



**Kanton Zürich**  
**Direktion der Justiz und des Inneren**  
**Kantonale Fachstelle für Integrationsfragen**

# **Migration im Kanton Zürich**

## **Entwicklungen 2003 bis 2013**

# Vorwort

## Was bringt eine Studie zur Migration?



Gibt es nicht fast schon zu viele Berichte dazu, so dass die öffentliche Debatte eher verwirrender als klarer wird? Anhand der Aufregung um die nationalen und kantonalen Entscheide zur Migrations- und Integrationspolitik könnte man fast zu diesem Schluss kommen – doch es ist genau umgekehrt: Für die Versachlichung der Diskussion und damit zur solideren politischen Begleitung der Integrationsförderung braucht es präzise Analysen und konkrete Hinweise für mögliche Verbesserungen. Der Zeitpunkt dafür ist ideal. Das mit dem Bund abgestimmte «Kantonale Integrationsprogramm» (KIP) wird ab 2014 umgesetzt und bezweckt eine verstärkte Integrationswirkung bei allen Zielgruppen. Die vorliegende INFRAS-Studie, die im Auftrag der FI verfasst wurde, geht ihren Bedürfnissen nach und stellt fest, dass sie sich viel ähnlicher sind als bisher angenommen und nur zwischen gut und schlecht Qualifizierten, kurz oder lang Anwesenden, solchen mit oder ohne Partnern und Kindern sowie zwischen Zuziehenden mit oder ohne Deutschkenntnissen unterschieden werden soll. Die alten Muster, welche Zuziehende aus Südeuropa pauschal den Hilfskräften zuordneten oder den so genannten «Expats» eine Sonderrolle einräumten taugen nicht (mehr) für eine zielgerichtete Integrationsförderung.

Die Studie bringt an den Tag, dass die in der Öffentlichkeit hochstilisierten «Expats» im engeren Sinne nur rund 2 Prozent der Migrationsbevölkerung ausmachen und dieselben Bedürfnisse haben wie andere Hochqualifizierte oder Fachkräfte: Eine aktive Willkommenskultur, die Vermeidung von Diskriminierungen, Information und Beratung sowie Spracherwerb und Bildung betreffen alle, ebenso die soziale Integration. Für Familien ist – genau wie für qualifizierte Einheimische – die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wichtig. Aus der Analyse der aktuellen Bedürfnisse werden schließlich sechs Empfehlungen formuliert, die wir – soweit sie im KIP nicht schon enthalten sind – gerne aufnehmen und in konkrete Massnahmen giesen. Erwähnt seien hier vorweg die Problematik der Dequalifizierung, die entsprechende Bedeutung der Diplomanerkennung und der Einbezug der Lebenspartner in das (Berufs-) Bildungssystem – oder Berufsleben, der hohe gesellschaftliche Wert der Freiwilligenarbeit und Integration im Quartier, die nachhaltige Bedeutung der mehrsprachigen Kompetenz der Schalterbeamten, die Kooperation mit den Gemeinden und Arbeitgebern sowie eben die Erkenntnis, dass die wenigen wirklichen «Expats»<sup>1</sup> keine spezifischen Angebote brauchen.

Wir können uns mit dieser Studie also auch von Mythen befreien; die zuziehenden Menschen sind sich in ihren Bedürfnissen untereinander – aber auch uns Ansässigen gegenüber – eben näher als allgemein vermutet.

Wer selber schon migriert ist oder sich für andere Länder und Kulturen interessiert, den erstaunt das nicht – das im politischen (Werbe-) Betrieb gezeichnete Bild der Neuen und Fremden ist hingegen oft eine skurrile Karikatur. Indem wir uns gezielt mit den tatsächlichen Chancen und Herausforderungen auseinandersetzen, leisten wir einen konkreten Beitrag zur Stärkung des Standorts Kanton Zürich und zur erfolgreichen Integration der Zuziehenden – zum Nutzen der ganzen Gesellschaft.

Julia Morais

### Impressum

#### Herausgeberin

Kantonale Fachstelle für  
Integrationsfragen Zürich  
Julia Morais, Dr. Johannes Le Blanc

#### AutorInnen

INFRAS, Zürich  
Thomas von Stokar, Susanne Stern,  
Stephanie Schwab Cammarano

#### Publikation

März 2014

Kantonale Fachstelle für  
Integrationsfragen  
Neumühlequai 10, Postfach  
CH – 8090 Zürich  
Tel: 043 259 25 31  
E-Mail: [integration@ji.zh.ch](mailto:integration@ji.zh.ch)  
[www.integration.zh.ch](http://www.integration.zh.ch)

<sup>1</sup> Siehe in der Studie Kapitel 3.5.

