können, wenn sie Familie haben. Darüber hinaus werden Unterstützungsangebote im Bereich Dual Career zunehmend wichtig werden. Einige Institutionen und grosse Betriebe haben bereits auf dieses Bedürfnis reagiert, so hat beispielsweise die ETH ein Dual Career Advice Center eingerichtet.

3 Arbeiten und Leben in der Schweiz

In der Schweizer Gesellschaft wird nicht nur der „Brain Gain“, der wirtschaftliche Erfolg dank Zuwanderung, wahrgenommen. Vielmehr machen Fachleute (D'Amato 2008; Kury 2003; Piguet 2006; Riaño und Wastl-Walter 2006) auf die nach wie vor bestehenden Überfremdungsängste aufmerksam. Diese zeigen sich beispielsweise in Verteilungslängsten bezüglich Führungspositionen und Wohnungen (neu auch unter der Mittelschicht), in Unsicherheiten bezüglich der Zukunft des Milizsystems, in Bedenken aufgrund wenig verwurzelter Unternehmensführungen oder etwa in der Besorgnis über neue „internationalisierte Parallelgesellschaften“ – dem „heutigen Modell der globalen Metropolen – dem Nebeneinander von relativ eigenständigen Expatriate Communities, deren Mitglieder irgendwoher kommen und auch wieder irgendwohin gehen“ (Müller-Jentsch, Haug et al. 2008: 319).

Gianni D'Amato (2008) fasst die Haltung gegenüber den zugewanderten Arbeitskräften (auch den neuen Zuwandernden!) in die knappen Worte „erwünscht, aber nicht immer willkommen“. So wäre die politische Diskussion, die zu den Reformen der Migrationspolitik geführt hat, vielfach polemisch geführt worden und hätte einseitig die negativen Aspekte der Migration betont. Auch im Buch „die neue Zuwanderung“ (Müller-Jentsch et al. 2008) wird von verschiedenen Autoren und Autorinnen darauf hingewiesen, dass die Migrationspolitik zwischenzeitlich zwar als „modern“ gelten dürfe, in der migrationspolitischen Debatte hingegen Nachholbedarf bestünde. In den Worten von Elisabeth Meyerhans Sarasin: „Das Phänomen der Neuen Zuwanderung ist in der Lebenswelt vieler Menschen noch nicht angekommen (...) Die wachsende Bedeutung der hoch qualifizierten Zuwanderer, dieser ‚importierten Elite‘, ist vielen Menschen bisher kaum bewusst“ (s. 315). Personen, die nicht mit einem Arbeitsvertrag einreisen, können von De-Qualifizierungsprozessen und von Vorurteilen oder gar Diskriminierung betroffen sein, insbesondere, wenn sie aus Afrika, Südamerika und weiteren Nicht-EU-Staaten stammen (Pecoraro 2004, Baghdadi 2008, Zeugin 2009).

Vor dem Hintergrund dieser teilweise widersprüchlichen Entwicklungen stellt sich die Frage, welche Erfahrungen neu Zugewanderte in der Schweiz machen. Welche Chancen, Potenziale und Herausforderungen in der Arbeits- und Alltagswelt ergeben sich aus ihrer Sicht und derjenigen von Unternehmen? Mit welchen persönlichen und unternehmerischen Strategien wird den Herausforderungen begegnet? Diese Fragen werden in drei Bereichen gestellt:

- „Arbeitswelt“ (Karriereaspekte, Arbeitsalltag etc.)
- „Alltagsleben“ (Wohnen, Infrastrukturen, soziales Umfeld etc.) und
- „Familienleben“ (Ausbildung und Betreuung der Kinder, Möglichkeiten für Partner/in etc.)

Wie einleitend erwähnt, liegen über die Arbeitswelt bereits Studien für die Schweiz vor, so wissen wir, dass die Umsetzbarkeit beruflicher Potenziale von Herkunft, Geschlecht und Berufsfeld beeinflusst wird. Hingegen wissen wir im Zusammenhang mit der neuen Zuwanderung noch wenig über soziale und alltägliche Aspekte. Insbesondere die Thematik der Work-Life-Balance und Fragen der Vereinbarkeit von Partnerschaft bzw. Familie und Beruf wurden bis anhin kaum beleuchtet. Wie im vorangehenden Kapitel dargelegt, werfen diese Themen wichtige Fragen für mögliche Lebensentwürfe auf – etwa, ob sich eine Person nur befristet in einem Land aufhält oder eine längerfristige Perspektive entwickelt.

3.1 Arbeitswelt und Karriere

3.1.1 Chancen

Als in der Gruppendiskussion nach den Erfahrungen in der Arbeitswelt gefragt wurde, betonte die Mehrheit der Teilnehmenden das gute Arbeitsklima in der Schweiz. Dieses Klima scheint sich durch weniger Hektik auszuzeichnen. Die Politologin Kerstin Leiprecht und die Architektin Inge Grünenbach erzählen:

Kerstin Leiprecht: und .. ja das merke ich halt, und hier ist, .. das ist mir wohler. Also .. weil, das bringt nicht viel, warum soll so ein Stress sich machen. Also ich habe ja auch extrem viel Arbeit und man hat immer, (im Prinzip?) mehr Arbeit also zu viel Arbeit als zu wenig, das ist ja, das ist normal .. im Leben, aber .. ist weniger hektisch, so unterm Strich ist es weniger. Inge Grünenbach: Und man lebt hier auch .. ja ruhiger, weiss ich jetzt nicht, .. schon etwas. Ich weiss nicht, wie ich es sagen soll. Es funktioniert alles besser,.. man muss sich nicht so einen Stress machen oder.

Höflichkeit und Freundlichkeit sind weitere Merkmal, die insbesondere von Personen aus Deutschland als positiv empfunden werden. Die 37jährige Kunsthistorikerin Nicole Aulenbacher ist ein Beispiel:

Ich fand die Arbeitswelt oder den Arbeitsrhythmus hier in der Schweiz, sehr angenehm, weil man merkt oder weil man lernt irgendwie so höflich zu werden, so super freundlich. Also, die, die Schweizer (lacht), die sind, also, „darf ich Sie bitten, mir ein E-Mail zu schreiben“ oder so. (Gelächter) So diese Art, und das kannte ich tatsächlich nicht aus Deutschland oder aus meiner vorherigen Arbeitswelt. Und das finde ich sehr sympathisch, also.

Ebenso erwähnen die meisten Befragten eine gute Einführung in die Firma bzw. Institution. Auch in der Gruppendiskussion mit den Vertretern und Vertreterinnen von Unternehmen kommt zum Ausdruck, dass sie sich diesbezüglich sehr bemühen. Der ETH-Vertreter erzählt, dass ihre Unternehmenskultur von den neu zugezogenen Professoren und Professorinnen, Dozierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden immer wieder positiv erlebt wird:

Das wichtigste Feedback, was zu uns, wie gesagt, wir bemühen uns wirklich auch zu schauen, wie geht der Integrationsprozess. Und wir bleiben ja wirklich sehr nahe dran .. in dieser Frage. Neben jetzt Lebensqualität, Lohn, ETH, und so weiter ist, dass sie vor allem, das sagen vor allem jetzt die, die Kollegen aus Deutschland, die sagen, die Schweiz ist einfach so wenig hierarchisch und so wenig bürokratisch auch die Strukturen jetzt innerhalb der Hochschule, die für Privatwirtschaftler immer noch bürokratisch sind. Aber für Hochschulleute, die sagen, das ist so toll, dass da .. keine Berührungen, keine Hierarchien gibt und man relativ schnell zu allem kommt, ohne irgend, irgendwie ein Papier zu schreiben oder so. Das ist ein grosses Thema, das immer wieder kommt. Also die Unternehmenskultur als solche ist ein, ein wichtiger .. Faktor für uns.

Mit wenigen Ausnahmen arbeiten die befragten Arbeitskräfte in internationalen Konzernen, in international ausgerichteten Unternehmen bzw. in international zusammengesetzten Teams in Schweizer Institutionen und Betrieben. Diese Internationalität wird u.a. auch deshalb besonders geschätzt, weil sich die befragten Personen dadurch unter „Gleichgesinnten“ befinden und weniger Vorurteile oder gar Diskriminierung erleben. Der Arzt Idris Khalidi erzählt von seiner aktuellen Stelle in einem grossen Spital:

Also das Arbeitsklima ist ganz anders hier, weil, wenn du da siehst, sie sind an der Medizin vor allem, oder, weil fast vierzig von den Ärzten sind Deutsche und daher (bin ich?) nicht der einzige Ausländer. Das sind auch wie Ausländer, dann wirst du auch nicht angegriffen, keiner kann sagen, dir sagen, du bist Ausländer, weil sie sind auch Ausländer (lacht), von daher, ist kein Problem, und die Schweizer von daher, und, das ist auch kein Thema für die Schweizer Kollegen, oder so.

Ähnlich berichtet der Informatiker Maik Möller über das internationale Team in der Bank, in der er arbeitet.

Ja ja klar. Ja, also bei mir war das so, meine Bank ist eine sehr internationale Firma und wir haben verschiedenste Nationalitäten, Schweizer, Deutsche, Amerikaner, Engländer, Inder. Die kommen eigentlich aus der ganzen Welt. Und da war das

jetzt, bin ich jetzt kein Exot, wenn ich jetzt als Deutscher dahin komme, war das relativ simpel. (...) Oder habe mich jetzt da auch nie, also überhaupt nie, benachteiligt gefühlt. Ich komme sehr gut klar, da bei mir in der Firma. Ich kenne allerdings Leute, die haben bei kleineren Unternehmen gearbeitet, da sieht die Sache dann anders aus. Also, da, denen ist das schwerer gefallen sich in den Berufsalltag zu integrieren, mit den Kollegen, da klar zu kommen. Also ich für mich, muss sagen, da in der grossen Firma, die so international funktioniert, war das jetzt nicht.

Hier wird deutlich, dass ein weniger gemischtes Team, wie es in kleineren Unternehmen häufiger vorkommt bzw. ein eher national geprägtes Umfeld für die Fachkräfte eine erschwerte Integration bedeuten kann.

3.1.2 Herausforderungen

Herausforderungen im Arbeitsalltag und bezüglich der beruflichen Karriere werden v.a. in den Bereichen Sprache, Mentalitätsunterschiede und Dual Career geschildert. Letzteres Thema wird im Unterkapitel zum Thema Partnerschaft beleuchtet.

Das Thema Sprache war in der Gruppendiskussion eines der zentralen Diskussionspunkte. Interessant ist, dass sich aufgrund der verschiedenen Sprachkenntnisse der Angestellten, neue Alltagskommunikationsmuster herausbilden. Zum Beispiel wird mit internationalen Fachkräften in einzelnen Projekten bzw. zwischen einzelnen Personen Englisch gesprochen – obwohl Deutsch die Firmensprache ist. Wie der Vertreter des Medizinaltechnikunternehmens erzählt:

Also man spricht immer noch Deutsch in unserer Firma. Obwohl .. immer wieder vorkommt, dass gewisse Projekte oder ein Projekt irgendwo sitzt und einer .. spricht da nicht so gut Deutsch, dann sprechen alle Englisch. Das ist aber, ich denke, wichtig ist die Sprache, also die Sprache ist ganz ein .. wichtiger Faktor, dass die Ausländer, .. die in die Schweiz kommen eben, .. auch wenn sie es nicht unbedingt brauchen für den Job .. für ihre spezifische Aufgabe, aber für .. damit sie integriert werden besser, müssen sie unbedingt die Sprache lernen. Das ist viel einfacher, weder wenn sie die Sprache nicht können. Sehen wir auch bei uns hier immer wieder. .. Die, welche Deutsch lernen, die sind besser integriert als andere.

Das Umstellen auf Englisch führt laut der Vertreterin des Lebensmittelkonzerns zum „Problem, dass sich Ausländer hier wirklich bemühen müssen, wenn sie Deutsch sprechen wollen. Das ist dasselbe in Deutschland, weil eben alle Englisch können.“ Dieses Phänomen zeigt sich trotz den von den grossen internationalen Unternehmen unentgeltlich angebotenen Deutschkursen. Vor dem Hintergrund eines weiteren Musters erstaunt dies wenig: in einigen internationalen Unternehmen wurde Englisch zur Unternehmenssprache, so in vielen Software- und IT-Firmen, wie der Unternehmensvertreter einer solchen Firma erzählt:

Ist natürlich noch viel schwieriger, wenn dann die Unternehmenssprache eben Englisch ist oder. Dann ist es ganz normal, braucht man das Deutsche eben vielleicht eben gar nicht. Bei uns war alles .. nur Englisch, da hat man Deutsch gar nicht gesprochen.

Die Teilnehmer der Unternehmensgruppe sind sich einig, dass sich insbesondere Personen, die mittels eines befristeten Assignments in die Schweiz kämen, wenig Gelegenheit Deutsch zu lernen böte und die Motivation auch entsprechend tiefer sei als beispielsweise bei Professoren, die für einen Lehrstuhl herziehen. Nichtsdestotrotz wird explizit oder implizit die Anforderung an die Zugewanderten laut, Deutsch zu lernen. „Sprache als Schlüssel zur Integration“ ist ein Diskurs der in verschiedenen Aussagen deutlich wird, so etwa im oben aufgeführten Zitat des Vertreters des Medizinaltechnikunternehmens. Dem hält die Vertreterin der Handelsfirma entgegen, dass für international agierende Firmen Mehrsprachigkeit eine Chance und ein absolutes Muss sei und dass hier die Schweizer und Schweizerinnen Nachholbedarf hätten.

Ich vermisse manchmal das perfekte Englisch über .. die Schaltung, die Schweiz hat manchmal, wenn sie das zu wenig brauchen extrem Mühe, .. zweisprachig zu denken oder dreisprachig. Ich meine Französisch braucht man in der Schweiz in Gottes Namen auch, wenn man irgendwie, irgendetwas verkaufen will in der französischen Schweiz oder auch nach Frank-

reich. Wir reden immer nur vom Englisch. Und ich .. denke, das muss man auch fördern. Die Internationalität neben der deutschen Sprache ist genauso wichtig, je nach dem was für eine Firma das ist. Und da haben die Schweizer manchmal genauso Mühe, dass sie das wirklich .. beherrschen. Deshalb also ich würde da nicht einfach alles jetzt plötzlich nur noch auf Deutsch wünschen.

Wie auch die Politologin Kerstin Leiprecht erzählt, ist Mehrsprachigkeit in vielen Berufsfeldern gefragt – sei es Französisch und Hochdeutsch auf nationaler Ebene oder Englisch, wenn Leute unterschiedlicher Herkunft zusammenarbeiten.

Und dann, beim Bund spricht man ja in der Sprache, dass die französisch Sprechenden Französisch und dann sprechen wir natürlich alle hochdeutsch. Und sobald einer in den Dialekt verfällt, vielleicht eine Baslerin oder ein Bernerin, dann wird gleich gesagt, oh ich versteh dich jetzt nicht mehr, halt dann auf Französisch. Und auch sobald an der Uni, ist es eh so, (lacht leicht) ich meine, über 50% der Doktorierenden an der Uni-Zürich sind inzwischen Deutsche seit diesem Semester, das muss man sich klar machen. Und in Sitzungen ist eh alles auf hochdeutsch, an der ETH ist noch viel, viel internationaler. Und da ist es oftmals dann halt auf Englisch.

Interessanterweise ist Sprache auch für Personen aus Deutschland und Österreich ein Thema. Auch hier bilden sich neue sprachliche Umgangsweisen heraus. Etwa, dass alle Hochdeutsch sprechen oder aber, dass jeder in seinem Dialekt/Sprache spricht, wie der Informatiker Jens Witte über seine Firma erzählt:

Was man sagen muss, die Top-Managementpositionen sind bei uns ausschliesslich von Schweizern besetzt. Also es ist bei uns ist es einfach so, es gibt nur noch einen .. Produktionsbereich, da gibt es wahrscheinlich keine Mitarbeiter aus der Schweiz, sondern da hat man jemanden aus dem Ausland rekrutiert. Aber da ist die Kultur sehr offen. Ich habe selbst Schweizer Mitarbeiter und .. reden auch ganz normal Schweizerdeutsch (spricht es in Dialekt aus) mit mir, also das ist, .. ist auch okay, das ist auch, finde ich auch in Ordnung so und ich rede halt mit denen Hochdeutsch. Man redet, .. man kommuniziert ganz normal ungezwungen miteinander, was mir sehr gut gefällt.

Für einige der zugewanderten Fachkräfte aus dem deutschsprachigen Raum ist es v.a. zu Beginn schwierig das Schweizerdeutsche zu verstehen. Dies kann wie zum Beispiel bei der Architektin Inge Grünenbach zu Frustrationen führen:

Zum Beispiel in der Schweiz, .. ich hab mich noch nie, gut manchmal schon, weil ich, weil ich das [Schwizerdütsch] vielleicht nicht verstehe und dann, manche Leute reden dann wirklich manchmal, glaube ich, so, damit ich sie nicht verstehe. Dann fühle ich mich schon Ausländer. Aber das ärgert mich dann, dass ich sie nicht verstehe. Aber sonst .. also ich fühle mich eigentlich überall akzeptiert. ..