## INHALT

<b>Zusammenfassung</b>	<b>4</b>
<b>1. Ziel und Vorgehen</b>	<b>9</b>
1.1. Ausgangslage und Ziel	9
1.2. Methodik und Datengrundlagen	9
1.3. Aufbau des Berichts	11
<b>2. Überblick zum Stand der Forschung und zur Integrationspolitik</b>	<b>12</b>
2.1. Begrifflichkeiten	12
2.2. Forschungsstand Neue Migration	13
2.3. Bestehende Integrationsschwerpunkte	18
<b>3. Typologie der Zugezogenen und Bestandesaufnahme</b>	<b>20</b>
3.1. Typologie der Zugezogenen	20
3.2. Bestandesaufnahme der Zugezogenen	23
3.3. Die gut qualifizierten Zugezogenen	26
3.4. Dequalifizierte Zugezogene	33
3.5. Die „Expats“ als Untergruppe der gut qualifizierten Zugezogenen	34
<b>4. Integrationsbedürfnisse und -hemmnisse der gut qualifizierten Zugezogenen</b>	<b>36</b>
4.1. Integrationsbedürfnisse und -hemmnisse	36
4.2. Chancen und Risiken	42
<b>5. Schlussfolgerungen</b>	<b>45</b>
5.1. Fazit	45
5.2. Handlungsfelder	46
5.3. Empfehlungen	49
<b>Annex</b>	<b>53</b>
<b>Literatur</b>	<b>63</b>

## ZUSAMMENFASSUNG

### **Die Neue Zuwanderung stellt die Integrationspolitik vor neue Herausforderungen**

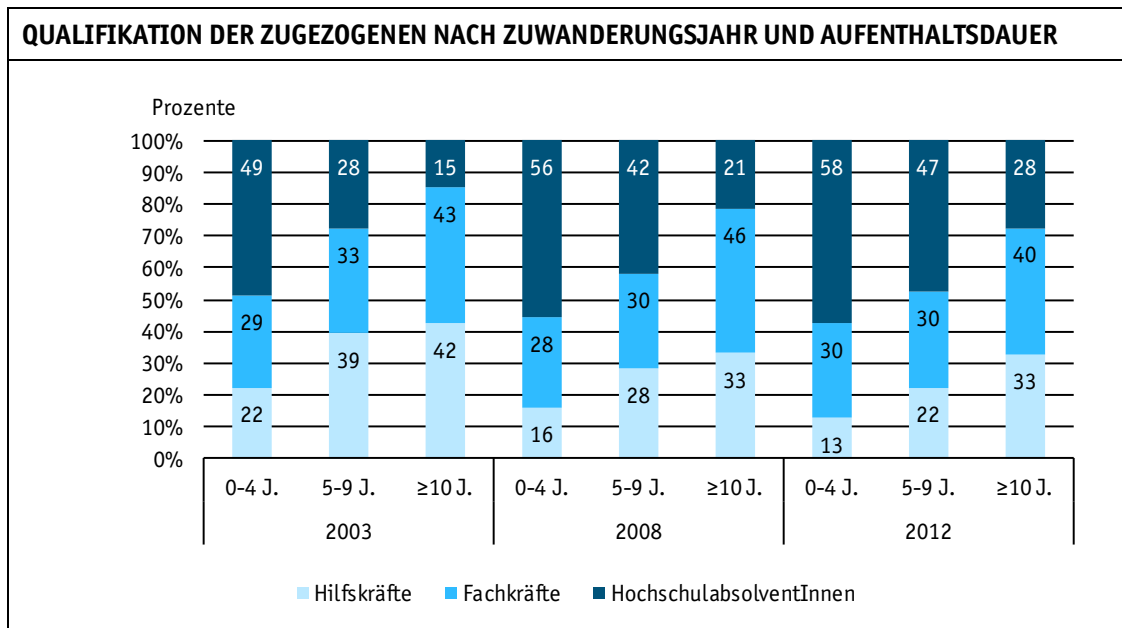
In den letzten zehn Jahren hat sich die Zuwanderung in den Kanton Zürich verändert, es sind vermehrt Ausländerinnen und Ausländer mit einer höheren Berufsqualifikation zugezogen. Dies hat auch Auswirkungen auf die Integrationspolitik. Bislang lag der Schwerpunkt der Integrationspolitik primär bei den sozial benachteiligten und bildungsfernen Gruppen. Es stellt sich die Frage, inwiefern die bestehenden Informations- und Integrationsangebote den Bedürfnissen der mehrheitlich gut qualifizierten Zugezogenen der letzten fünf bis zehn Jahre gerecht werden. Die vorliegende Studie befasst sich daher mit den Integrationsbedürfnissen und –hemmnissen von gut qualifizierten Zugezogenen im Kanton Zürich. Sie zeigt auf, in welchen Bereichen die Integrationspolitik besser auf die Bedürfnisse dieser Gruppe ausgerichtet werden kann, um die Risiken einer mangelnden Integration zu mindern und das Potenzial einer verbesserten Integration besser zu nutzen. Dazu wurde die relevante Fachliteratur ausgewertet, rund ein Dutzend Expertengespräche geführt und die Zuwanderung anhand der Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) für den Kanton Zürich analysiert.

### **Die Neue Zuwanderung ist jung, erwerbstätig und gut qualifiziert**

Im Kanton Zürich verfügten im Jahr 2012 die Hälfte aller in den letzten neun Jahren aus dem Ausland zugezogenen Personen über einen Hochschulabschluss und weitere 30 Prozent über einen Berufsbildungsabschluss.<sup>1</sup>

Die folgende Darstellung zeigt eine Momentaufnahme der Bildungsniveaus der Zugezogenen in den Jahren 2003, 2008 und 2012, die berücksichtigt, vor wie vielen Jahren sie damals zugezogen sind. Der Vergleich zeigt, dass der Anteil der höher qualifizierten Zugezogenen in den Jahren 2008 und 2012 gegenüber 2003 deutlich zugenommen hat.

<sup>1</sup> 80'000 (in den letzten 9 Jahren aus dem Ausland) Zugezogene mit einem Hochschulabschluss und rund 45'000 mit einem Berufsbildungsabschluss.



**Figur 1** HochschulabsolventInnen sind Personen mit einem Tertiärabschluss (Universität, Technische Hochschule, Fachhochschule, Pädagogische Hochschule etc.). Fachkräfte sind Personen mit einem nicht-tertiären Berufsbildungsabschluss (Berufsdiplom etc.). Hilfskräfte sind Personen, die über keinen Abschluss im Bereich der beruflichen Qualifikation verfügen sondern lediglich über den obligatorischen Schulabschluss. Quelle: SAKE 2003, 2008 und 2012, Kanton Zürich.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die soziodemografischen Merkmale der Zugezogenen nach 2003 im Vergleich zu den Zugezogenen vor 2003, zur ansässigen Bevölkerung und zur Gesamtbevölkerung. Die höherqualifizierten Zugezogenen sind vergleichsweise jung und eher kinderlos, fast gleich viele Frauen wie Männer, und häufig erwerbstätig in einem meist festen, unbefristeten Arbeitsverhältnis.

<b>ZENTRALE CHARAKTERISTIKEN DER GUT QUALIFIZIERTEN ZUGEZOGENEN IM VERGLEICH</b>						
	Zugezogen seit 2003			Zugezogen vor 2003	Ansässige	Gesamte Bevölkerung in der Schweiz
	HochschulabsolventInnen	Fachkräfte	Hilfskräfte			
Frauenanteil	47%	49%	58%	51%	51%	51%
Anteil der 25- bis 39-Jährigen	69%	60%	46%	21%	22%	27%
Anteil Erwerbstätige	83%	75%	55%	63%	64%	65%
Anteil Erwerbstätige mit unbefristeten Verträgen	80%	83%	81%	82%	75%	78%
Anteil Erwerbstätige Frauen mit Kindern in % der Vergleichsgruppe	10%	10%	12%*	11%	7%	8%
Anteil Familien mit Kindern 0-15 J. (nur 25- bis 54-Jährige)	32%	32%	43%	48%	36%	38%
Anteil Niederlassungsbewilligungen C	17%	21%	29%	46%	-	-
Anzahl	82'000	45'000	24'000	247'000	790'000	1'188'000
Anteil an Gesamtbevölkerung	7%	4%	2%	21%	66%	100%