Über die Sprache aufzufallen, als Deutsche markiert zu sein und mit Vorurteilen zu kämpfen, ist eine Erfahrung die viele der Befragten machten, wie Nathalie Bergmann erzählt:

Ich habe dann gleich am Anfang so Bezeichnungen gekriegt wie, dass ich die Lieblings-Teutonin bin und dass ich ja gar keine typische Deutsche bin, also da wurde ich schon so ein bisschen damit konfrontiert, am Anfang, aber das war jetzt nicht tragisch oder so. Also, wo ich ein bisschen ein grösseres Problem zum Beispiel hatte jetzt, ich bin ja nicht nur für den, akademisch verantwortlich für die englischen Studiengänge, sondern ich unterrichte ja auch. Und das ist eben auch sehr Männer-lastig, sehr Ingenieurs-lastig, unsere MBA, ich habe da erst im deutschsprachigen MBA-Studiengang zu unterrichten angefangen. Das war, ich habe zwar an der Uni schon als Tutorin und so in Deutschland damals gemacht, aber als ich dann hier angefangen habe, ist mir so eine Mischung aus allem so ein bisschen entgegen geschlagen. A), dass ich halt von der, dass ich kein Praktiker bin, an (einer?) Fachhochschule unterrichte, sondern von der Uni kam, dass ich relativ, also jünger als die ganzen, die Ingenieure sind so zwischen 30 und 40, dass ich eine Frau war und leider auch, dass ich aus Deutschland war. Und das habe ich schon so ein bisschen gespürt, am Anfang. Aber wenn die Leute mich dann kennen lernen und so, dann checken sie relativ schnell, dass schon passt (lacht) und so. Aber das war schon so ein bisschen schwierig, also jetzt in die Unterrichtsschiene reinzukommen.

Neben dem Umgang mit verschiedenen Sprachen werden „Mentalitätsunterschiede“ als zentrale Herausforderung beschrieben. Insbesondere Deutsche, und in dieser Gruppe hauptsächlich die befragten Männer, berichten von „Mentalitätsunterschieden“ zwischen Deutschland und der

Schweiz, die ihnen v.a. zu Beginn auffielen und mit denen sie einen Umgang finden mussten. Grund könnte sein, dass diese Gruppe nicht mit kulturellen Unterschieden gerechnet hat und diese Erfahrung sie deshalb überrascht hat und erstmal verarbeitet werden musste. Jens Witte, Maik Möller und Hannes Thiessen sind drei Beispiele.

Jens Witte: und dann musste ich halt raus in die, .. in die Werke. Und dann ist man mit der Schweizer Mentalität konfrontiert worden. Man wird natürlich, man kam aus der Zentrale zum Einen und dann war, hat man noch nicht mal, hat man auch nicht den Dialekt gesprochen. Das heisst, man hatte gleich zwei Faktoren, mit denen man zu kämpfen hatte und das war extrem schwierig.

Maik Möller: Was ich allerdings habe lernen müssen, war, oder was ich relativ schnell auch gemerkt habe, war praktisch, dass es doch Unterschiede gibt in der Art und Weise, wie man im Beruf miteinander umgeht. Also praktisch jetzt, eben ich habe in einer deutschen Unternehmensberatung gearbeitet und da ist man immer, ja muss möglichst klar und deutlich und schnell auf dem Punkt, etc., und möglichst forsch eher auftreten. Und das funktioniert hier halt einfach anders. Und das ist mir aber relativ schnell aufgefallen. Und, als ich das dann gemerkt habe und mich auch da sagen wir ein Stück weit darauf eingelassen habe, weil ich meine, ich komme ja auch aus dem Südwesten, und das ist von der Mentalität her, ist es jetzt nicht so ein Riesenunterschied, das heisst für mich war das eigentlich mehr wie ein Nachhausekommen wie jetzt mich wahnsinnig umgewöhnen. Aber von meinem vorherigen Berufsleben her musste ich mich tatsächlich umgewöhnen. Aber abgesehen davon überhaupt keine Probleme.

Hannes Thiessen: Arbeitsklima und die Kollegen waren, eh, die Leute, die ich schon von der Universität her kannte, waren auch meine ersten engen Arbeitskollegen. Von da her war das für mich kein Problem. Viele Schweizer, die ich dann kennen gelernt habe, waren auch durchweg freundlich. Was für mich ein bisschen schwierig war am Anfang eben, das waren Mentalitätsunterschiede, die erst mal scheinbar da sind, zu erkennen. Dass es nur scheinbar ist, ja. Also da ist mal die Sprachbarriere. Ich hätte früher Sachen anders formuliert, anders ausgedrückt. Und das ist dann bei der Kommunikation manchmal schwierig. So was wie Sarkasmus, den ich früher häufiger verwendet habe, wird nicht verstanden im ersten Moment und führt zu Irritation. Und wenn man das erst mal merkt, man merkt es sehr schnell, dass es irgendwie nicht so ankommt, wie man es meint. Dann muss man sich reorientieren und vielleicht dann Sachen erst mal so sagen, wie man sie wirklich meint. Und erst im Laufe von ich würde sagen einem halben Jahr, wenn einen die Leute etwas besser kennen lernen, dann merken sie auch, eh, wie meint er das wirklich. Ist das ernst gemeint oder nicht. Und dann merkt man selber auch, die Schweizer machen das genau so. Man muss es bloss erkennen lernen. Und jetzt mittlerweile, also nach 1 ½ Jahren oder so, ist man auf dem Stand, da kann man auch eine sarkastische Bemerkung machen und die wird verstanden und sie müssen nicht erst darüber nachdenken, meint er es ernst oder nicht. Es läuft. Also das war für mich so die schwierigste Umstellung. Und .. was es einem vielleicht auch ein bisschen schwierig macht am Anfang. Ich glaube, wenn man über diese Hürde nicht hinwegkommt, dann ist es vielleicht so, dass man sich nicht integriert fühlt oder so. Man spricht dann lieber mit den Leuten, die auf einer ähnlichen Wellenlänge sind und spricht dann weniger mit den Einheimischen, weil es mühseliger ist. Für sie und für mich. Ganz klar. Für sie ist es mühselig, zuzuhören. Was redet er jetzt eigentlich, was meint er? Was will er? Und bei mir genau so.

Die angesprochenen Herausforderungen sind auch verschiedenen Institutionen und Firmen bekannt. Aus diesem Grund bieten Re-location Firmen, aber auch ein Teil der befragten Unternehmen, sogenannte interkulturelle Kurse an. Auch der Kanton Zürich bietet Unterstützung, z.B. durch eine Broschüre für Neuzuziehende mit allen wichtigen Informationen zur Schweiz, dem Kanton Zürich, der hiesigen Kultur, Schulsystem usw.

3.2 Partnerschaft und Migration

3.2.1 Dual Career: Herausforderung gemeinsamer Wohnort

Das Thema „Dual Career“ wurde in der Diskussion mit den Unternehmen als „die“ Herausforderung gesehen, die in den letzten Jahren virulent wurde. Das Thema wurde sogar ohne entsprechende Frage aufgegriffen, was dessen Relevanz unterstreicht. Um Leute gewinnen zu können und auch längerfristig in einem Unternehmen oder an einer Universität anzustellen, ist es zunehmend wichtig, dass auch die Partnerin bzw. der Partner eine gute Stelle finden kann, wie der Hochschulvertreter berichtet:

Sonst ist natürlich das Thema der Dual-Career .. bei uns .. schon seit Jahren immer wieder ein Thema. Wir haben mit hochqualifizierten Leuten zu tun und meistens sind Partnerinnen oder Partner auch entsprechen hochqualifiziert. Ich habe mit

einem .. alten, alten Präsident der ETH gesprochen noch vor, vor zwanzig Jahren war es .. doch so, dass .. leider die Frau vom Professor, nochmals .. unsere Quote, Frauenquote ist nicht so hoch, dass die doch noch Hausfrau waren. Da gab es kaum ein Thema. Heute ist das nicht mehr so. Es sind alle hochqualifiziert und .. wir bemühen uns mit allen möglichen Mitteln diesen, diesen Partnerinnen oder Partnern eine Stelle zu vermitteln. Das ist Teil des Paketes zum Beispiel. Dass wir da wirklich jede, .. jeder Professor der kommt oder jede Professorin, die kommt, dass der Partner auch einen Job findet, wenn möglich nicht an der ETH. Weil wir wollen da keine, keine Familienbanden kreieren. Aber das ist die grösste Herausforderung, die wir haben an der ETH.

Auch KMU kennen dieses Problem, wie der Vertreter der Baumaterialfirma in diesem Zusammenhang sagt:

Dies ist eine Schwierigkeit, wir versuchen auch zu unterstützen, vor allem mit Kontakten, die wir vermitteln können. Und Leute zu .. Personalberatungen schicken, die wir kennen, sie weiterempfehlen, Netzwerke probieren zu aktivieren. In der Hochkonjunktur ist das gut gegangen. Die meisten haben relativ gut einen Job .. gefunden. Jetzt ist es etwas schwieriger, das merken wir .. ja.

Auch weitere Unternehmen reagieren mit Unterstützung und speziellen Angeboten für Partner und Partnerinnen, so arbeitet der befragte Lebensmittelkonzern beispielsweise eng mit Job-Agenturen zusammen. Welche Strategien entwickeln die befragten Zugewanderten, um ihre beruflichen und familienbezogenen Bedürfnisse unter einen Hut zu bringen?

Eine im Sample dieser Studie sehr verbreitete Option ist eine Fern- bzw. Pendelbeziehung. Wie bereits in einigen Zitaten weiter oben deutlich wurde, leben einige Personen zumindest für eine gewisse Zeit in einer solchen Situation, um ihrem jeweiligen Job gerecht werden zu können, eine Ausbildung abzuschliessen oder bis eine Anstellung in der Nähe des Partners gefunden werden kann. In dieser Situation werden die familiären Bedürfnisse den beruflichen Erfordernissen zumindest zeit- und teilweise untergeordnet. Wie etwa Maik Möller schildert:

Und das hat bei mir angefangen, als ich nach Frankfurt ging. In Frankfurt habe ich aber meine jetzige Frau kennen gelernt, sie hat da auch studiert. Und, als ich dann nach dem Studium ins Berufsleben eingetreten bin, war ich ja sowieso viel unterwegs. Und wir haben da quasi schon, als ich, als wir noch gemeinsam gewohnt haben, quasi eine Fernbeziehung geführt, weil ich die Woche über unterwegs war. Und wir haben jetzt immer noch eine Fernbeziehung. Sie arbeitet als Rechtsanwältin, in K., und ehm, ja, das heisst ich habe die Herausforderung mit dem Aufrechterhalten von einer Fernbeziehung schon sehr lange, eigentlich. Wobei es, es kann schon mitunter anstrengend sein, aber mitunter auch bereichernd, also in dem Sinne, dass. Ich habe natürlich auch das Glück, dass meine Frau halt auch irgendwie, sie ist selbstständig und sie, also praktisch sie hat ihren eigenen Lebenswandel irgendwie, und ich habe den auch. Und deshalb kommen wir da ganz gut klar. Und wenn wir dann beieinander sind, dann, also bei uns quasi am Samstag einkaufen gehen, ist ein Happening. Also, es ist super, praktisch. (Gelächter) (lacht) Ja, wir geniessen das dann, man versucht dann wirklich halt, Kleinigkeiten zu Zelebrieren (...) Aber es ist natürlich schon schwierig, das alles irgendwie gleichzeitig aufrecht zu erhalten und dann entweder fährt meine Frau oder fahr ich, und dann die Hobbys und Beruf und alles unter einen Hut zu bringen, kommt man sich manchmal schon, irgendwie ständig wie so ein Hamster im Rad vor, aber, ja. Also eben, wenn's mir jetzt massiv stinken würde, da könnte ich es ändern. (...) Wir haben uns gesagt, also wir setzen uns immer wieder ein Limit. Also, wir reden da immer wieder darüber, und sagen, okay, wir machen jetzt nochmal zwei Jahre in dem Modus und dann gucken wir mal. Und dann ist aber eigentlich so, ich meine, ist auch mit Familienplanung und so schwierig, natürlich. Und dann haben wir gesagt, ziehen wir, egal wo, zusammen. Also entweder kommt sie dann her oder ich gehe rüber oder es gibt eine Möglichkeit, nach New York oder Singapur zu gehen von der Firma aus. Und dann ziehen wir halt in Singapur zusammen, das ist dann egal, ja.

Wie aus der Erzählung von Maik Möller deutlich wird, ist eine Fernbeziehung nicht nur oftmals anstrengend, sondern auch selten auf Dauer angelegt, insbesondere, wenn Familiengründung eine Option für das Paar ist. Damit können die betreffenden Personen oft nicht an ein Unternehmen gebunden werden, wie der Vertreter des Medizinalunternehmens berichtet.

Und .. bei Vielen habe ich auch festgestellt, sobald .. dass .. gewisse Themen da sind, also wie Kinder, wie.. irgendwelche Verbundenheit noch zum, zum Heimatland, ist es sehr, sehr schwierig, .. dass die Leute dann auch bleiben. Also das muss ich klar sagen. Also .. man muss sich immer vergewissern, dass wenn Ausländer .. kommen, also die man direkt holt von irgendwo, dass die, .. da kann man nie erwarten, dass die mehr als drei, vier Jahre bleiben. Also wenn jemand länger bleibt, dann ist das super. Wir haben solche Leute natürlich auch bei uns, die, die jetzt schon .. zehn und mehr Jahre dabei sind.

3.2.2 Gemeinsamer Wohnort: Herausforderung Karriere (der Frau?)

Andere Personen entscheiden sich, mit dem Partner mitzugehen bzw. nachzureisen zum Beispiel die Partnerin von Matthias Fuchs. Wie anhand von Louise Davis' Geschichte aufgezeigt wurde, kann dies oftmals mit dem Preis eines Karriereknicks verbunden sein. Auch weitere Personen im Sample berichten von Schwierigkeiten, die ihr Partner resp. ihre Partnerin bei der Arbeitssuche angetroffen hat. So die Frau von Hannes Thiessen, die zwar nach langer Suche eine Arbeit gefunden hat, doch nach wie vor unter ihren Qualifikationen tätig ist.

Hannes Thiessen: Und dann, als sie mit der Ausbildung fertig war, ist sie auch in die Schweiz nachgezogen und hat dann versucht, hier eine Arbeit zu finden. Und das war sehr schwierig für sie. Ob es jetzt besonders schwierig war im Vergleich mit ihrer Ausbildung, ob ein Schweizer leichter etwas gefunden hätte, kann ich nicht genau sagen. Aber den Eindruck hatte man schon, dass halt auf Grund von, das Kennen und Wissen von Leuten hilft sehr, um dann in die Arbeitsprozesse Eingang zu finden. Das war bei mir eben auf Grund der Connection gegeben. Aber für jemanden, der hier zu Lande keine Connections hat, war es schwierig.

I: Und dann hat sie aber trotzdem etwas gefunden?

Hannes Thiessen: Sie hat längere Zeit gesucht, fast ein Jahr lang gesucht. Und es war nicht möglich. Dann hat sie eigentlich gesagt, sie orientiere sich mehr an anderen Ausbildungen, die der Schriftsetzerin ähnlich sind und hat darüber einen Einstieg in die Arbeitswelt gefunden. Und dann erst, nach 2 Jahren, wirklich den Überstieg in ihren eigentlichen Beruf geschafft.

I: Ihr habt beide eine Arbeit gesucht. Du hast etwas gefunden, das dir gefällt. Wie war das dann? Habt ihr euch auch überlegt, z.B. irgendwo anders hinzugehen. Oder was waren da...

Hannes Thiessen: Wir haben es diskutiert. Gerade in der Phase, als es sozusagen so aussah, als kriegt sie überhaupt kein Bein in ihren Beruf rein. Da haben wir uns überlegt, was machen wir oder wie lange machen wir das noch so. Dass sie sagt, klar, ich arbeite relativ viel und gern auch noch, aber sie sass in der Zeit zu Hause. Das heisst in einem eher ländlichen Gebiet, was vielleicht auch nicht die schlaueste Idee war, das in der Form zu tun. Aber es war nun einmal so. Wir haben uns dafür entschieden. Und sie sass relativ alleine dort, kannte eigentlich im Umfeld gar niemanden und hat .. eh ..sehr viele Bewerbungen geschrieben und versucht überhaupt nur zu Bewerbungsgesprächen eingeladen zu werden. Und ich muss auch sagen, sie ist von ihrer Ausbildung, von ihrer Qualifikation her eigentlich massiv ausgebildet. Es ist nicht so, dass sie keine Chance hätte, in ihren Beruf einzusteigen, weil ihre Ausbildung nicht gut wäre. Sie hat mehrere Studien vollständig abgeschlossen, sowohl an der Fachhochschule als auch an der Universität. Eigentlich überqualifiziert, würde ich sagen, um nur bei einem Architekten nur Pläne zu basteln. Und von da her war es für sie sehr enttäuschend. Sie ist viel mehr mit der Vorstellung gekommen: He, ich glaube, dass da für mich etwas drin sein wird. In der Schweiz wurde zu diesem Zeitpunkt noch relativ viel gebaut im Vergleich zu den darnieder liegenden Baubranchen der andern Länder. So war eigentlich die Hoffnung: Mit der Qualifikation, mit dem Elan, müsste ich eigentlich etwas finden. Aber das wurde dann enttäuscht. Und warum? Das kann ich nicht genau sagen. Das kann einerseits sein, dass man da nur über Connections Zugang findet. Es kann auch sein, dass man diese Hürde „Wie bewerbe ich mich richtig in der Schweiz?“, „Wie komme ich nicht als arrogant rüber?“ was häufig so ist, wenn man als Deutscher daher kommt und sagt: Ich spreche so, wie ich es da drüben gelernt habe. Häufig habe ich den Eindruck, dass der Schweizer sich sagt: Ups, der ist aber arrogant. Und das könnte auch ein Problem sein, allein bei Bewerbungsschreiben, dass es nicht so formuliert ist, dass es in eine zweite Runde kommt. Da würde ich, wenn ich es nochmals machen würde, viel mehr Wert darauf legen, dass ich mir Rat hole, wie mache ich es so, dass es einen positiven Eindruck erweckt. Aber das muss man auch erst lernen.