**Tabelle 1** Quelle: SAKE 2012, Kanton Zürich.

Die wichtigsten Charakteristiken der gut qualifizierten Zugezogenen<sup>2</sup> in den letzten neun Jahren sind:

- › Es sind etwa gleich viele Frauen wie Männer.
- › Zwei Drittel sind 25 bis 39 Jahre alt.
- › Der Anteil Erwerbstätige liegt bei 80 Prozent, davon wiederum 80 Prozent mit einem unbefristeten Vertrag.
- › Die zugezogenen HochschulabsolventInnen sind vor allem in den Bereichen Management und Verwaltung, Gesundheit, Kultur und Wissenschaft wie auch Informatik und Technik tätig, die zugezogenen Fachkräfte in erster Linie im Gastgewerbe, im Handel sowie im Verkehrs- und Gesundheitsbereich.
- › Die gut qualifizierten Zugezogenen der letzten neun Jahre stammen zu über 40 Prozent aus dem deutschsprachigen Raum. Bei den zugezogenen HochschulabsolventInnen kommen zudem weitere 25 Prozent aus nord- und südeuropäischen Staaten. Bei den zugezogenen Fachkräften stammen rund 25 Prozent aus dem Raum Balkan und Türkei sowie Südeuropa.

<sup>2</sup> Der Begriff der „gut qualifizierten Zugezogenen“ umfasst hier Personen mit Berufsbildungsabschluss (Fachkräfte) sowie Personen mit Hochschulabschluss (HochschulabsolventInnen).

- › 30 Prozent sind Familien mit Kindern im Alter von 0 bis 15 Jahren,
- › Der Anteil Niederlassungsbewilligungen C liegt bei einem Fünftel.

### **10 Prozent der gut qualifizierten Zugezogenen sind Dequalifizierte, 2 Prozent sind Expats**

Von den gut qualifizierten Zugezogenen gehören laut SAKE schätzungsweise 10 Prozent zur Gruppe der so genannten „Dequalifizierten“. Das sind Personen, die eine berufliche Tätigkeit ausüben, für welche sie eigentlich überqualifiziert sind.<sup>3</sup> Das Phänomen der Dequalifizierung betrifft insbesondere Flüchtlinge, aber auch EhepartnerInnen von gut qualifizierten Zugezogenen.

Nur ein sehr kleiner Teil der in den letzten Jahren zugezogenen Ausländerinnen und Ausländer gehört zur engeren Gruppe der so genannten „Expats“. Die „Expats“ zeichnen sich in erster Linie durch eine hohe globale Arbeitsmobilität, einen Arbeitsvertrag als „international assignee“ und eine hohe berufliche Qualifikation als Führungskräfte und Fachspezialisten aus. Im Jahr 2012 waren gemäss SAKE schätzungsweise 4'000 Expats<sup>4</sup> im Kanton Zürich wohnhaft. Das sind 2 Prozent aller in den letzten neun Jahren zugezogenen Personen.

### **Auch gut qualifizierte Zugezogene benötigen passende Informations- und Integrationsangebote**

Häufig wird vorausgesetzt, dass gut qualifizierte Zugezogene sich selbst informieren und orientieren können. Die vorliegende Studie zeigt, dass auch Personen mit einem guten Bildungshintergrund – HochschulabsolventInnen oder Fachkräfte – umfassende, kompakte und praxisbezogene Informationen benötigen, um sich in der Schweiz gut einzufinden. Zu Beginn, wenn es darum geht, sich am neuen Wohnort zurechtzufinden, benötigen gut qualifizierte Zugezogene vor allem praxisnahe und übersichtliche Informationen zu den Themen Wohnungssuche, Deutschkurse, Steuern und Versicherungen, Schulsystem, Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Anmeldeformalitäten. Wichtige Thematiken, die im weiteren Integrationsprozess Schwierigkeiten bereiten, sind die soziale Integration sowie die angemessenen Arbeits- und Karrieremöglichkeiten der Partnerinnen und Partner der Zugezogenen. Grundsätzlich dient ein gutes Informations- und Willkommensangebot allen Zugezogenen ungeachtet ihres Bildungshintergrunds. In der spezifischen Ausgestaltung der Angebote und Themen können jedoch die Bedürfnisse der

<sup>3</sup> Zugezogene Fachkräfte wurden als überqualifiziert eingestuft, wenn sie als Hilfsarbeitskräfte tätig sind, HochschulabsolventInnen, wenn sie als Bürokräfte, kaufmännische Angestellte, in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen, als Handwerker, Anlagen- und Maschinenbediener und Hilfsarbeitskräfte tätig sind.

<sup>4</sup> Zugezogene HochschulabsolventInnen der letzten 9 Jahre mit einem befristeten Arbeitsvertrag für ein zeitlich begrenztes Projekt, ohne Familienangehörige.

gut Qualifizierten besser beachtet werden. Dies betrifft insbesondere Fragen zum schweizerischen Schul- und Bildungssystem, zur Diplomanerkennung und Doppelkarriere sowie die Erleichterung der sozialen Integration.

### **Aufnahmegesellschaft und Arbeitgebende noch stärker in den Fokus der Integrationspolitik zu nehmen**

Integration ist ein beidseitiger Prozess, der sowohl die Aufnahmegesellschaft als auch die Zugezogenen einbezieht. Die Mehrheit der bestehenden Integrationsangebote fokussiert bislang auf die Zugezogenen. Erst wenige Angebote haben auch die Aufnahmegesellschaft - d.h. die in der Schweiz ansässige Bevölkerung - im Blickfeld. Um die Potenziale der Neuen Zuwanderung auszuschöpfen, sollte auch die Aufnahmegesellschaft weitere Anstrengungen unternehmen. Zentral sind dabei die Behörden, aber auch Schulen und Vereine. Ein wichtiger Partner für die Integrationspolitik sind zudem die Arbeitgeber. Die wichtigsten Empfehlungen der Studie sind:

- › Willkommenskultur und gesellschaftlichen Austausch stärken (Adressaten: Kanton, Gemeinden, Vereine),
- › Diskriminierungsprävention und interkulturelle Vermittlung stärken (Adressaten: Kanton, Gemeinden),
- › Erstinformation auch mit spezifischer Ausrichtung auf Themen von gut Qualifizierten (Adressaten: Kanton, Gemeinden),
- › Integrationsfähigkeit des Bildungssystems erhöhen (Adressaten: Bund, Kantone, Gemeinden, Politik, Schulen),
- › Arbeitgebende stärker in die Integrationspolitik einbeziehen (Adressaten: Kanton, Gemeinden, Arbeitgebende).



## 1. ZIEL UND VORGEHEN

### 1.1. AUSGANGSLAGE UND ZIEL

In den letzten zehn Jahren hat sich die Art der Zuwanderung in die Schweiz verändert. Unter anderem wanderten nicht zuletzt aufgrund des Abkommens zur Personenfreizügigkeit viel mehr Personen aus den EU-/EFTA-Staaten und Personen mit höheren Berufsqualifikationen ein. Dieses Phänomen wird häufig unter dem Begriff der Neuen Zuwanderung beschrieben (vgl. 2.2). Das Profil der typischen Zugezogenen hat sich demnach in Bezug auf Herkunft und Bildungsniveau gewandelt. Dies hat auch Auswirkungen auf die Integrationspolitik. Bislang lag der Schwerpunkt der Integrationspolitik primär bei den sozial benachteiligten und bildungsfernen Gruppen. Es stellt sich die Frage, inwiefern die bestehenden Informations- und Integrationsangebote den Bedürfnissen der mehrheitlich gut qualifizierten Zugezogenen der letzten fünf bis zehn Jahre gerecht werden.

Um diese Frage zu beantworten, möchte die Fachstelle für Integrationsfragen des Kantons Zürich (FI) das Spektrum der verschiedenen Zuwanderergruppen besser kennen und in Bezug auf deren Bedürfnisse und Anforderungen an die Integrationsförderung typisieren können. Für die Gruppe der gut qualifizierten Zugezogenen soll eine Bestandesaufnahme vorgenommen werden. In diesem Rahmen wird auch die Gruppe der so genannten „Expats“ beleuchtet. Für die Gruppe der gut qualifizierten Zugezogenen sollen zudem folgende Fragen vertieft untersucht werden:

- › Was sind die Bedürfnisse der gut qualifizierten Zugezogenen, um sich in der Schweiz einzufinden?
- › Wo liegen die hauptsächlichen Integrationshemmnisse dieser Gruppe(n)?
- › Wie kann der Kanton bzw. wie können andere Stellen diese Gruppe(n) unterstützen?
- › Was sind Konsequenzen einer mangelnden Integration bzw. Integrationsförderung?
- › Was ist das Potenzial der jeweiligen Gruppe und wie kann dies aktiviert werden?