Frauen wie Hannes Thiessens Partnerin können ihr berufliches Potenzial oft nicht voll ausschöpfen. Dies im Gegensatz zu denjenigen befragten Personen, die wegen eines interessanten Jobangebots in die Schweiz gezogen sind und die sich diesbezüglich alle zufrieden äussern. Während die Frauen im befragten Sample bzw. die Partnerinnen der befragten Männer mit Karriereeinbussen, Arbeitslosigkeit oder Überqualifizierung einen Umgang finden und einigermaßen zufrieden scheinen, können sich Männer bzw. die Partner der befragten Frauen mit einer solchen Situation nicht zufrieden geben.⁴ Der Ehemann der US-Architektin Rachel Mills zum Beispiel gab die Jobsuche nach einem knappen Jahr auf und ist schlussendlich nach England migriert.

⁴ Allerdings muss angemerkt werden, dass die Teilnehmenden nicht direkt nach der Zufriedenheit mit der Situation befragt werden konnten und danach, ob beide Partner gleich zufrieden sind, da in der Gruppendiskussion auch Paare anwesend waren von denen eine Person von aussen betrachtet, nicht in einer ihren Qualifikationen entsprechenden Stelle tätig ist. Wir

The problem is he's a, an Tierarzt, a veterinarian, and he, for language issues, exactly the same thing, he was unable to practice without being able to speak German. And he was a bit more resistant (lacht) in learning German, so then instead went to go to practice now in England, which is where he is right now. I mean, he's learned, but not enough to get to the skill of (all what he needed here?). So, yeah, that was the issue with him.

(woman's voice): Since when, since when is he back in, or, in England?

Rachel: End of September he moved there. Yeah, and we came here August one year before, so he had been looking for about half a year, three quarters of a year, and kind of gave up at a certain point, and then started applying in England instead.

(man's voice): Was it easy to get a job in England or easier than here?

Rachel: Yeah, he got it right away. (lacht)

(other man's voice): But that was a question of language or the job market?

Rachel: It was a question of language primarily, for what he was doing, there is a few fields, the field that do not have direct communication with clients is where you can get away with speaking English. But yeah, I mean the only way he could have really gotten something with the school was to do a PhD, which, that was not (what my husband?) was interested in.

(man's voice): But now he (is find?) a normal job in England?

Rachel: He has, I guess it's called an internship, which is, I mean it's a postgraduate kind of research (in special?) in surgery, (lacht) orthopaedic surgery. (lacht) So, yeah.

Die Partnersituation hat also einen entscheidenden Einfluss nicht nur auf die Rekrutierungsmöglichkeiten für Unternehmen (s. Kapitel zur Migration), sondern auch auf die Aufenthaltsdauer von internationalen Fachkräften. Insbesondere wenn eine berufliche Situation als nicht mehr befriedigend erlebt wird, wie von Rachel Mills Ehemann, reist man weiter. Die Partnerin, in diesem Fall Rachel Mills, definiert aus diesem Grund ihren Aufenthalt hier ebenfalls als temporär. So will sie noch maximal ein Jahr bleiben und dann wieder mit ihrem Ehemann am selben Ort wohnen. Umgekehrt bleiben einige der befragten Personen länger als beabsichtigt, weil sie wie Ana Alfaro einen Partner kennengelernt haben.

For me, perspective has changed for a year or so. Cause when I came to Switzerland, I thought I go for one-two years, I need to learn some German, and then I (come?) back. (Gelächter, lacht). And then I came and said, no way I will learn German in two years. (Gelächter) And so then I started also like expanding a little bit the (?), you know the time period. But also, because I thought it's very difficult to leave your country, if you say, I'm not gonna come back. (lacht) So it's scaring (?). And, but also, the first year, it goes so fast everything, you have to adapt to a whole different world that you need more time. And, I have a Swiss boyfriend now, so it's also (lacht) a problem that I will (not?) go back at least, if things go fine, they seem to be. So, I'm happy, as she said, it's also always say your decision and nobody is obliging you to stay here. So, if you're not happy, you should go back. So, it's like, all the time I think you have to cope with being far away, but for me, let's say, coming back to Buenos Aires, this would not also be a solution, because I have a sister in Mexico, my father in Patagonia, it's not that. In the end, you have to go your own way. So, I mean, and on the friendship side, I mean, I think it's at the beginning very difficult to make your own friends or you're just hanging out with also people from other countries. But maybe because now I have a Swiss friend, then you kind of get more integrated, and that also makes life a little bit easier as well. And, yeah, and there's Skype, for the (rest?). (Gelächter) (lacht)

Wie aus dem Zitat von Ana Alfaro hervorgeht, ändern Personen ihre Aufenthaltspläne. Nichtsdestotrotz wird in beinahe allen Aussagen eine gewisse Offenheit bezüglich der Pläne deutlich, so will sich niemand festlegen "für immer" hier zu bleiben. Auf dem Fragebogen haben die Teilnehmenden dann auch meistens "offen", "weiss nicht", "unbestimmt" oder "?" in die Zeile mit der Frage nach der geplanten Aufenthaltsdauer geschrieben. Die Festlegung auf eine definitive Niederlassung scheint, wie aus Ana Alfaro's Zitat zu entnehmen ist "scary", beängstigend. Personen, die eine Karriere in einem internationalen Berufsfeld anstreben, wie die Wissenschaftlerin Silke Schulze, meinen damit jedoch tatsächlich die Offenheit weiterzureisen und sich in einem anderen Land nach interessanten beruflichen Möglichkeiten umzusehen, sollten die Perspektiven hier zu eng werden.

müssen uns aus diesem Grund mit den impliziten Aussagen begnügen und den Interpretationen der erzählten Handlungen und Paar-Arrangements.

3.3 Familie und Kinder als Motor zur Integration?

Die befragten Fachkräfte und Unternehmen sind sich einig: Kinder erschweren die Dual Career Option zusätzlich und verlangen mehr Stabilität. Fernbeziehungen und Mobilität sind nur noch selten realisierbar und gewünscht. Dies kann besonders für Frauen eine Schwierigkeit darstellen, wie Silke Schulze berichtet:

Und .. wie du ja auch sagst, die Mobilität muss enorm sein. Und ich denke als Frau, also auch mit der Mobilität, du hast auch beschrieben du lebst zwischen Zürich und New York, wäre so dein Traum. Also wo, wo sind da die Kinder, also wo, wer kümmert sich da? Ich denke, halt (viele Zwischenbemerkungen nicht ganz verständlich) das ich für meine, für meinen Bereich also ganz klar sagen kann, dass, die Frauen machen solange noch Karriere, wie sie keine Kinder haben. Und dann sobald mit der ersten Schwangerschaft, denken sie als erstes darüber nach, ob sie ihre Stellen reduzieren. Und ich bin eine der ganz wenigen Frauen, also bei uns gibt es zwei Professoren, Professorinnen, die haben keine Kinder. Die Männer haben alle Kinder, zwei drei teilweise. Und ich bin die, also eigentlich fast die einzige Frau auf Oberassistentenebene, als Frau und die 100% arbeitet. Also und diese Kombination ist und da .. das denke ich bis heute, in der Schweiz befremdender .. als in Deutschland.

Oft sind es die Frauen, die ihre Karriere und Erwerbstätigkeit den familiären Bedürfnissen anpassen (wollen), wie beispielsweise Louise Davis.

I: And how is it for you to combine the family work, is it difficult in Switzerland for you?

Louise Davis: Of course, it's difficult. I mean, you are, you chose to have children, and you want to be with the children, I hope or you assume, right. So, you're always torn between giving more to the employer and giving more to your family. And really have to get comfortable with that, I think. That's for every parent a struggle. Whether it be the mother or the father, to really say, how much do I want to give and how much do I want to give at home. So yes, it's difficult, I would say. But you find a balance and that balance is constantly shifting a bit and then you reassess and you decide. I went back working full-time after my first for about six months. And uh, no, you know, I miss the baby, and I want to be home more and, so I went to 80% and stayed at 80% until my oldest started kindergarten last year and then I went to 70%, yeah. And each step back is you know big decision then, from a career perspective. So, (company) A. is really good about working with you, with that. So, I really haven't felt pressure from them to accept different roles, it's really what I thought myself, mmh, to work 70% and have a team leader or a manager or a, so.

Neben der Herausforderung die richtige Balance zwischen Berufs- und Familienleben zu finden, kämpfen die Befragten mit den Schwierigkeiten, einen der wenigen Babyplätze in den Krippen zu ergattern, den hohen Preisen für Kinderbetreuung und den fehlenden Tagesstrukturen der öffentlichen Schulen. Auch von Unternehmerseite besteht Konsens, dass dies ein Problem darstellt, wie der Hochschulvertreter ausführt:

Das grosse Problem in öffentlichen Schulen, das ist die Tagesbetreuung. Man kommt weltweit von einer Tagesbetreuungssituation in eine Situation, wo wir wirklich noch Entwicklungsland sind. Und das ist die grösste Kritik, die wir jedes Jahr hören, nachdem wir die Leute, die ein Jahr bei uns sind, zusammennemen und diskutieren, wie ist jetzt die ersten Schritte und Tritte ja und in der Schweiz. Und .. jedes Mal kommt von jedem, der Kinder hat einfach das Problem, dass die öffentlichen Einrichtungen einfach diese Tagesbetreuung nicht .. gewährleisten.

Die befragten Personen schicken ihre Kinder aufgrund dessen in teure, private Krippen oder engagieren eine Nanny. Kinder im Schulalter werden teilweise in die internationalen Schulen geschickt, da diese über Tagesstrukturen verfügen. Doch auch diese hätten zu wenige Plätze und seien überlaufen, ausserdem stelle sich das Problem der Finanzierung, wie der Vertreter der Softwarefirma beschreibt:

Das Thema Finanzierung ist hier eine Frage. Ich meine wenn wir bei den Expats sind, denen wird ja alles bezahlt oder, housing, schooling, nehme ich jetzt mal einfach an oder. Es wird sicher Abstufungen geben oder. Hat es bei uns auch gegeben. Die Leute, die bleiben vielleicht drei, vier Jahre mit, mit den Kinder und so weiter, es ist alles bezahlt, das ist .. wunderbar von dem her. Da hat man meistens einen Turnus drin bei den sogenannten Expats. Wenn man jetzt Leute mit lokalen Verträgen anstellt, dann würde ich eigentlich gleich wie Sie argumentieren. Dann kann es durchaus sein, dass man noch die Familienbande, Freunde und so weiter in einem anderen Land hat. Und die Leute gehen, glaube auch, aus ganz

anderen Beweggründen. Das ist so, zumindest aus meiner Erfahrung. Also man muss die Expat-Welt, wo alles bezahlt ist, ganz klar unterscheiden von Leuten mit lokalen Arbeitsverträgen. Das ist mir ganz wichtig, dass das hier festgestellt ist. Weil, es ist .. eine ganz andere Thematik, von mir aus gesehen.

Matthias Fuchs erlebte dieses Problem als sein internationales Assignment auslief und er auf einen lokalen Vertrag wechselte. Die Schule seines Sohnes wurde nicht mehr bezahlt. Die Eltern entschieden darauf hin, dass die Ehefrau eine Arbeit aufnehmen sollte, um die Schule zu finanzieren.

Ich dachte, meine Frau würde auch sagen, mach diesen DI-MI-Do-Job. Ich hätte gar nicht gedacht, dass mich diese (Assignment?), bei Paris, wäre es keine Frage gewesen, aber Zürich-Stuttgart hätte ich pendeln können, nämlich drei Tage hier, zwei Tage da. Und sie hätte weiter im Architekturbüro, wo sie happy war, weiter arbeiten können. Ich war total erstaunt, dass es keine Diskussion, sondern sie wollte es nicht mehr. Jetzt ist sie gerade wieder am arbeiten. Hat eben auch mit der Situation zu tun, dass eben verdammt Scheisse, es ist teuer. Und da, da eben in einem Job gerade bin, der auch nach Erfolg sehr stark bezahlt wird und wir den Sohnemann, weil er nun zwei Jahre auf der Internationalen Schule war und da die Sprache gelernt hat, wollten wir .. ihn auf dem Sprachniveau halten, konnten ihn deswegen nicht in eine Schweizer Schule tun, mussten ihn also deswegen in eine Bi-Linguale Schule tun. Und da mein internationales Assessment endet, mussten wir selber bezahlen. Die Bi-Lingualen sind 2000 Franken im Monat Schulgeld. Also ich sage mal, das ist netto, netto was ich da bezahlen muss. Und .. ich meine, da mein Gehalt pendelt, funktioniert das auch nicht. Da haben wir gedacht, irgendwas machen wir jetzt. Und dann steht man eben da und sagt, oh ja gut, wenn du wieder anfängst zu arbeiten, wir wissen ja, das ist für alle (betont) mehr Stress, mehr Organisationsaufwand. Was kriegen wir dafür, was ist es uns wert? Und wir haben uns gemeinsam entschieden, zu sagen, okay wir machen das, weil es für uns wichtiger ist, dass der Ronni das englische Niveau hält. Und das kann er nur halten auf der Bi-Lingualen Schule, weil in seinem Jahrgang die Schule in der Schweiz noch gar kein Englisch hatte. Jetzt ist er halt in der, in der Siebten und jetzt ist er auf die Schweizer Schule gewechselt, weil die Siebte jetzt auf der Schweizer Schule auch Englisch unterrichtet. Zwar natürlich für ihn so, (erzählt lachend) dass er da beinahe schon anfängt, seine Englischlehrerin zu korrigieren, wobei er sich da auch schon Schelte eingefangen hat, weil er eben zwei Jahre auf der Internationalen nur Englisch gelernt hat und .. das ist schwierig. Aber für uns fällt jetzt dieser Finanzdruck weg und meine Frau überlegt, könnte theoretisch jetzt auch wieder aufhören zu arbeiten. Findet es jetzt aber gut .. und hat zwischen 40- und 60% gependelt. Und .. es ist dann auch so, als sie dann hier nach zwei-drei Jahren gar nicht arbeitete, war sie mit gar nicht zufrieden. Jetzt ist sie ja seit etwas mehr als einem Jahr am Arbeiten, jetzt ist sie mit dem Arbeiten nicht ganz so zufrieden. Aber es geht bei ihr auch immer so hin und her. Aber es ist natürlich klar, .. sie hat nicht den vollen Drang, Karriere zu machen, sonst hätte sie auch Karriere gemacht. Ich sag mal auch, .. wenn man in einer Partnerschaft ist, wo beide gleichberechtigt sich ansehen, .. ist auch die Freiheit, dass durchkommt, wer will die Karriere machen und am Ende passiert doch dass es der ist, wie ich will. Wenn sie es wirklich gewollt, hätte ich dies auch gemacht. Und wir haben uns irgendwie so arrangiert. Und .. ich sage mal, manchmal denke ich, dass sie sich in ihrem Job viel mehr verwirklicht, als ich mit meinem am Rad drehen und denken, dass ich ja eigentlich eine höhere Vorstellung von dem, was machen will, aber .. das nicht umsetzen kann in dem Umfeld, in dem ich mich gerade beschäftige.

Wenn Personen wie Matthias Fuchs länger in der Schweiz bleiben und ihre Kinder irgendwann auf lokale Schulen schicken, Firmen Privatschulen weniger häufig zahlen und während der Krise weitere Kinder von Privatschulen genommen werden, weil es sich die Eltern nicht mehr leisten können, steigt der Bedarf nach öffentlichen Kindergärten und Schulen.

Einige Firmen bezahlen prinzipiell keine internationalen Schulen, auch aus Integrationsgründen (ETH) oder aus Kostengründen (Software: alle auf lokalen Vertrag umgewandelt). Es gibt auch Fachkräfte, die sich direkt für lokale Schulen entscheiden, wie die Vertreterin des internationalen Lebensmittelkonzerns weiss:

Also allen die ihre Kinder auf die internationale Schule schicken wollen, .. denen bezahlen wir es auch. (...)Ansonsten muss ich sagen, bei, bei manchen ist ja auch eine .. Lokalisierung .. geplant oder schaut man zumindest dann nach .. also so zwei, drei Jahren, ob die Lokalisierung angebracht wäre. Und Leute, die hierher kommen und das praktisch schon, ja schon sehen, dass das irgendwann passiert, vor allem dann .. eben Deutsche .. senden ihre Kinder auch oft .. direkt auf eine lokale Schule. Weil sie eben wissen, wahrscheinlich muss ich es in drei Jahren dann .. selber bezahlen.

Das Thema der Integration taucht im Zusammenhang mit Kindern und Schulen immer wieder auf. Insbesondere wird der Vorwurf laut, dass durch internationale Schulen kein Deutsch gelernt würde und dadurch keine Integration erfolgen könne, wie der Vertreter der Softwarefirma meint:

Und ich glaube, da sind wir beim Thema Integration eben auch. Ich würde mir eben sehr wünschen .. für gerade die Ausländer, die in der Schweiz sind, dass man eben Deutsch bis zu einem gewissen Grad auch schulen würde, es vielleicht sogar voraussetzen würde. Also ich glaube da, da müsste man vielleicht noch mehr machen auch von der Integration. Weil sonst leben wir nämlich in Parallelwelten. Viele Leute leben in völligen Parallelwelten .. von der Schule her, aber eben nachher auch vom persönlichen Kontext. Da gibt's einen Bekanntenkreis auch, die kommen gar nie mit der Schweizer .. Gesellschaft in Kontakt. Vielleicht bin ich jetzt ein bisschen abgewichen. Aber das .. geht natürlich über die Schule, geht das natürlich.

Kinder können jedoch im Gegensatz zu dieser Meinung auch Motor für die Integration von ganzen Familien darstellen, wie Hannes Thiessen feststellt, wenn er sich mit seinen Bekannten mit Kindern vergleicht:

Ich könnte noch ganz kurz, ich meine, ich habe einen Bekannten, der vielleicht 2 Jahre vor mir gekommen ist, wir haben eine ähnliche Ausbildung gehabt. Er hat dann mit seiner Frau Kinder gehabt. Sie sind schon mit dem ersten kleinen Kind hier angekommen. Weil ich sie sehr gut kenne, kann ich vielleicht noch sehr kurz sagen, sobald du Kinder hast, ist die Integration viel einfacher, viel schneller möglich. Du lernst eben über die Kinder, über die ganzen Schulen, Kindergarten, ganz viele Schweizer und Nachbarn kennen. Also für die war die Integration eigentlich tiefer verankert worden und war wohl auch viel viel einfacher. Kinder und dann das Grossziehen ist ein wesentlicher Erleichterungsfaktor. So aus meiner Sicht, wenn ich es vergleiche, sie und ich.

Für Louise Davis sind die Kinder Motivation ihre eigenen Deutschkenntnisse wieder zu verbessern.

So the first couple of months I wasn't working and I took a German class in the city and was studying German intensively (lacht) (Gelächter) at the Benedict-Schule, if you can call it intensively. And then was hired by an American company and never used German again (???) (Gelächter). So now I, I can comprehend quite a bit, also because, we speak Dutch at home, so there are some similarities, I think, with the languages, and now my interest in German is peeking again, as I have two children in kindergarden and in Swiss schools. So it would be good if I could study German again, in my spare time.

Für Matthias Fuchs gaben Frau und Kind und ihre Verankerung in der Nachbarschaft den Ausschlag zumindest bis auf Weiteres in der Schweiz zu bleiben:

Und das ist so ein Bebauung und wir nennen das Siedlung. Also damit heisst es schon wir, heisst, da sind irgendwie pi mal 49 Kinder, sechzehn Familien, zum Grossteil Schweizer und unsere Nachbarn sind direkt Schweizer, also der eine, der Alessandro ist gebürtiger Italiener. Fühlen uns sau wohl, ist so ein Schuhkarton, der dreigeteilt ist und wir haben genau das Mittelhaus. Und auf der einen Seite ist die Familie Meier, die haben auch zwei Jungen. Und auf der anderen Seite ist Alessandro, der hat halt nur einen Sohnemann. Wir haben nun inzwischen auch zwei. Man muss wie in Deutschland ein paar Jahre dort sein und muss auch .. mit den Leuten warm werden und dann hat, hat ein you wirklich eine Bedeutung. Ich würde sagen, mit unseren Nachbarn hat es jetzt eine Bedeutung, weil die Marianne und der Reto uns am Samstag zu Hause nach Geburtstagsfeier eingeladen haben zur Geburtstagsfeier. Und ich denke, wenn einen eine Schweizerfamilie einen zu so einer Geburtstagsfeier einlädt, dann ist man wirklich, ich sage mal, auch hier angekommen und akzeptiert. (...)Und eigentlich, der grosse Junge fühlt sich sau wohl hier, meine Frau fühlt sich sau wohl hier mit den Nachbarn und ich fühle mich sau wohl hier. (...)

Auch Unternehmen machen die Erfahrung, dass Personen, die mit ihren Familien kommen, länger bleiben und sich häufiger niederlassen als junge, allein eingewanderte Personen. Der Vertreter des KMUs in der Baumaterialbranche berichtet:

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass wenn wir Leute mit Familien .. in die Schweiz holen, .. dass es oft wirklich gut funktioniert. Und wenn wir junge Akademiker als Trainees einstellen, die haben vielleicht noch eine Freundin irgendwo in Deutschland zum Beispiel, sagen ist nicht so wichtig, ich will jetzt Karriere machen .. und irgendwann geht das dann. Und da gibt es schon auch Situationen, wo wir die verlieren, wo sie einfach zurück .. zur Freundin gehen. .. Das ist bei uns jetzt .. häufiger vorgekommen, als dass Familien gesagt haben, uns gefällt es nicht in der Schweiz, wir ziehen zurück.

Aber Kinder können auch der Grund sein wieder abzureisen oder gar nicht erst zu kommen, wie auch schon im Kapitel zwei dargelegt. Das Medizinaltechnikunternehmen macht diese Erfahrung:

Also ich muss so sagen, wenn's Familien, wenn das ihnen gefällt, also eigentlich müsste man ja neben .. dem neuen Mitarbeiter vor allem auch die Familien betreuen oder. Weil, wenn's der Familie gefällt, dann ist es eigentlich einfach, auch für den neuen Mitarbeiter sich .. zurechtzufinden oder. Sobald es aber Probleme gibt in, in der Familie, mit dem Umfeld, .. Schule oder das ist auch so ein Thema, .. viele Schulen sind ausgebucht. Oder also die Englischschule, da bekommen sie fast keinen Platz mehr, also sie sind .. vielleicht bei UBS oder, oder .. die grossen, die .. ja so Quotenplätze haben in Anführungs- und Schlusszeichen oder. Also .. dann gehen die wieder nach Hause. Ja, ja das ist meine Erfahrung.

Über die Frage, wie die Integration der Kinder selber verläuft, kann in dieser Studie wenig ausgesagt werden, da nur wenige der Befragten Kinder haben und von diesen fast alle in der Schweiz geboren wurden. Einzig Mathias Fuchs ist mit einem kleinen Sohn in die Schweiz gereist, der sich seinen Aussagen nach hier wohlfühlen scheint und v.a. in der Nachbarschaft gut integriert ist. Das Thema „Integration von Kindern hochqualifizierter Fachkräfte“ bleibt in zukünftigen Studien vertieft zu untersuchen.

3.4 Soziales Umfeld

3.4.1 Soziale Integration

Insbesondere die mangelnde Integration von Expats und Personen mit befristeten Arbeitsverträgen ist in der Diskussion mit den Unternehmen mehrmals thematisch geworden. Der Vertreter des Medizintechnikunternehmens meint:

Weil, ich denke, die Motivation der Expats selber ist .. relativ tief, sich .. gross zu integrieren. Das habe ich auch am Ende festgestellt. .. Es ist immer ein bisschen die Frage, aus was für Gründen jemand .. kommt, also ein Expat. Ich denke, wichtig ist, .. die welche vielleicht etwas lernen möchten, einfach .. mal sagt, okay gehe mal da oder komme mal in die Schweiz. Die sind vielleicht noch interessiert, etwas nebenher dazu zu lernen. Aber Leute, die vor allem wegen Transfer und Know-how und so weiter kommen, die kommen hierhin, arbeiten ein Jahr oder eineinhalb oder zwei und dann .. schwupp weg oder, nächste Station. Also .. die Motivation dann sich da sehr stark zu, zu integrieren ist klein. Sie wollen sich, versuchen sich zu integrieren in der Unternehmung, dass sie dort irgendwie ein, ein soziales Umfeld haben, aber weiteres .. nicht viel. Also anders ist einfach mit diesen Leuten, wenn wir, wir .. stellen sehr vi-, viele Leute, Ausländer an, aber nicht im Expat-Status, also direkt .. mit einem lokalen Vertrag. Und da sieht die Geschichte etwas anders aus. Also die, welche sich entscheiden, .. die sind in den meisten Fällen auch bereit, etwas zu tun. Also .. wir unterstützen das natürlich auch. Deutschkurse können sie machen natürlich bei uns.

Einige wenige der befragten Personen, insbesondere diejenigen, die nur für eine kurze Zeit hier sind wie die Architektin Rachel Mills, begnügen sich tatsächlich mit ein paar wenigen Kontakten in der Schweiz, in der Regel zu den Arbeitskolleginnen und -kollegen. Für sie ist es nicht weiter schlimm hier nur wenige Bekannte zu haben, denn ihr ganzes bisheriges Leben zeichnet sich durch eine geringe soziale Verwurzelung aus, wie sie schildert:

I really have lived in several continents. Like, I went to high school in (Indonesia?), I was living in (??) for years, and then I was in America, and then spent some time living in Australia and Japan, and then went back to America, and (finally?) here again. So for me, it's also again, I'm very much of a person who keeps moving round, so maybe I also, maybe it's me who doesn't (lacht) try to do these kind of, I'm never putting my roots anywhere, I guess you would say. ...

Doch nicht alle Befragten führen das extreme „Nomaden“leben einer Rachel Mills, sondern streben danach sich ein breiteres soziales Netz aufzubauen. Dabei werden sie teilweise von ihren Unternehmen unterstützt. Die grossen Unternehmen bemühen sich den neu Zugezogenen, den Einstieg in die Schweiz im sozialen Bereich zu erleichtern, indem sie beispielsweise spezielle Events organisieren. Die Vertreterin des Lebensmittelkonzerns berichtet:

Ansonsten .. was machen wir noch? Gut die, .. die Relocation-Unternehmen, mit denen wir zusammenarbeiten, die haben da manchmal so .. Treffen, wo sich eben verschiedene Expats .. kennenlernen können. Obwohl es dann natürlich auch wieder so ein bisschen eine Parallelwelt ist, wenn die nur untereinander .. sich kennenlernen und dann praktisch gar nicht mit den, mit den Schweizern in Kontakt kommen (lacht leicht).

Die Angebote der KMUs sind eher punktuell, persönlich und informell, sie verfügen selten über ähnliche ausgearbeitete Programme wie grössere Unternehmen. Der Personalverantwortliche der Baumaterialfirma erklärt:

Ganz ähnlich, wir haben viele Leute mit lokalen Verträgen, sehr wenige Expats. .. Wir haben kein .. Programm in dem Sinne. Bei uns läuft vieles .. informell. Wir sind eine familiäre Firma (innerhalb?) geführt, man kennt .. sich. Man ist per Du mit allen, man macht oft abends gemeinsam etwas, geht ein Bier trinken, geht schwimmen zum Beispiel. Und das läuft relativ gut in den allermeisten Fällen. //unverständlich// .. Und das Ziel ist es sicher natürlich auch die Leute zu behalten. Also sie zu motivieren, sie aufzunehmen, .. damit sie wirklich dann auch bleiben.

Die meisten der befragten Fachkräfte finden ihren Weg ein für sie zufriedenstellendes soziales Netz in der Schweiz aufzubauen. Bekanntschaften werden über die Arbeit gefunden, u.a. dank der erwähnten Angebote der Firmen, aber auch dadurch, dass einige der Studienteilnehmerinnen in Vereinen aktiv sind und/oder sich ehrenamtlich engagieren, wie etwa Maik Möller:

Und ansonsten, von meinem privaten Umfeld hier, habe ich das Glück, dass ich halt, also immer klar, durch das berufliche Umfeld kriegt man Bekannte, bin aber auch ehrenamtlich engagiert im Wasserfahrverein Zürich, das ist ein Kajakclub, und bin da im Vorstand und fahr ansonsten noch ganz gern Fahrrad, also Mountainbike und Rennrad und so, und da kriegt man halt auch einen Bekanntenkreis, einfach über die Hobbys. Und fühle mich eigentlich auf die Art wirklich hervorragend integriert, wie man das so sagt. (lacht) (Gelächter) (ironisch:) Ich bin integriert! (Gelächter)

Wie in einem Zitat von Ana Alfaro am Rande angesprochen wurde, hilft eine Beziehung zu einem Schweizer, hierzulande Kontakte zu knüpfen. Dieses soziale Netz ist v.a. dann zentral, wenn jemand Kinder in der Schweiz hat, wie Idris Khalidi. Er und seine Frau arbeiten als Ärzte beide mit einem Vollzeitpensum im Spital, was die Organisation der Kinderbetreuung vor grosse Herausforderungen stellt. Dank der Unterstützung der Schweizer Schwiegermutter können Idris Khalidi und seine Frau diese Situation meistern, wie er erzählt:

I.K: Ja halt mit dem Sohn ist auch jetzt erst //Moderatorin: Mhm.// (?), investieren wir auch viel Zeit und versuchen so viel wie möglich wie mit ihm zu bringen und Kinderbetreuung, ja, es ist hart, oder also. Es ist schon, hat viele Möglichkeiten, aber Krippenplatz muss man ein Jahr im Voraus einen Platz reservieren, vor man überhaupt, also, drei Monate schwanger, okay, haben uns registriert, (Gelächter) (??). Alles in der Schweiz so vorgeplant und die nächsten zwei Jahre, da müssten wir schon ein bisschen darum kümmern. Und, ist ganz schlechte Voraussetzung, dass zwei Ärzte zusammen, unregelmässige Arbeitszeiten, lange Arbeitszeiten, Wochenendarbeit, bei Nacht in Neujahr, immer sind wir am Arbeiten, und dann wir suchen, dass einer von uns mindestens an Feiertagen da sein, dass er einfach mit dem Kind Zeit verbringt. Aber (??) verbringen miteinander, hast keine Zeit dazu, am Abend vielleicht ab und zu, so Wochenende, wo wir beide nicht arbeiten und. Aber andererseits genießt man es, wenn man wirklich zusammen, also die Zeit, wie wir zusammen (?) zu dritt sind, ist nicht viel, aber dann geniessen wir das.

Moderatorin: Und wie macht ihr das mit unregelmässigen Arbeitszeiten und den Krippen?

I.K: Schwiegermutter.

Moderatorin: Aha. (Gelächter)

I.K: Volle Unterstützung. Grossmutter vom Kind und Urgrossmutter. Weil Abholung geht nicht, bringen schaffe ich, dass ich ihn am Morgen zur Krippe oder Grossmutter, also er geht drei Tage an die Krippe und zwei Tage zur Grossmutter. Und dann die drei Tage, wo er in die Krippe geht, geht sie ihn abholen, aber es ist hart, ja. Es geht einfach nicht anders, ich bin, Krippe macht um sechs zu und ich bin nie vor sieben-acht aus dem Spital raus, wenn ich regulär arbeite, oder. Wenn ich Nachtdienst habe, dann sowieso alles anders kommt. Dann schauen sie schon, dass jemand ihn abholt. Ja, und ich habe immer Probleme, wenn sie krank sind, oder so, dann muss man halt, ja, Krisensituation, Plan B schaffen, also weiss auch nicht, manchmal, meistens, also, wenn man Glück hat, dann kommt das in den Ferien, dann ist man da, wenn nicht, muss man halt schauen.

Wie wichtig diese familiäre Unterstützung ist, wenn ein Paar im Ausland eine eigene Familie gründet, wird auch in Louise Davis' Erzählung deutlich. Sie hat die Abwesenheit bzw. die geografische Distanz zu ihrer Familie in diesem Moment am deutlichsten gespürt.

I think, obviously, if you move to a foreign country, you have an interest and some kind of adventure, I heard one of you say. So, you're open to doing something and leaving behind a family, right. And I think for me that was, that big decision was in

'92, when I left the US, and that was I think more difficult than the move from Holland to Switzerland. Because then, I wasn't homesick anymore, right, you miss your family, yes of course, but you adjust to not seeing them on a regular basis. So, I think the move to Switzerland was very comfortable as far as that goes, because I wasn't leaving behind family in Holland. I was leaving behind friends that I had developed relationships with for the ten years that I lived there. And yes, that was difficult, but then you, you adjust, right. They come to visit, you visit them, and then when you start your own family, things change again, right. So, then that's the centre of the universe, for quite some time, and you're just focussed on starting your own family, and making that work. So, and then I guess you go through a period of missing family again. So, the homesickness was, I think, probably .. difficult again for a while when I became mother, because then I guess, my own mother, she would come to stay and help, she is also working, so couldn't stay for so long. And then you adjust to that, right. It's just constant adjusting and then you, we've chosen for this lifestyle, right. I can go back to the US any time and I probably never will, for the rest of my life. I'm happy here, and if I leave here, I would go elsewhere, I'd go back to Holland. But, you've chosen for this, so. Nobody forced you, this isn't a prison, you know, if you're unhappy (Gelächter), change it, right. So, this is not a bad place to be, at all, it's a very good country to live in and you make the most of it.