Die Erkenntnisse sollen zusammengefasst und daraus konkrete Handlungsempfehlungen für die Integrationsförderung abgeleitet werden. Zu diesem Zweck wurde INFRAS im Mai 2013 von der FI beauftragt, die vorliegende Studie durchzuführen.

### 1.2. METHODIK UND DATENGRUNDLAGEN

Die Studie gliedert sich in drei Schritte: In einem *ersten* Schritt entwickeln wir eine Typologie der Zuwanderung im Hinblick auf unterschiedliche Integrationsbedürfnisse und Anforderungen

an die Integrationsförderung. Deren Typen sollen sich klar und trennscharf aufgrund von bestimmten Kriterien voneinander unterscheiden und sich durch relevante Unterschiede in Bezug auf die Integrationsbedürfnisse und -förderung auszeichnen. Methodisch haben wir für diesen ersten Schritt die relevante Fachliteratur ausgewertet sowie Explorativinterviews mit ExpertInnen aus der Forschung und der Integrationspolitik geführt (vgl. Tabelle unten).

In einem *zweiten* Schritt wird die Gruppe der gut qualifizierten Zugezogenen detailliert beleuchtet. Dabei wird diese Gruppe zunächst in sozio-struktureller Hinsicht im Vergleich zu anderen Bevölkerungsgruppen beschrieben. Um den Bestand und die soziodemographischen Charakteristika der zugezogenen Bevölkerung zu analysieren, haben wir die Eignung zweier dafür in Frage kommender Datensätze geprüft:

- › **STATPOP** ist die Statistik der Bevölkerung und der Haushalte. Seit 2010 ist sie Teil des jährlichen Volkszählungssystems, das aus vier Teilen besteht: 1. Basisstatistiken, 2. Strukturhebung, 3. thematische Statistiken und 4. Omnibus-Statistiken zu aktuellen Fragestellungen. STATPOP enthält Daten zum Bestand, zur Struktur und zur Entwicklung der Bevölkerung sowie der Haushalte. Es handelt sich um eine Vollerhebung der in- und ausländischen Wohnbevölkerung. Soziodemografische Variablen sind keine enthalten.
- › Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung **SAKE** ist eine alljährlich durchgeführte umfangreiche Erhebung zu Arbeitsmarktfragen und weiteren soziodemographischen Merkmalen der Wohnbevölkerung ab 15 Jahren und der Privathaushalte. Sie liefert repräsentative Daten zur Zusammensetzung der Wohnbevölkerung in der Schweiz, ergänzt durch thematische Spezialmodule. Seit 2003 wird die SAKE-Stichprobe durch eine Stichprobe mit ausländischen Personen ergänzt (15'000 Interviews bis 2009 und 21'000 ab 2010), die dem Zentralen Migrationssystem (ZEMIS) entnommen wird.

Während Bevölkerungsbewegungen – wie die Zu- und Abwanderung – mit STATPOP beschrieben werden können, eignet sich die SAKE für vertiefte soziodemographische Analysen von Personen(gruppen) und Haushalten. Wanderungsbewegungen können dagegen anhand der SAKE-Daten nicht nachgezeichnet werden. Auf der anderen Seite können anhand der STATPOP keine soziodemographischen Analysen vorgenommen werden, die etwa Bildungsniveau und Arbeitsmarktpartizipation berücksichtigen. Für die vertiefte Analyse der gut qualifizierten Zugezogenen wurde deshalb die SAKE verwendet. Die Stichprobe der SAKE für die zugezogene Bevölkerung im Kanton Zürich beträgt 2012 über 5'000 Beobachtungen und gilt aufgrund der Grösse sowie der Ziehung auf Basis eines Registers (ZEMIS) als repräsentativ.

In einem *dritten* Schritt werden schliesslich die Integrationsbedürfnisse der gut qualifizierten Zugezogenen auf der Grundlage von weiteren Experteninterviews vertieft analysiert. Hier werden die unter 1.1. genannten Hauptfragestellungen detailliert beantwortet.