Wie Louise Davis manifestiert sich auch in den Erzählungen der anderen befragten Personen die Strategie, sich zu sagen, „man kann es ändern, wenn es einem nicht gefällt“, insbesondere indem man „zurückgeht“. Die Rückkehroption hat also im Umgang mit alltäglichen Schwierigkeiten einen besonderen symbolischen und psychologischen Wert. Die Option wird insbesondere dann bedeutend, wenn die Umstände nicht dem gewünschten Ideal entsprechen bzw. die Erwartungen an den Aufenthalt in der Schweiz sich nicht vollumfänglich erfüllen liessen (bspw. die Erwartung der Frau von Hannes Thiessen, dass sich die Arbeitssuche in der Schweiz einfach gestalten würde für gut ausgebildete Personen). Das Offenhalten der Rückkehroption sowie Fremdattribuierung sind auch wichtige Umgangsstrategien mit Vorurteilen und Diskriminierung.

3.4.2 Schwierigkeit im Alltag durch Vorurteile

Als zentrale Herausforderung im Alltag sind Vorurteile, Stereotypen und Diskriminierung zu nennen. Die Mehrheit der befragten Fachkräfte hat diesbezüglich negative Erfahrungen gemacht. Doch ist zu erwähnen, dass sie teilweise am Erhalt von Differenzkonstruktionen mitbeteiligt sind, wie noch gezeigt wird. Drei Differenzkategorien konnten eruiert werden: die Unterscheidung zwischen hochqualifizierten, „guten“ bzw. wenig qualifizierten „bösen“ Ausländern, Abgrenzungen zwischen Deutsch und Schweizerdeutsch und schliesslich die Unterscheidung von ansässigen Schweizer und Schweizerinnen, die über mehr Rechte verfügen als die zugewanderten „Gäste“.

▪ gute-böse Ausländer

In Torsten Hagmanns Ausführung wird die Unterscheidung deutlich zwischen Nordeuropäern, die als qualifiziert und daher als „gut“ gelten und aussereuropäischen Personen, die als unqualifiziert – selbst wenn sie über Qualifikationen verfügen – und daher als „böse“ wahrgenommen werden.

Die Schweizer gehen da extrem .. einfach .. im Handling mit Ausländern um. Als erstes habe ich realisiert, sie unterscheiden grundsätzlich zwischen guten und bösen. Und ich bin grundsätzlich mal (lautes Lachen einer Frau dann setzen mehrere ein) als offensichtlich oder [gruppär], als Nordeuropäer, als Deutscher, auch wenn es jetzt die Diskussionen dann vor vier Jahren gab, ich bin grundsätzlich mal auf der guten Seite. Also es gibt eigentlich keine Probleme oder. Also ich habe ein gutes Beispiel, ein sehr, sehr guter Freund, das ist ein Türke, aber in Deutschland geboren. Nein der ist in der Türkei geboren und dann aber irgendwie mit einem Jahr nach Deutschland. Der heisst Ergun und der ist lustigerweise mit mir parallel und seiner Freundin die Schweiz gekommen. Ja wenn die sich Wohnungen gesucht haben, musste da halt tatsächlich die Freundin anrufen. Also da gab es dann tatsächlich .. grundsätzlich Probleme oder. Der Typ, also hey (englischer Berufsausdruck?) oder, Fachmann aber eben falscher Name.

Es scheint, dass die oben ausgeführte Migrationspolitik mit der Bevorzugung von Europäern und Europäerinnen und der Unterscheidung zwischen „erwünschten“ hochqualifizierten Personen und unerwünschten niedrig qualifizierten Personen bereits in die Alltagsdiskurse eingeflossen ist und selbst von den neu zugewanderten Personen wahrgenommen wird. Wenn sich die Fachkräfte, v.a. wenn sie aus tendenziell positiv konnotierten Ländern stammen, als „qualifizierte Person“ positio-

nieren, können sie als „gute Ausländer“ gelten und werden entsprechend mit weniger Problemen konfrontiert. Personen aus sogenannten „Drittstaaten“, wie der Arzt Idris Khalidi, kämpfen jedoch mit zusätzlichen Vorurteilen, insbesondere wenn sie wie er einen muslimischen Hintergrund haben:

Schreckliche Geschichte. (lacht, Gelächter). Aus Ägypten, dritten Land, Terrorist, Islam, das alles, also, es ist fast unmöglich, ein Visum zu bekommen oder Aufenthaltsbewilligung, kannst sowieso vergessen. Arbeiten – musst du gar nicht daran denken, weil das bekommst du eh nie, und solche Sachen. Also, das ist, (von vorne an?) anfängst, vom Botschaftstüre bis du im Flughafen kommst, bis du anfängst zu arbeiten. Immer du bist ein Ausländer, du bist der eine, der darf nicht da sein, du nimmst unsere Arbeit weg, du, wieso bist du überhaupt da, und du kannst die Sprache sowieso nicht, und willst auch sie nicht lernen. Also, es ist wirklich hart vom Anfang an gewesen. Aber jetzt mittlerweile ist besser, aber am Anfang schrecklich.

Spezifische Vorurteile gibt es auch bezüglich Frauen aus Lateinamerika, wie Ana Alfaro kurz anspricht als sie über die Schwierigkeiten bei der Wohnungssuche berichtet:

Yeah, for me, it was everything new, so it was really difficult as well, not speaking German. And also, I think it was, in finding an apartment, it's very difficult, but it's also not easy when you are, I think, Latin America, single and they just put everything in the same bag.

Eine beliebte Umgangsstrategie mit Vorurteilen oder Diskriminierung ist, diese als Unwissenheit abzutun oder zu ignorieren. Diese Fremdattribuierung hilft die eigene Präsenz und Herkunft nicht hinterfragen zu müssen. Luis Higuera benutzt eine solche Strategie:

I would just say, more than discrimination I (have?) experience, stereotypes or lack of understanding, which is different. Discrimination or xenophobia aims to try and protect yourself from having to give opportunities or to interact even with what's or who, those persons who come other countries or cultures. What I have is, yeah, perhaps lack of understanding or lack of background, or lack of information, lack of contextualisation, of where I come from, and the values, the everyday life, that could be reflected sometimes. And me too, of course, you know, many times I find, I struggle to see how Swiss people structure their thinking. And how, that (maps?) with my view of the world. And that can, many cases, I guess for many of the immigrants who complain about discrimination is just, they confuse these two things. And that's not the same, in my opinion.

▪ Schweizerdeutsch-Hochdeutsch

Wenn auch weniger abwertend als im Fall von Personen aus Afrika und Lateinamerika, finden doch ausgeprägte Abgrenzungsmechanismen zwischen „Deutschen“ und „Schweizern“ statt. Dies zeigt sich bereits in der Dominanz dieses Themas in der Gruppendiskussion, wie nachstehende Zitate verdeutlichen.

Kerstin Leiprecht: ...ich fühle mich eigentlich .. jetzt nicht so grossartig fremd. Ich habe mich nur ein bisschen angefangen, fremd zu fühlen, als es so dieses grosse Thema war, die Deutschen die Jobräumer und dieses Ganze, der grosse Überbau. Weil hier normalerweise wie in anderen Ländern .. wird Migration ja immer als Problem- ..-lage geschildert. Also Migration ist ja immer recht die Problemgeschichte, die aufgerissen wird sozusagen. Und jetzt kommen halt die gut ausgebildeten .. Leute hierher und sie sollen eigentlich froh sein und jetzt wird aber irgendwie doch versucht, eine Differenz wieder auch herzustellen.

Matthias Fuchs: ...da sagte er, eigentlich kannst du nichts Schlimmeres machen, als schweizerdeutsch zu lernen Matthias. Ich habe gesagt, wie denn das? Ja wenn du anfängst schweizerdeutsch zu sprechen gegenüber einem Schweizer, dann denkt er, dass du meinst, er würde dich nicht verstehen. Und das stimmt ja nicht, weil, als hochdeutsch ist für jeden Schweizer verständlich. Und sie hören natürlich trotzdem auch wenn ich schweizerdeutsch reden würde, dass ich Deutscher bin. Da denke ich oh okay, das ist wieder so ein Deutscher, der meint, er müsse schweizerdeutsch lernen, weil wir Schweizer angeblich nicht hochdeutsch verstehen.

Torsten Hagmann: ...hatte das Gefühl, dass sich teilweise Leute versuchen, über die Sprache zu .. integrieren oder. Und das sind, genau diesen Weg wollte ich bewusst so nicht gehen. Was ich aber jetzt feststelle ist, meine Freundin ist Bernerin. Dass es einfach Wörter gibt, die ich nun permanent rund um die Uhr höre, die nehme ich auf. Ich, also ich, mir fallen dann teilweise die deutschen .. Wörter gar nicht mehr ein. Und wie, ich kann mich dem gar nicht erwehren. Also weil, das ist nun einfach mein Umfeld. (...)ich habe dann mal ganz viel Abstand ein paar Deutsche ehemalige Kollegen getroffen und einer sagt zu mir, na super und jetzt redest du schon Schweizerdeutsch. Und das war für mich insofern eine Katastrophe, weil, es gibt ja so diesen Singsang, oder diese, die Tonalität ist einfach anders. Und dann gibt es so ein paar Begriffe wie dieses dämliche oder und das (parkieren?), diese Verniedlichung. Und die hab ich mir, interessanterweise angenommen, obwohl ich eigentlich immer wieder bewusst sage, nein ich möchte gerne bitte Hochdeutsch reden, aber das funktioniert wie nicht.

Ulrike Krause: Aber ansonsten, ich weigere mich Schweizerdeutsch zu sprechen. Weil ich bin in Hannover geboren und da spricht man mitunter das beste Deutsch. Und ich sehe nicht ein, warum ich das verschandeln soll, ja (lacht).

In den Zitaten wird deutlich, dass Personen aus Deutschland nicht nur selber Vorurteile erleben, sondern zugleich Vorurteile gegenüber Schweizer und Schweizerinnen reproduzieren und sich abgrenzen, indem das „Eigene“ (hier: Hochdeutsch) positiv bewertet wird und das „Andere“ (hier Schweizerdeutsch) abgewertet wird. Dies kann möglicherweise als Reaktion auf ersteres zurückgeführt werden oder darauf, dass man letztendlich auch als Deutsche oder Deutscher nicht vollumfänglich dazugehören kann. Vor diesem Hintergrund wird auch die Ablehnung Schweizerdeutsch zu lernen verständlich.

▪ Gaststatus

Es ist aufgefallen, dass bei der Frage nach den Wünschen punkto Rahmenbedingungen der Migration sofort die Antwort kam, dass man nichts wünscht und als „Gast“ dazu auch gar nicht berechtigt sei. Die Aussagen von Matthias Fuchs bzw. Jens Witte sind typische Beispiele:

Matthias Fuchs: Also ich meine, erst mal haben wir natürlich einen unheimlichen Vorteil, weil wir die Amtssprache dieses Landes, in dem wir Gäste sind, ist unsere Muttersprache.

Jens Witte: Also ich sehe das auch. Vielleicht das Problem Wunschkonzert, ist für mich, stellt sich für mich als Deutscher, ich komme in die Schweiz und habe mich auch in gewisser Weise an die Gepflogenheiten hier .. anzupassen. Also ich kann jetzt nicht hierher kommen, .. bin ich der Meinung, mit grossen Wünschen, Vorstellungen. Ich finde, es wird schon relativ .. viel gemacht auch für Immigranten.

Ulrike Krause drückte diesen Aspekt mit dem Vergleich zu Deutschland noch pointierter aus:

Und ich vertrete allerdings auch diese Ansicht, eben weil ich im Ausland aufgewachsen bin. Nun liegt das einige Jahrzehnte zurück, das war wirklich noch die Zeit, wo man sich angepasst hat. Ich meine, mein Vater war .. für eine amerikanische Firma tätig, für die drei M und dadurch sind wir durch einige Länder gezogen. Und .. zu dem Zeitpunkt wurde es eben als angebracht .. betrachtet, dass man sich im Land an die Begebenheiten anpasst .. ja. Als Kinder sowieso, da wollte man überhaupt nicht sonderlich auffallen. Und meine Eltern haben ihr Möglichstes getan, um sich an die örtlichen Gepflogenheiten anzupassen. Wenn ich mir dann manchmal diesen Zirkus in den Nachrichten anschau, .. in Deutschland zum Beispiel oder so, könnte ich manchmal die Krise kriegen. Weil ich finde, das ist solch eine Unverschämtheit, dass Ausländer der Meinung sind, .. sie bräuchten das alles nicht und könnten ihre eigenen Sitten und sonst was egal wohin importieren. Ich bin der Meinung, .. das Recht müssen sie sich erst mal erarbeiten irgendwo. Und .. so sehe ich das auch mit der Schweiz, dass wenn jemand in die Schweiz zieht aus dem Ausland, dann muss er sich in erster Linie mal an die Schweizer Gepflogenheiten .. gewöhnen und sie akzeptieren. Und wenn man dann lange genug hier ist, dann kann man weiterreden ja. Aber ich denke mal, also ich kann nicht als Ausländer hierher kommen und erwarten, dass .. sich jetzt alles nach mir richtet. Das empfinde ich auch als Affront für die Schweizer.

In diesen Aussagen wird die Aufforderung zur Assimilation laut, die auch an Ausländer im eigenen Land gestellt wird und die konsequenterweise auch an sich selber im Ausland gestellt wird. Das Recht auf „eigene Sitten“ oder allgemeiner auf Wünsche an die Gesellschaft muss „erst erarbeitet“ werden. Aus diesen Aussagen wird ein „neo-assimilationistischer“ Diskurs deutlich, der sich seit den 1990er Jahren entwickelte und in dem Anpassung als Bedingung für Partizipation gilt.

3.5 Wohnen

Bei der Wohnungssuche ergeben sich insbesondere in der Stadt Zürich, Hannes Thiessen folgend die „üblichen Probleme“, d.h. „dass die bezahlbaren, guten Wohnungen knapp sind, dass man sich in einem Konkurrenzkampf sieht, dass sich um eine attraktive Wohnung über 100 Leute bewerben. Man weiss nicht genau, was die Kriterien sind. Das ist immer wieder schwierig.“ Für neu angekommene Personen ergeben sich neben dem fehlenden Wissen über Wohnungsbewerbungen besondere Schwierigkeiten bei der Wohnungssuche, wenn sie keine Unterstützung erhalten. So etwa durch die hohen Mietzinsdepots, die zu hinterlegen sind, wie Silke Schulze berichtet:

Also an der Uni ist es dann schon anders... viele kommen ja wirklich für das Doktorat und also man bekommt halt keine Unterstützung und man hat einen sehr, sehr niedrigen Lohn. Und .. also ich kann mich noch erinnern, also ich hierher kam, man muss dann auch Kautionszahlungen und solche Sachen. Und .. das waren so Dimensionen, also wenn man 1500.- Franken Miete zahlen muss, das waren damals irgendwie also wie 2000.- Mark oder so. Das hat man im Studium also nicht mal auf dem Konto gehabt (lacht leicht) irgendwie. Also da .. kann ich mich daran erinnern, also das erste Jahr war happig, fand ich finanziell. Also ich habe da über die Familie dann, meine Oma hat mir da Geld geborgt und, und dann ist es eben mit der Wohnungssuche, also man muss das ja immer gleich zahlen. Es ist ja nicht, also wenn du die Wohnung willst, dann musst du sagen, ich zahle da die Kautionszahlungen jetzt, also musst du es praktisch auf der Hand haben das Geld. Und das fand ich irgendwie, also das fand ich eben .. recht schwierig. Und da denke ich, ist es auch für viele, wenn ich bei uns sehe bei der Uni, die kommen in ein Doktorat, ist es ein .. Problem also. Und .. an der Uni wird halt also für die Professoren, da ist jetzt anders, denen wird geholfen und die werden unterstützt, aber .. anderen eigentlich weniger.

Wie Silke Schulze bereits antönt, gibt es auch Personen bzw. Personengruppen, die mehr Unterstützung erhalten. Dies ist insbesondere in international ausgerichteten Grossbetrieben der Fall. Neu rekrutierte Personen erhalten spezielle Umzugserleichterungen durch spezialisierte Re-Location-Firmen, ihnen werden in den ersten Monaten oftmals kostenlos Businessapartments zur Verfügung gestellt oder sie erhalten Lohnvorschüsse, um die Kautionszahlungen bezahlen zu können, wie Jens Witte schildert:

Also jetzt in meinem Umfeld jetzt, ich komme auch aus dem Informatikumfeld. Das ist tatsächlich so, wenn, wenn man dann hier als Ausländer hinein kommt (...), war es tatsächlich so, ich wurde bei der Wohnungssuche unterstützt. Man wurde, die ersten drei Monate hat man kostenlos gewohnt, hat entsprechend Annehmlichkeiten gehabt und wurde dann auch entsprechend ja .. eingeführt sozusagen. Also das muss ich so sagen, wir machen das jetzt auch so, wenn wir einen neuen Mitarbeiter haben, der bekommt auch einen Re-Locationsservice. Am Wochenende wird er eingeladen und dann wird er mit einem Makler herumgeführt durch den Ort, dem werden Wohnungen gezeigt. Und auch da ist es so, dass dann die ersten zwei Monate die Miete bezahlt wird beispielsweise. Also diese, diese Annehmlichkeiten werden, im Informatikumfeld wird das halt so gemacht, das gehört meistens zu diesem package dazu. Also das ist etwas, ja .. das kenne ich nicht anders. War für mich auch etwas, wo ich gesagt habe, ja das .. war schon eine gewisse Erwartung .. als ich in die Schweiz gekommen bin, dass ich nicht .. total, .. ich sage mal, mittellos in die Schweiz komme, sondern dass man mich unterstützt dabei. Das war schon in gewisser Weise mein Anspruch und das habe ich schon .. auch erwartet, dass das passiert. Das war ich mich auch so ein bisschen gewöhnt, muss ich sagen. (...) Also von da her hat diese Wohnungssuche, war die Wohnungssuche für mich nicht das Problem, das Zentralproblem.