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über alle geführten Experteninterviews:

<b>ÜBERBLICK ÜBER DIE EXPERTENINTERVIEWS</b>		
<b>Name</b>	<b>Organisation und Funktion</b>	<b>Branche/Behörde</b>
<b>Erste Phase</b>		
Julia Morais / Johannes Le Blanc	Fachstelle für Integrationsfragen Kanton Zürich, Leiterin / Projektleiter	Integrationsbehörde
Dr. Michael Hermann	Sotomo, Zürich, Leiter	Forschung
Christof Meier	Integrationsförderung Stadt Zürich, Leiter	Integrationsbehörde
Nicole von Jacobs	Integration Basel, Leiterin	Integrationsbehörde
John P. M. Wubbe	Zurich Expats, Zürich, Präsident	Ausländerorganisation
<b>Zweite Phase</b>		
Gudrun Michel	THKT, Familienservice, Winterthur, Bereichsleiterin	Dienstleistung
Barbara Milne	Touchdown Relocation Service, Zürich, Inhaberin	Dienstleistung
Madelaine Lüthy	Dual Career Service ETH Zürich, Leiterin	Forschung und Entwicklung
Dr. Orsola Vettori	Spital Zollikerberg, Direktorin	Gesundheit
Marc-Oliver Möller	Holcim, Zürich, Head Human Ressources	Industrie
Michaela Seeger	Zurich International School, Wädenswil, Director of Community Relations	Schulwesen, Bildung
Nicole Tschuppert	Swiss Re, Zürich, Vice President Human Ressources	Versicherung
Simona Girola	Swiss Re, Zürich, International Mobility Specialist	Versicherung

**Tabelle 2** Anzahl geführte Interviews: 14.

Wie die Tabelle zeigt, konnten insgesamt zwölf Vertiefungsgespräche mit Expertinnen und Experten in Bezug auf die Bedürfnisse von gut qualifizierten Zugezogenen realisiert werden.

### 1.3. AUFBAU DES BERICHTS

Zunächst präsentieren wir in Kapitel 2 den Forschungsstand zur Neuen Zuwanderung und zu den Integrationsbedürfnissen von Zugezogenen. In Kapitel 3 stellen wir die Typologie der Zuwanderung vor und beschreiben anschliessend die Gruppe der gut qualifizierten Zugezogenen anhand wichtiger soziodemographischer Merkmale im Vergleich zu anderen Bevölkerungsgruppen. Dabei wird auch der Expatbegriff definiert und eine Bestandesaufnahme vorgenommen. In Kapitel 4 folgen die Ergebnisse der Experteninterviews zu den Integrationsbedürfnissen und -hemmnissen der gut qualifizierten Zugezogenen. Im letzten Kapitel werden nach den Schlussfolgerungen einige Handlungsfelder identifiziert und die Empfehlungen dargelegt.

## 2. ÜBERBLICK ZUM STAND DER FORSCHUNG UND ZUR INTEGRATIONSPOLITIK

### 2.1. BEGRIFFLICHKEITEN

Der vorliegende Bericht setzt die Grundsätze des Bundes zur Integrationspolitik voraus<sup>5</sup>:

- › Integration ist ein gegenseitiger Prozess, der sowohl die schweizerische als auch die ausländische Bevölkerung umfasst.
- › Damit Integration stattfinden kann, bedarf es der Offenheit der schweizerischen Bevölkerung, eines Klimas der Anerkennung und des Abbaus von Diskriminierungen.
- › Der Beitrag der Ausländerinnen und Ausländer zur Integration besteht in
  - › der Respektierung der Grundwerte der Bundesverfassung,
  - › der Einhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung,
  - › dem Willen zur Teilhabe am Wirtschaftsleben und zum Erwerb von Bildung,
  - › Kenntnissen einer Landessprache.
- › Integration zählt zu den staatlichen Kernaufgaben und ist eine Querschnittsaufgabe, an der alle staatlichen Ebenen mitwirken. Die Behörden arbeiten dabei eng mit weiteren Akteuren wie den Sozialpartnern und NGOs zusammen.