Aus dem Zitat ist zu entnehmen, dass diese Unterstützungsleistung von Personen, wie Jens Witte, auch erwartet wird. Das bedeutet, dass weniger Unterstützung im globalen „Konkurrenzkampf um Talente“ ein Nachteil sein könnte. Dies gilt jedoch nur für die besonders begehrten Fachkräfte und solche im obersten Kader. Jüngere Fachkräfte oder solche in weniger spezialisierten Branchen, in denen die Konkurrenz grösser ist oder in denen allgemein weniger Unterstützung im Bereich Wohnen geboten wird, müssen eigene Strategien entwickeln. Eine bereits mehrmals erwähnte Strategie ist, einen Schweizer bzw. eine Schweizerin beizuziehen, etwa um einen Anruf tätigen zu lassen. Kerstin Leiprecht erzählt:

Aber halt, ich habe das halt gemerkt, .. ja bei der Wohnungssuche. Also ich habe dann meine Freundin vorgeschickt, weil ich hatte eine Wohnungsodyssee, es ist ja schwierig hier was zu bekommen. Und, und nun hat die halt angerufen, sie ist Zürcherin, die redet halt den Dialekt und dann war die Wohnung halt noch frei. Und wenn ich angerufen habe, war sie auch mal nicht frei. Also das habt ihr vielleicht, also die Erfahrung gemacht. Ich meine allgemein, die macht man auch in anderen Ländern, wenn man fremd ist. Aber das heisst, wenn man halt gemerkt oder halt so, manchmal kommen die Leute hier, die einem blöd kommen .. so. Aber das gibt es ja überall.

Weitere als erfolgreich zu bezeichnende Strategien sind eine vorübergehende Bleibe zu nehmen, eine Wohnung in einem weniger begehrten Quartier der Stadt zu akzeptieren oder sich ausserhalb der Stadt Zürich umzusehen. Oft sind die Befragten zudem bereit, ihr Budget für die Wohnung zu erhöhen und teurere Wohnungen in Kauf zu nehmen. In Hannes Thiessens Geschichte zeigen sich gleich mehrere dieser Faktoren:

H.T: Dann habe ich mich erst mal da eingerichtet. Es war ein ehemaliges Schwesternwohnheim eines Krankenhauses, das dann eben für so etwas genutzt wurde. Und da bin ich dann auch 1 ½ Jahre geblieben. Einfach so lange, bis meine Frau nachgezogen ist. Wir haben dann erst wirklich eine Wohnung uns gesucht, als klar war, wann sie kommt und haben gemeinsam was gesucht, was uns beiden gefällt.

I: Und wie war das mit der Suche?

H.T: Das war erstaunlich gut, muss ich sagen. Es ging fürchterlich stressfrei. Das waren Sachen, die, ... wie war das, wir haben uns eigentlich nur 2-3 Sachen angeschaut und es hat dann sehr schnell geklappt. Dazu war natürlich vorteilhaft, dass ich bei einer Firma angestellt war, die einen guten Namen hat, eine gute Reputation. Es war klar, dass es etwas Solides war. Es war einfach und ich kann nicht sagen, ob sie, es war vielleicht nicht die preisgünstigste Variante. Es mag sein, dass es einfach so etwas war, dass man sagt, der Preis ist eher am oberen Rand von dem, was man sonst zahlen würde. Und von daher war es vielleicht einfach, dass man gesagt hat, ich nehme finanziell etwas in Kauf, dafür spare ich mir langes Suchen. Die Wohnung ist natürlich auch nicht in der Stadt Zürich, es ist halt ausserhalb. Wir haben uns halt im Laufe der Jahre auch orientiert. Wir haben versucht, in Zürich da einen Einstieg zu finden und sind dann auch auf Schwierigkeiten gestossen. Da haben wir gesagt, nein, das ist zu anstrengend, das zu machen. Und da könnte ich mir vorstellen, wenn Arbeitgeber die Möglichkeit hätten, den Leuten quasi bei diesem Einstieg zu helfen, würde einem eine der grössten Hürden genommen.

Und schliesslich wurden Probleme beim Kauf von Häusern und Wohnungen in der Gruppe der Unternehmen geäussert:

Oder auch Ausländer, die Eigentum erwerben wollen in der Schweiz. Ich meine vom angelsächsischen Bereich, da mietet man nicht unbedingt ein Haus. Klar muss man hier vielleicht. Man möchte eines kaufen und dann beginnt schon die Hürde oder.

Inwiefern die gefundenen Lösungen dem „Wohnideal“ der befragten Personen entsprechen, kann mit den hier erhobenen Daten nicht beantwortet werden – aus Zeitgründen mussten viele der Fragen in der Diskussion weggelassen werden, so auch die Frage nach der Idealsituation. Wie sich internationale Fachkräfte gutes Wohnen vorstellen bleibt also in weiteren Studien zu untersuchen.

4 Erwünschte Rahmenbedingungen der Migration

Abschliessend gilt es, die notwendigen staatlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit der neuen Zuwanderung aus Sicht der Befragten darzulegen. Wie aus Kapitel drei hervorgeht, haben Unternehmen, staatliche Institutionen sowie die Fachkräfte selber Strategien und Massnahmen im Umgang mit Problemfeldern entwickelt. Die befragten Fachkräfte trauten sich zunächst nicht oder teilweise gar nur indirekt über gewünschte Rahmenbedingungen zu sprechen und Forderungen zu stellen (vgl. Kap. 3.4.2 zum Gaststatus). Nichtsdestotrotz lassen sich aus den Aussagen drei Bereiche identifizieren, in denen noch verstärkter Handlungsbedarf vorzuliegen scheint. Dabei handelt es sich um die Formalitäten (Anerkennung von Diplomen, vereinfachte Prozedur der Aufenthaltserlaubnisse etc.), die Partizipation von zugewanderten Fachkräften (Mitsprachemöglichkeiten, Einbürgerungspraxen) sowie die Gleichstellung und Kinderbetreuung (Vereinbarkeit, Kinderbetreuung, Ausbildung Kinder, Dual Career etc.).

4.1.1 Erleichterung der Formalitäten

Bereits erwähnt wurden die Schwierigkeiten von Nicht-EU-Bürgern und -Bürgerinnen eine Aufenthaltsgenehmigung zu bekommen sowie die langen Wartezeiten auf den Entscheid. Diese Hindernisse können laut den befragten Unternehmen und Expertinnen immer wieder Anstellungen verhindern. Insbesondere KMU und Einzelpersonen können hier an ihre Grenzen stossen. Weiter wurde die Problematik bei der Anerkennung der Diplome erwähnt, auch diesbezüglich wurden mehr Transparenz und schnellere Abfertigungen als notwendig erachtet. Eine weitere Schwierigkeit stellt die Unklarheit der Zuständigkeiten dar und die Unverbundenheit der verschiedenen Institutionen, die mit den Migrierten zu tun haben (Botschaften und Migrationsamt, Migrationsamt und Polizei etc.). Der aus Kolumbien stammende Luis Higuera berichtet:

Okay. I guess the whole proc-, well (my?) experience in moving to Switzerland and then interacting with the institutions in Switzerland is that the whole migration, the institutions that deal with migrants, //NB: Mhm.// are completely disconnected, //NB: Mhm.// totally disconnected. And that makes it //NB: (?point?)// completely inefficient for you to do anything related to institutions. //NB: Mhm.// I give many examples. When I applied for a visa here, as a student, back in 2005, to take a program at the university, that was one opportunity that I had, I had a scholarship, //NB: Mhm.// the local migration office in Zurich was not connected with the embassy of Switzerland in Colombia. And nobody knew, who had the decision in the end, the opportunity had to pass, because nobody was willing to take the decision. There was a very strict regulation and I had to be there, but I couldn't. //NB: Mhm.// And several times during my time here, when I've had to get a document from one office, I've had to go through three or four different instances, before I actually find out, where this is.//NB: Mhm.// And what is surprising is that at this day and age of technology, where integration //NB: (leises Lachen)// and information data banks, are so powerful, it would, //NB: Mhm.// it becomes very strange that this is not happening at that level. //NB: Mhm.// So there are many different offices, and especially when you don't really speak the language, again, //NB: Mhm.// it's not very clear where and how do you have to contact and where are the entry points of the system. //NB: Mhm.// But furthermore, even, for example data bases at police level, you know, it takes you three to four months to get a visa, to come to Switzerland as a tourist even. And the police doesn't have access to that information. //NB: Mhm.// So once I was taken to the, you know, I was handcuffed, //NB: Mhm.// because was not carrying my passport (into?) my pocket. And the police had no way to verify that I had a legal visa, that I was a legal immigrant, //NB: Mhm.// at that time. //NB: Mhm.// They had no way of, so I wonder when you (spin?) four times in a process, this doesn't go to a data base, //NB: Mhm.// with a practical everyday institution. //NB: Mhm. Mhm.// (It's tough?). I wouldn't say there is a huge deal of discrimination, //NB: Mhm.// I wouldn't say. I personally haven't experienced that, on the contrary, I have had many opportunities, //NB: Mhm.// but (??) is the insti-, the structural //NB: Mhm.// framework, which is too //NB: Mhm.// scattered.

4.1.2 Verbesserung der Partizipation

Ein Thema, das erst bei der Frage nach den institutionellen Wünschen aufgetaucht ist, ist die politische Teilnahme. Die Möglichkeiten der politischen Mitsprache sind hierzulande eingeschränkt – auch auf kommunaler Ebene dürfen Migranten und Migrantinnen nur in wenigen Schweizer Ge-

meinden stimmen und wählen – und die Fristen, bis sich jemand einbürgern lassen kann, sind sehr lange. Diese Dauer kann sich durch einen Wohnortwechsel oder dem Übergang von Studium zum Beruf verlängern, weil die Aufenthaltsjahre „verloren“ gehen und die Frist wieder von Null zu laufen beginnt. Wie Matthias Fuchs sagt:

Dann fin-, kann ich auch nicht so nachvollziehen die Geschichte, dass ich eben praktisch wieder bei null anfangen, wenn ich mich im gleichen Land bewege. Also eben, wenn ich von Wädenswil nach Kilchberg ziehe, ist es wieder so, als wenn ich von null anfangen. Das kann ich auch einfach, für mich ist die Schweiz die Schweiz, das kann ich auch nicht so ganz nachvollziehen. .. Muss dann aber auch wieder dazu sagen, jetzt nachdem ich hier Jahre bin, ist mir die Schweiz schon mehrfach so als das letzte gallische Dorf vorgekommen. Ich habe Asterix und Obelix immer total gerne früher gelesen. (mehreseitiges Lachen) Und bin von daher auch eben nicht mehr so sicher, wie ich früher war, dass die Schweiz unbedingt in die EU gehen sollte. Aber das ist, glaube ich, eine ganz andere Diskussion die wir .. nochmal an einem privaten Bierabend oder so gemeinsam machen könnten. (mehreseitiges Lachen).

Wie Silke Schulze haben jedoch einige der Befragten den Wunsch, an ihrem Wohnort auch politisch teilzunehmen:

Zum Beispiel meine Jahre, die hier als Doktorat sind, die gelten, die zählen zum Beispiel nicht als, also als Jahre in der Schweiz. Also obwohl ich gearbeitet habe, als Assistentin angestellt war, gilt das nicht. Und es ist ja eine klare Strategie der Schweiz. Also um sozusagen alle, die in der Ausbildung sind und dazu zählt eben auch Doktorat, obwohl das Erwerbseinkommen ist, sozusagen ja auch die Möglichkeit zu haben, sie wieder auszuweisen. Und .. ich habe jetzt, also obwohl ich acht Jahre in der Schweiz lebe, habe ich sozusagen erst .. fünf richtige Jahre in der Schweiz und muss deshalb nochmal fünf Jahr warten um (?) die Staatsbürgerschaft zu beantragen. Und jetzt, und dann finde ich, gut das hat sich jetzt sicher auch erledigt für EU-Bürger, aber am Anfang mit dem Doktorat an der Uni, man bekommt Einjahresverträge. Das heisst, Aufenthaltsbewilligungen laufen jedes Jahr ab. Man hat, ich weiss es, man bekommt keine Kreditkarte. Ich hab bestimmte Wohnungen nicht bekommen, //Kerstin: ich habe den Handyvertrag nicht bekommen// genau. Also es sind ganz, sind ganz viele administrative Sachen, die das sind. Das ist jetzt nichts, also das hat jetzt nichts damit zu tun, ob ich jetzt Deutsch bin oder Belgisch oder was auch immer, sondern .. ich denke, das sind die üblichen Einreisebestimmungen und Migrationsregelungen eines Landes. Und das andere ist, .. aber das ist absolutes Wunschkonzert. Ich meine, das können wir ja im Leben nicht ändern, weil wir auch nie gefragt werden als Migranten und Migrantinnen. Ich finde schon zunehmend jetzt auch nach acht Jahren, ich arbeite an der Uni, ich unterrichte .. also Schweizer und Schweizerinnen und habe einfach kein Mitspracherecht in diesem Land. Also es gibt keine Institution, .. wo ich als Migrantin .. mit, wirklich mitsprechen kann oder ich, also oder sehr bedingt. Und .. es ist zum Beispiel was, also ich merke das immer, wenn ich zum Beispiel in Grossbritannien arbeite. Ich meine, als EU-Bürgerin kann ich da wenigstens noch bei den EU-Wahlen mitmachen, auf kommunaler Ebene. Aber da denke ich schon, also da merke ich oft, dass ich manchmal denke, Mann du bist in der Schweiz und wir sind immer noch nicht in der EU und wenn wir in der EU wären, dann wären viele Sachen auch einfacher. (...)Aber ich denke, es kommen immer wieder Punkte hoch, wo ich denke ja, man lebt halt im Ausland, man hat nicht die gleichen Rechte. Und .. das ist jetzt egal, ob das in der Schweiz ist, also das ist in jedem Land so.

Auch für Torsten Hagemann ist politische Mitsprache zentral:

Also ich habe da auch null Wünsche anzubringen, weil grundsätzlich ich die Rahmenbedingungen hier unglaublich positiv .. empfinde aus meiner heutigen momentanen Lebensperspektive. Nein ich bin extrem, ich bin durch assimiliert. Also das ist meine neue Heimat und wahrscheinlich .. in zweieinhalb Jahren werde ich diesen .. legendären Pass haben. Weil, das Thema beschäftigt mich schon auch. Also wenn ich schon da lebe, dann möchte ich Gestaltungsraum haben, politischen.

4.1.3 Massnahmen im Bereich Kinderbetreuung und Gleichstellung

In einigen der bisherigen Kapitel ist das Thema der Unterstützung im Gebiet der Gleichstellung angesprochen worden, um den zugewanderten Fachkräften und ihren Partnern und Partnerinnen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu sichern. Besonders wichtig sind diesbezüglich Kinderbetreuungsangebote, da Migranten und Migrantinnen aufgrund des fehlenden familiären Netzwerks in der Schweiz von solchen Möglichkeiten abhängig sind, wie oben bereits angetönt wurde. Diese sollten den Bedürfnissen von Arbeitnehmerinnen entsprechend erschwinglich sein, an günstigen Standorten liegen und zeitlich flexibel sein. Einige sehen dies als öffentliche Aufgabe, andere sehen dies als Verantwortung der Unternehmen, wie Matthias Fuchs:

Aber es gibt ja strukturelle Bedingungen, die es einem einfacher machen, ins Arbeitsleben wieder einzusteigen, als die es einem nicht so einfach machen. Und Kindergarten ab drei Jahre ist für mich zum Beispiel auch ein Platz der, und ich schau jetzt nur an das Schweizer Umfeld und bei uns in Wädenswil an. Die welche wir kennen, da arbeitet von den Frauen keine. Ob die das nun wollen oder ob die es gut finden ist wieder ein anderer Punkt. Da müsste man danach fragen. Aber ich sage jetzt einfach, jetzt wenn ich zurückgehe an unser Freundesumfeld in Stuttgart, da haben aber viel mehr Frauen gearbeitet. Vielleicht nicht 100% aber dann 40, 60 oder 80. Ist jetzt einfach nur eine Beobachtung. Und diese Frauen noch in der Verbindung mit der Tatsache Kindergarten erst ab Fünf, enorme Schwierigkeiten, Krippenplätze (...) weil wir in nach Zürich mit den zwei kleinen Jungen gekommen sind, müsste sich vielleicht auch die Firma sich darum kümmern, dass es einfacher ist, für die Immigrantenfamilien dann eine Art von Kinderkrippen zu installieren. Es ist vielleicht gar nicht die Aufgabe der Schweiz, sondern die Aufgabe der Firma, die eigentlich (?) will, um es eben jungen Familien leichter zu machen, dass beide berufstätig sind und ihre Karriere machen. Weil .. in dem Land wird es jetzt durch gesetzliche Vorgaben nicht so einfach gemacht. Also könnte sich die Firma überlegen, wäre dann eher .. eine Diskussion vielleicht für die Firma und nicht für das Land, in dem wir hier leben. (...)Aber so meine ich einfach, vielleicht die Schweiz, eher vielleicht für die Firma die Aufgabe ist da für die Familien einfacher zu machen. Sie kümmern sich sehr darum, um alles was ab Sechs in der Schule ist. Aber sie vergessen, dass von Null bis Sechs ja auch ein enorm langer Lebensabschnitt ist und dass manche Familien als Familien hierhin kommen, die ja genau zwischen Null und Sechs Kinder haben und dass dann einfach Probleme auftreten, wenn die Strukturen nicht da sind.

5 Fazit: Hochqualifizierte Gäste in der Schweiz?

Die Chancen, die mit der Rekrutierung von internationalen Arbeitskräften verbunden sind liegen auf der Hand: sie reichen vom Ausgleichen des lokalen Spezialistenmangels, dem Besetzen von Topstellen mit den höchst qualifizierten Personen über Mehrsprachigkeit bis zu internationaler Gesellschaft. Die thematisierten Herausforderungen und gangbare Wege im Umgang damit werden in nachstehender Tabelle zusammengefasst. Es wird deutlich, dass die Unternehmen zahlreiche Angebote und Massnahmen entwickelten und die Fachleute selber Strategien fanden, um die entstandenen Herausforderungen anzugehen. Dies belegt, dass die Anwesenheit von internationalen Fachkräften wahrgenommen wird, dass sie gar Teil des Arbeitsalltags geworden sind. Der Paradigmenwechsel in der Migrationspolitik und die damit verbundene Neue Zuwanderung haben zumindest teilweise Eingang in die Arbeits- und Alltagswelt sowie in staatliche Institutionen gefunden.

Bereich	Herausforderung	Spannungsfelder	Institutionelle Strategien	Persönliche Strategien
Arbeiten	Unterschiedliche Sprachen	Nichtverstehen, Missverständnisse, Konflikte	Deutschkurse	Entwickeln verschiedener Modelle (alle D, D-CH, D-F, alle E, teilweise E)
	„Mentalitätsunterschiede“	Missverständnisse, Konflikte	Infobroschüren, Interkulturelle Kurse	Reflexion eigenes Verhalten
Partnerschaft	Dual Career Gemeinsamer Wohnort	Leben an ver. Orten, Unausgeschöpftes Potenzial, Karriereknick, Abreisen	Dual Career Center, Personalberater, Vermittlung von Kontakten	Fernbeziehung leben, pos. bewerten, Lange Suchen, Karriereeinbussen in Kauf nehmen, Zurückkehren
Familie	Kinderbetreuung	Zu wenig Plätze, Fehlende Tagesstrukturen, teuer, Lgf. neue Schulen notwendig,	Firmenkrippen, Organisation von Plätzen in internationalen Schulen	Privatschulen mit Tagesstrukturen, Teure Betreuung in Kauf nehmen (Nanny), Anpassen Erwerbstätigkeit (i.d.R. Frau)
Soziales Umfeld	Aufbauen soziales Netz	Konflikte aufgrund spezifischer Integrationserwartungen	Events, Informelle Anlässe	Nachbarschaft pflegen, Über Arbeit od. Schweizer Partner/in Anschluss suchen, Über Kinder andere Eltern kennenlernen
	Vorurteile	Gastgefühl Konflikte Misstrauen	-	Eigenes pos. bewerten, anderes abwerten, Sich als qualifizierte Person positionieren,

				Vorurteile als Unwissenheit abtun/ignorieren
Wohnen	Wohnungssuche	Konkurrenz um Wohnraum	Gehaltsvorschuss, Business-Appart., Makler/Agenturen	Teuer wohnen, Ausserhalb wohnen, Provisorisch wohnen

Im Arbeitsalltag scheinen aus Sicht der befragten Personen kaum Spannungsfelder zu bestehen, welche Unternehmen vor unlösbare Probleme stellen. Die von Unternehmen und Fachkräften individuell entwickelten Strategien scheinen hier zu greifen. Im Bereich Dual Career und Kinderbetreuung zeichnen sich zwar erste institutionelle Massnahmen ab, doch sind diese noch ungenügend ausgebaut. Dies belegen die beschriebenen Herausforderungen, wie etwa kurze Aufenthaltszeiten bei getrennt lebenden Paaren und Partner/innen, die unter ihren Qualifikationen arbeiten. Es ist davon auszugehen, dass günstigere Rahmenbedingungen z.B. im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf dazu führen, dass das gesamte Potenzial an hochqualifizierten Arbeitskräften ausgeschöpft werden kann und gar zu einem besonderen Standortvorteil wird. Besonders wichtig sind Kinderbetreuungsangebote für Migranten und Migrantinnen, da sie aufgrund des fehlenden familiären Netzwerks in der Schweiz von solchen Möglichkeiten abhängig sind. Diese sollten den Bedürfnissen von Arbeitnehmerinnen entsprechend erschwinglich sein, an günstigen Standorten liegen und zeitlich flexibel sein. Die berufliche Planung könnte mittels Beratungsangeboten, die die Standortbestimmung und Entwicklung von beruflichen Perspektiven unter Berücksichtigung der Charakteristika des hiesigen Arbeitsmarktes erlauben, unterstützt werden. Ferner kommt Migrantinnen die Aufgabe zu, eine partnerschaftliche Aufteilung von Hausarbeit und Kinderbetreuung innerhalb der Familie auszuhandeln, damit die berufliche Weiterentwicklung beider Partner möglich ist.

Dass mehr Wohnraum im Wirtschaftsraum Zürich benötigt wird, ist ein Problem, das nicht spezifisch internationale Fachkräfte betrifft. Hier sind sozialpolitische Massnahmen gefragt, welche den unterschiedlichen Wohnbedürfnissen der verschiedenen Bevölkerungsgruppen Rechnung tragen. Es gilt Situationsanalysen zu erstellen, welche nicht einseitig auf „Zugewanderte“ fokussieren und damit den Eindruck entstehen lassen, sie wären die ursächliche Belastung des Wohnungsmarkts. Wie z.B. die Studie der Nationalbank⁵, die den Schluss zieht, dass Immigranten die Wohnungen in Zürich verteuerten anstatt dies als Effekt eines Infrastrukturproblems eines wirtschaftlich florierenden Zentrums zu diskutieren.

Im Bereich soziale Integration ist es dringend nötig, gegen Diskriminierung speziell von Personen aus Ländern ausserhalb der EU vorzugehen. Nicht nur vor dem Hintergrund menschlicher Würde und Respekt, sondern auch bezüglich einer zukünftigen Standortattraktivität ist dies unumgänglich. Die Akzeptanz und positive Bewertung von Personen aus einigen wenigen (nord- und westeuropäischen) Ländern ist langfristig eingeengt. „Wegen der zunehmenden wirtschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Verflechtungen auf globaler Ebene ist diese Einschränkung wohl auf Dauer nicht praktikabel“ (Zeugin 2009: 119). Besonders, falls die These zutrifft, dass die umliegenden EU-Staaten vor denselben demografischen Herausforderungen wie die Schweiz stehen werden und sich von Sende- zu Aufnahmeländern umwandeln werden.

Neben Vorurteilen, Stereotypisierungen und Diskriminierungen kann aus den Aussagen ein mangelndes Angebot an Zugehörigkeit und wenig Anerkennung verschiedener Formen von Integration abgeleitet werden. Was ist damit gemeint? Die eingangs erwähnte Haltung in der Schweiz gegen-

⁵ S. Artikel des Tagesanzeigers „Einwanderung verteuert Mieten“ vom 11.12.2009.
<http://www.tagesanzeiger.ch/wirtschaft/konjunktur/Einwanderung-verteuert-Mieten/story/17237281> (20.12.2009)

über internationalen Fachkräften „erwünscht, aber nicht immer willkommen“ spiegelt sich in zahlreichen Erzählungen. Die Befragten scheinen sich nicht als Teil der Gesellschaft zu fühlen, sondern als „Gäste“, die keinen Anspruch haben, Forderungen zu stellen oder an Entscheidungsprozessen zu partizipieren. In ihren Aussagen wird ausserdem das Gefühl transportiert, sich anpassen zu müssen. Dies kann als Hinweis auf nach wie vor bestehende bzw. neu entstandene Assimilationserwartungen – offenbar auch an internationale Fachkräfte – interpretiert werden sowie auf bestehende soziale Zugehörigkeitsordnungen, d.h. Vorstellungen darüber, wer legitimerweise dazugehört und wer nicht. Auch die Äusserungen auf Unternehmerseite lassen auf solche Diskurse schliessen, so die Anforderungen Deutsch zu lernen und sich niederzulassen etc. Dies entspricht dem Bild des einmalig Eingewanderten, der nach einigen Generationen einen Platz in der Nationalgesellschaft erlangt bzw. erlangen kann und weniger dem Bild einer mobilen *global class*, die überall zu Hause ist. Ähnlich kommt zum Ausdruck, dass globale Rekrutierung eine unhinterfragte Selbstverständlichkeit darstellt, ohne dass dies zum Selbstverständnis führt, Teil eines globalen Marktes zu sein.

Hieraus ergibt sich ein widersprüchliches Bild: Unternehmer, aber auch die internationalen Fachkräfte selber, orientieren sich stark an nationalstaatlichen Zugehörigkeitskategorien – indem sie beispielsweise aus der Position der Schweiz oder „des Deutschen“ sprechen – und zugleich nehmen sie das Grenzüberschreitende, die Mobilität als Teil ihrer Unternehmenskultur bzw. ihrer Normalbiografie wahr. Letzteres belegt jedoch, dass die Form eines unidirektionalen und einmaligen Wohnortwechsels von einem Land in ein anderes an Bedeutung verloren hat. Sozialwissenschaftlerinnen gehen denn auch von einer neuen Form der „transnationalen Migration“ aus (Glick Schiller, Basch et al. 1992). Transmigration wird verstanden als Hin- und Herbewegung zwischen zwei Ländern bzw. dem Wechsel zwischen mehreren Ländern. Lebensbezüge und Lebensprojekte spannen sich dabei über mehrere Länder auf: mittels Reisen, Internet usw. werden familiäre und freundschaftliche Bande an auseinander liegenden Orten gepflegt, Jobs werden an unterschiedlichen Orten angenommen, vielleicht wird in verschiedenen Ländern gewählt. Was bedeutet diese vielschichtige, teils widersprüchliche Entwicklung für Integrationsprozesse bzw. für das Verständnis von Integration überhaupt?

Aus analytischer Sicht legen die länderübergreifenden Verknüpfungen, die globalen Entwicklungen und die Entstehung transnationaler Biografien nahe, nicht mehr von ausschliesslich national verfassten Lebens-, Arbeits- und Zugehörigkeitsweisen auszugehen. Vielmehr ist es wünschenswert, Zugehörigkeiten zu zwei und mehr kulturellen und nationalen Kontexten nicht mit problembehafteter Identitätsbildung zu verbinden (Homfeldt, Schröder et al. 2008). Es wird dafür plädiert, „Mehrfachzuordnungen, Mischformen, Übergänge und Uneinheitlichkeiten (...) überhaupt wahrzunehmen und sie nicht auf Defizite oder Probleme zu reduzieren“ (Leiprecht und Vogel 2008: 31). Mit einer solchen transnationalen Perspektive rückt bislang verborgenes ans Licht und das Grenzüberschreitende, das Hybride und Vermischte wird aufgewertet (Nederveen Pieterse 1998) und könnte in eine neue Integrationspolitik einfließen. Dies bedeutet unterschiedliche Möglichkeiten der Inkorporation und Integration zu denken, anzuerkennen und mit sozialpolitischen Massnahmen auch anzubieten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass transnationale Netzwerke eine eigenständige Rolle für soziale Integration und soziale Unterstützung spielen können (Mau 2007) bzw. Integration gleichzeitig in transnationalen und lokalen Räumen erfolgen kann (Dahinden 2009). Ausserdem gilt es, temporäre Migration, die v.a. in Branchen der Informatik, Forschung und Entwicklung und im Finanzbereich zugenommen hat (Zeugin 2009: 114), zu beachten und als legitime Form anzuerkennen. In diesen Bereichen, v.a. in transnationalen Konzernen und international ausgerichteten Branchen, wird Mobilität wie gezeigt gefördert und ist teilweise unabdingbar. Auch die Lebensperspektiven und das Lebensgefühl der Menschen haben sich dadurch verändert, ebenso transformieren sich Wirtschaftsstandorte. Um diesen Veränderungen gerecht zu werden und internationalen Fachkräften die Möglichkeit zu eröffnen, sich jenseits von nationalen Kategorien positionieren zu

dürfen und sich nicht mehr als „Gast“ verstehen zu müssen, gilt es auch von der Vorstellungswelt der Assimilation Abschied zu nehmen, denn diese führt zu immer grösseren Konflikten und radikaleren gruppenbezogenen Auseinandersetzungen (Otto und Schrödter 2006).

6 Literaturverzeichnis

- BAGHDADI, NADIA (2008). *Und plötzlich bist du DIE Muslimin. Grenzen, Differenzen und Verortung im Kontext Arbeit: weibliche Fachleute aus Nahost, Mittlerem Osten und Südosteuropa in der Schweiz*. Inauguraldissertation. Geographisches Institut, Universität Bern.
- BAUDER, HARALD (2005). "Institutional Capital and Labour Devaluation: The Non-Recognition of Foreign Credentials in Germany." *Intervention. Journal of Economics* 2 (1): 75-93.
- BOHNSACK, RALF (2000). "Gruppendiskussion." In: Uwe Flick, Ernst Kardorff und Ines Steinke (Hg.). *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Reinbek, Rowohlt.
- BOYD, MONICA und ELIZABETH GRIECO (2003). "Women and Migration: Incorporating Gender into International Migration Theory." *Migration Information Source*. Zugriff 4. April 2006, <http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?id=106>.
- CASTLES, STEPHEN und MARK J. MILLER (1993). *The Age of Migration. International Population Movement in the Modern World*. Hampshire/London, Macmillan.
- D'AMATO, GIANNI (2008). "Erwünscht, aber nicht immer willkommen. Die Geschichte der Einwanderungspolitik." In: Daniel Müller-Jentsch, Werner Haug und Avenir Suisse (Hg.). *Die neue Zuwanderung. Die Schweiz zwischen Brain-Gain und Überfremdungsangst*. Zürich, Neue Zürcher Zeitung: 27-44.
- DAHINDEN, JANINE (2009). "Neue Ansätze in der Migrationsforschung. Die transnationale Perspektive." *terra cognita. Schweizer Zeitschrift zu Integration und Migration* (15): 16-19.
- GLICK SCHILLER, NINA, LINDA BASCH und CRISTINA BLANC-SZANTON (1992). "Transnationalism: A New Analytical Framework for Understanding Migration." In: Nina Glick Schiller, Linda Basch und Cristina Blanc-Szanton (Hg.). *Towards a Transnational Perspective on Migration: Race, Class, Ethnicity, and Nationalism Reconsidered*. New York, The New York Academy of Sciences. 645: 1-24.
- HOMFELDT, HANS GÜNTHER, WOLFGANG SCHRÖER und CORNELIA SCHWEPPE (2008). "Transnationalität und Soziale Arbeit - ein thematischer Aufriss." In: Hans Günther Homfeldt, Wolfgang Schröer und Cornelia Schweppe (Hg.). *Soziale Arbeit und Transnationalität. Herausforderungen eines spannungsreichen Bezugs*. Weinheim, Juventa: 7-24.
- IREDALE, ROBIN (2001). "The Migration of Professionals: Theories and Typologies." *International Migration* 39 (5): 7-26.
- KOFMAN, ELEONORE (2000). "The Invisibility of Skilled Female Migrants and Gender Relations in Studies of Skilled Migration in Europe." *International Journal of Population Geography* (6): 45-59.
- KOFMAN, ELEONORE und PARVATI RAGHURAM (2006). "Gender and Global Labour Migrations: Incorporating Skilled Workers." *Antipode* 38 (2): 282-303.
- KOFMAN, ELEONORE und PARVATI RAGHURAM (2009). "Arbeitsmigration qualifizierter Frauen." *focus Migration* 13: 1-9.
- KURY, PATRICK (2003). *Über Fremde Reden. Überfremdungsdiskurs und Ausgrenzung in der Schweiz*. Zürich, Chronos.
- LEIPRECHT, RUDOLF und DITA VOGEL (2008). "Transkulturalität und Transnationalität als Herausforderung für die Gestaltung Sozialer Arbeit und sozialer Dienste vor Ort." In: Hans Günther Homfeldt, Wolfgang Schröer und Cornelia Schweppe (Hg.). *Soziale Arbeit und Transnationalität. Herausforderungen eines spannungsreichen Bezugs*. Weinheim, Juventa: 25-44.
- LOOS, PETER und BURKHARD SCHÄFFER (2001). *Das Gruppendiskussionsverfahren*. Opladen, Leske + Budrich.
- MAU, STEFFEN (2007). *Transnationale Vergesellschaftung. Die Entgrenzung sozialer Lebenswelten*. Frankfurt am Main, Campus.
- MERCER (2009). *Quality of Living Report*.
- MÜLLER-JENTSCHE, DANIEL, WERNER HAUG und AVENIR SUISSE (2008). *Die neue Zuwanderung. Die Schweiz zwischen Brain-Gain und Überfremdungsangst*. Zürich, Neue Zürcher Zeitung.

- NEDERVEEN PIETERSE, JAN (1998). "Der Melange-Effekt." In: Ulrich Beck (Hg.). *Perspektiven der Weltgesellschaft*. Frankfurt am Main, Suhrkamp: 87-124.
- OTTO, HANS-UWE und MARK SCHRÖDTER (2006). "Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft." *neue praxis (np)* (Sonderheft 8): 1-18.
- PECORARO, MARCO (2005). "*Les migrants hautement qualifiés en Suisse*", *Migrants et marché du travail en Suisse*. Neuchâtel, Bundesamt für Statistik.
- PIGUET, ETIENNE (2006). *Einwanderungsland Schweiz. 5 Jahrzehnte halb geöffnete Grenzen*. CH Wissen. Bern, Haupt.
- RIAÑO, YVONNE und NADIA BAGHDADI (2007a). "'Je pensais que je pourrais avoir une relation plus égalitaire avec un Européen.'" Le rôle du genre et des imaginaires géographiques dans la migration des femmes." *Nouvelles Questions Féministes, "Migrations: genre et frontières – frontières de genre"* 26 (1): 38-53.
- RIAÑO, YVONNE und NADIA BAGHDADI (2007b). "Understanding the Labour Market Participation of Skilled Immigrant Women in Switzerland: The Interplay of Class, Ethnicity and Gender." *Journal of International Migration and Integration, Special Issue on "Accessing the Higher Echelons of a Host Country's Labour Market: Policy Directions from the Personal Experiences of Skilled Immigrants"* 8 (2): 163-183.
- RIAÑO, YVONNE und NADIA BAGHDADI (2007c). "Warum können gut ausgebildete Migrantinnen ihre Ressourcen nicht besser in den Arbeitsmarkt einbringen?" In: Andrea Baechtold und Laura von Mandach (Hg.). *Arbeitswelten. Integrationschancen und Ausschlussrisiken*. Zürich, Seismo: 102-113.
- RIAÑO, YVONNE und DORIS WASTL-WALTER (2006). "Immigration policies, state discourses on foreigners and the politics of identity in Switzerland." *Environment and Planning A, Special Issue on "Rethinking Immigration and Citizenship: New Spaces of Migrant Transnationalism and Belonging"* 38 (9): 1693-1713.
- STRAUSS, ANSELM LEONARD und JULIET CORBIN (1996). *Grounded theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. Weinheim, Beltz Psychologie Verlags Union.
- STUTZ, HEIDI ET AL (2009). *Immigration als Motor der Zürcher Wirtschaft. Chancen, Potenziale und Herausforderungen. Zwischenbericht zum Baustein 1*. Bern, Büro für Arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG.
- VERTOVEC, STEVEN (2002). *Transnational Networks and Skilled Labour Migration*. Konferenz Ladenburger Diskurs "Migration", Ladenburg, Gottlieb Daimler- und Karl Benz-Stiftung, 14-15. Februar 2002.
- ZEUGIN, BETTINA (2009). "Mobile ausländische Arbeitskräfte: Der Graben ist tief." In: Caritas (Hg.). *2009 Sozialalmanach: Zukunft der Arbeitsgesellschaft*. Luzern, Caritas-Verlag: 109-120.

7 Anhang

Merkmale der befragten Immigrierten

Interview	Total	I 1	I 2	I 3	I 4	I 5	I 6	I 7	I 8	I 9	I 10	I 11	I 12	I 13	I 14	I 15	I 16	I 17	I 18
Geschlecht																			
Frauen	10		1	1			1	1		1	1	1	1		1	1			
Männer	8	1			1	1			1					1			1	1	1
Altersgruppen																			
21-30 Jahre	3													1	1	1			
31-40 Jahre	10		1	1		1	1		1		1	1	1					1	1
41-50 Jahre	4	1			1					1							1		
51-60 Jahre	1							1											
Migrationshintergrund / Herkunft																			
EU Deutsch	12	1	1	1	1	1	1	1	1		1		1		1		1		
EU fremdsprachig	0																		
Nicht-EU/OECD	2									1						1			
Nicht EU/Nicht OECD	4											1		1				1	1
Migrationsgeschichten																			
Vorangehende Migration ins Ausland	9			1			1	1		1			1	1	1	1			1
Aufenthaltsstatus: Kurzaufenthalt L	1															1			
Aufenthaltsstatus: Jahresaufenthalt B	12	1	1	1	1		1		1			1	1	1	1			1	1
Aufenthaltsstatus: Niedergelassen C	5					1		1		1	1						1		
Aufenthaltsdauer (Jahre)	5	3	4	1	4	9	8	8	3	7	7	2	7	4	2	1	9	2	3
Migrationsmotivation: Arbeit	17	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1
Migrationsmotivation: Partner/in	5			1						1				1	1		1		
Migrationsmotivation: Lebensqualität CH	5		1			1		1	1								1		
Zeithorizont: befristet	5								1				1		1		1		1
Zeithorizont: grundsätzlich unbefristet	13	1	1	1	1	1	1	1		1	1		1		1		1		1
Familiensituationen																			
Alleinstehend	3		1												1				1
Paar	15	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1		1
CH-Partner/in	5					1	1					1	1	1					
Paar, getrennt wohnend, ohne Kinder	4						1	1	1							1			
Paar, gemeinsam wohnend, ohne Kinder	7	1		1		1					1	1	1				1		
Kinder	4				1					1				1					1
Paar, getrennt wohnend, mit Kindern	1																		1
Paar, gemeinsam wohnend, mit Kindern	3				1					1				1					
Betreuungsarrangement: Vollzeit/Teilzeit Frau	3				1					1									1
Betreuungsarrangement: beide Vollzeit	1													1					
Krippe, Nanny	4				1					1				1					1
Bildungshintergrund																			
Geistes- und Sozialwissenschaften	5		1		1						1		1						1
Wirtschaftswissenschaften; Management	5	1				1				1			1		1				
Recht	1											1							
Medizin und Pharmazie	1													1					
Exakte Naturwissenschaften	2						1										1		
Technische Wissenschaften	5			1		1			1							1			1
Anderes	1							1											
Berufstätigkeit																			
MINT-Bereich	8	1		1	1				1				1			1	1		1
Sonstige F&E	1						1												
Medien/Kultur	1										1								
Banken und Versicherungen	4									1		1	1						1
Gesundheitsbereich	1													1					
Anderes	4		1			1		1							1				
Arbeitsmarktpartizipation																			
Qualifizierte Erwerbsarbeit, unter Potential	1									1									
Qualifizierte Erwerbsarbeit, befristet/unsicher	1			1															
Qualifizierte Erwerbsarbeit entsprechend	16	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1

Leitfaden zur Befragung der Unternehmen

<p>Rekrutierung</p>	<p>Beginnen wir mit Ihren Unternehmen bzw. Institutionen. Können Sie mir kurz etwas zu Ihrem Unternehmen sagen, damit wir eine Vorstellung davon bekommen? Besonders interessiert uns natürlich die Personalpolitik.</p> <p>Wann suchen Sie Personal im Ausland? Wie finden Sie geeignete Personen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was sind Ihre Auswahlkriterien? Woher kommen Ihre Arbeitskräfte typischerweise und welche Qualifikationen haben sie? • Für welche Dauer stellen Sie Personen aus dem Ausland an? Bleiben die Leute oft länger als beabsichtigt? • Sind Kurzaufenthalter ein Thema? Vor- und Nachteile von Kurzaufenthaltern aus Sicht der Wirtschaft? <p>Ist die Rekrutierung im Ausland für Ihre Firma einfach? Was für Schwierigkeiten begegnen Ihnen allenfalls?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was bieten Sie als Firma an, um Leute aus dem Ausland zu sich zu locken? • Wird es zukünftig schwieriger, Personen aus der EU zu finden? • Was ist die Rolle der Hochschulen bei der Migration von Hochqualifizierten? <p>Warum ist der Wirtschaftsraum Zürich attraktiv?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wer entscheidet sich Ihrer Ansicht nach in die Schweiz zu kommen? • In welchem Alter und welcher Lebenssituation migrieren Personen typischerweise? <p>Welche Rolle spielen Ihrer Erfahrung nach Partner/in und Familie beim Migrationentscheid?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bieten Sie als Firma Partner/in oder Familie irgendetwas an, um den Wechsel zu erleichtern?
<p>Arbeitsalltag und Integration</p>	<p>Sie haben nun eine Person aus dem Ausland angestellt: wie geht es weiter? Gibt es z.B. spezielle Angebote und Massnahmen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Vorteile und Herausforderungen sind in Ihrem Betrieb mit der Integration Zugewanderter verbunden? • Wie schaut es aus mit Personen, die nur für kurze Zeit kommen? • Welche Rahmenbedingungen erachten Ihre Unternehmen für eine problemlose Integration als notwendig (inkl. öffentliche Angebote)?
<p>Partnerschaft & Familiensituation</p>	<p>Angestellte sind ja nicht nur Arbeitskräfte, sondern haben auch ein Privatleben. Wenn man jemanden aus dem Ausland anstellt, stellen sich hier zusätzliche Herausforderungen, denke ich. Welche Potenziale und Herausforderungen bestehen z.B. bezüglich Partner/in der Immigrierten? (Stichwort Dual Career, Vereinbarkeit)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Wünsche und Herausforderungen bestehen für die Familien der Immigrierten? • Gibt es spezielle Angebote und Massnahmen für Partner/in und Familie?
<p>Alltagsleben (Wohnen)</p>	<p>Ist Wohnen ein Thema, mit dem Sie konfrontiert werden?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wo gibt es allfällige Probleme? • Gibt es spezielle Unterstützungsangebote der Firma in diesem Bereich?
<p>Bilanz und offener Abschluss</p>	<p>Wie bilanzieren Sie Ihre Erfahrungen mit immigrierten Fachleuten?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ist die Integration für die Zugewanderten schwierig? Sind Enttäuschungen und vorzeitige Abreisen häufig? • Wie wird die hochqualifizierte Zuwanderung der letzten Jahre die Schweiz verändern? • Sehen Sie Dinge, die an den Rahmenbedingungen der Migration verbessert werden könnten? (auf Seiten von Staat und Zivilgesellschaft) <p>Sind wichtige Themen offen geblieben?</p>

Leitfaden zur Befragung der Fachkräfte

Migrationsentscheid	<p>Beginnen wir mit den Migrationsgeschichten: Wie kam der Entscheid nach Zürich zustande? Und was waren Ihre Pläne und Erwartungen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was war die Hauptmotivation hierher zu kommen? • Warum fiel die Wahl auf Zürich? • Wie beeinflusste die Karriereperspektive den Entscheid? • Beeinflusste die Partnersituation den Entscheid? • Beeinflusste die Familiensituation (Kinder) den Entscheid? • Zeithorizont: Für wie lange planten Sie ursprünglich zu kommen, falls Sie dies überhaupt planen.
Erwartungen und Realität	<p>Sprechen wir nun von der Anfangszeit: Wie haben Sie die Anfangszeit erlebt?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was waren die grösste Pluspunkte und Schwierigkeiten? • Was/wer hat Ihnen geholfen?
Erwerbsleben	<p>Wechseln wir nun zum Thema Arbeitswelt: Welche Chancen und Herausforderungen sind Ihnen begegnet?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was hat Sie am Berufsleben positiv überrascht? Wo begegneten Ihnen Schwierigkeiten? • Welche Unterstützung erhielten Sie im Unternehmen? • Können Sie Ihre beruflichen Potenziale hier umsetzen? Falls nein, warum nicht?
Partnerschaft	<p>Wir sind ja nicht nur Arbeitskräfte, sondern haben auch ein Privatleben. Deshalb interessiert mich, was es für das Sozialleben bedeutet, wenn man in ein anderes Land zieht.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie hat sich die Migration auf Ihre Partnersituation ausgewirkt? (falls keine aktuelle Partnerschaft: potenzielle) • Wie haben Sie berufliche und familienbezogene Bedürfnisse unter einen Hut gebracht (Stichwort: Dual Career)? Sind Ihnen Schwierigkeiten begegnet? • Wenn Sie zu zweit migriert sind oder zum Partner, zur Partnerin gezogen sind: Haben Sie beide gleich von diesem Schritt profitiert oder musste einer zurückstecken? • Sind Sie und ihr Partner bzw. ihre Partnerin zufrieden mit der heutigen Situation? Wie sähe für beide die Idealsituation aus?
Familiensituation	<p>Gibt es Personen mit Kindern in der Gruppe? Wie ist es für Sie in der Schweiz mit Kindern?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gibt es besondere Schwierigkeiten, wenn man hier lebt? • Was für eine Lösung haben Sie persönlich gefunden? Wie haben Sie insbesondere die Kinderbetreuung organisiert?
Alltagsleben (Wohnen)	<p>Nun möchte ich noch kurz über das Alltagsleben sprechen. Beginnen wir mit dem Wohnen in der Schweiz. Wohnen Sie so wie sich das vorgestellt hatten?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie sind Sie bei der Suche vorgegangen? • Was wäre ihre ideale Wohnsituation? • Wie ist Ihr soziales Umfeld? • Sind Sie gut aufgenommen worden? Haben Sie Ablehnung erlebt?
Bilanz und offener Abschluss	<p>Wenn Sie heute Bilanz ziehen: Hat sich die Migration nach Zürich gelohnt, wenn ich etwas pointiert fragen darf? Haben sich Ihre Erwartungen erfüllt?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Haben Sie Migrationspläne für die nahe oder ferne Zukunft? • Sehen Sie Dinge, die an den Rahmenbedingungen der Migration verbessert werden könnten? <p>Sind wichtige Themen offen geblieben?</p>

Befragte Fachkräfte

Pseudonym	Alter	Herkunft	Migrationsgrund	Einreise-jahr	Familiensituation	Bildung	Aktuelle Berufs-tätigkeit
Jens Witte	43	Deutschland	Arbeit	2006	Lebt mit Inge Grünenbach, die nachgezogen ist	Betriebswirtschafter	Informatik
Kerstin Leiprecht	36	Deutschland	Arbeit & Berge	2005	Single	Politologin	Projektleitung
Inge Grünenbach	37	Deutschland	Partner & Arbeit	2008	Ist zu Jens Witte in die Schweiz gezogen	Architektin	Bau- und Projektleitung
Matthias Fuchs	47	Deutschland	Inter. Assignment	2005	Wurde von Frau und zwei Kindern in die Schweiz begleitet	Historiker	IT-Manager
Torsten Hagmann	36	Deutschland	In Zürich leben	2006	Lebt inzwischen mit Schweizer Lebenspartne-rin zusammen	Informatiker und Be-triebsökonom	Studiengangsleitung
Silke Schulze	32	Deutschland	Arbeit & Ausbildung	2001	Hat heute einen Schweizer Partner, leben in getrennten Haushalten	Geografin	Wissenschaftliche Pro-jektleitung
Ulrike Krause	58	Deutschland	Arbeit & Lebensquali-tät	2006	Fester Lebenspartner in Deutschland	Kaufmännische Aus-bildung	Human Resources Managerin
Maik Möller	35	Deutschland	Arbeit & Freizeit	2006	Ehefrau in Deutschland	Ingenieur-Informatiker	Software-Architekt/ Abteilungsleiter
Louise Davis	40	USA	Arbeit Ehemann	2002	Ist mit Ehemann in die Schweiz gezogen, hat inzwischen 3 Kinder	MBA	Bankangestellte
Nicole Aulenbacher	37	Deutschland	Arbeit	2002	Lebt inzwischen mit Lebenspartner zusammen	Kunsthistorikerin	Art Buying
Ana Alfaro	33	Argentinien	Arbeit	2007	Lebt inzwischen mit Schweizer Lebenspartner zusammen	Juristin	Senior Managerin Inter-nationales Recht
Lisa Mattes	36	Österreich	Partner & Arbeit	2002	Ist zu ihrem Schweizer Partner gezogen	Anglistin, BA	Projektleitung IT
Idris Khalidi	28	Ägypten	Familiennachzug	2005	Ist zu Schweizer Partnerin, später Frau gezo-gen, hat inzwischen einen Sohn	Arzt	Assistenzarzt
Nathalie Bergmann	30	Deutschland	Arbeit	2007	Single	Volkswirtin	Studienleitung
Rachel Mills	28	USA	Arbeit	2008	Mit Ehemann in die Schweiz gezogen. Inzwi-schen lebt er arbeitsbedingt in England	Architektin	Städtebau
Hannes Thiessen	41	Deutschland	Arbeit & Landschaft	2000	Alleine in die Schweiz gezogen, 2002 ist seine deutsche Ehefrau nachgezogen	Physiker	Forschung Medizinal-technik
Luis Higuera	31	Kolumbien	Arbeit	2006	Single	Internationale Bezie-hungen	Investment Manager (Bank)
Nadim Azar	35	Libanon	Arbeit	2005	Verheiratet, Ehefrau wohnt wieder mit Kind im Libanon	Lebensmittelingenieur	Lebensmittelentwicklung