Das kantonale Integrationsprogramm definiert **Integration** als „wirtschaftliche, soziale und kulturelle Einbindung aller Gesellschaftsmitglieder mit dem Ziel der Herstellung von Chancengleichheit“ (KIP, Teil I). *Integrationsbedürfnisse sind damit jene Bedürfnisse, die sich darauf beziehen, am neuen Wohnort als gleichwertiges Mitglied teilhaben und teilnehmen zu können.* Der Integrationsprozess kann stark vereinfacht in folgende Dimensionen unterteilt werden (vgl. Esser 2001): Spracherwerb, strukturelle Integration (Bildung und Arbeit), soziale Integration und kulturelle Integration/Identifikation. Im Folgenden werden die Integrationsbedürfnisse der Zugezogenen – und insbesondere von gut qualifizierten Zugezogenen – in Hinblick auf diese Dimensionen des Integrationsprozesses näher untersucht. Die unterschiedlichen Bedürfnisse können die Themen, die Art der Integrationsangebote, die Aufbereitung der Informationen sowie die Informationskanäle betreffen.

<sup>5</sup> [https://www.bfm.admin.ch/content/bfm/de/home/themen/integration/politik/grundsuetze\\_ziele.html](https://www.bfm.admin.ch/content/bfm/de/home/themen/integration/politik/grundsuetze_ziele.html) [download 28.11.2013]

## 2.2. FORSCHUNGSSTAND NEUE MIGRATION

### Charakteristik der Neuen Zuwanderung

Seit 2008 gibt es eine Reihe von Studien, die das Phänomen der Neuen Zuwanderung sowie dessen Ursachen und Folgen untersuchen (Hermann 2012, Zürcher Kantonalbank 2010, Müller-Jentsch 2008, Statistik Stadt Zürich 2008).<sup>6</sup> Während sich die Analysen von Hermann (2012) auf die gesamte Schweiz beziehen, fokussieren die Studien der ZKB (2010) und von Avenir Suisse (Müller-Jentsch 2008) auf den Kanton Zürich und die Analyse von Statistik Stadt Zürich (2008) auf die Stadt Zürich. Übereinstimmend stellen sie fest, dass die Zuwanderung seit 1998 (ZKB 2010) bzw. 2002 (SECO 2008) stark zugenommen hat. Gemäss aktuellen Zahlen erreichte die Netto-Zuwanderung mit rund 90'000 Personen im Jahr 2008 den Höhepunkt (SECO 2013: 16). Seither geht die Netto-Zuwanderung in die Schweiz wieder zurück, bleibt aber auf hohem Niveau. Die Neue Zuwanderung lässt sich folgendermassen charakterisieren:

- › Im Vergleich zur früheren Zuwanderung aus Südeuropa und aus Drittstaaten (u.a. Westbalkan, Türkei, Sri Lanka) stammt die Neue Zuwanderung vermehrt aus West-, Nord- und Osteuropa sowie aus Übersee (USA, Indien) (vgl. Hermann 2012, ZKB 2010, Haugg/Müller-Jentsch 2008).
- › Die Neue Zuwanderung ist im Vergleich zur Zuwanderung vor der Jahrtausendwende überschichtend. Der Anteil an hoch Qualifizierten ist höher als bei der Schweizer Bevölkerung und deutlich höher als bei der traditionellen Zuwanderung zwischen 1950 und 2000 (Hermann 2012, ZKB 2010, Müller-Jentsch 2008).
- › Die Neue Zuwanderung ist vor allem eine Zuwanderung von Personen mit einem Arbeitsvertrag bzw. Jobangebot in der Schweiz. Die Zuwanderung aufgrund eines Jobangebots löst den Familiennachzug als Haupteinwanderungsgrund ab. Der Familiennachzug bleibt jedoch zweitwichtigster Einwanderungsgrund (Haugg/Müller-Jentsch 2008: 9).
- › Die Sesshaftigkeit der Zugezogenen nimmt zu. Die hohe Zahl der Zugezogenen ist gemäss Sheldon auch eine Folge der zunehmenden Sesshaftigkeit der Zugezogenen (Sheldon 2007). Dabei ist die Sesshaftigkeit der Migration aus EU-Süd grösser als jene aus Übersee und EU-Nord (Heye/Hermann 2012, Statistik Stadt Zürich 2008). Nach wie vor bleiben Zugewanderte mit tiefem Bildungsstand länger in der Schweiz und wandern weniger zurück (vgl. Cueni/Sheldon 2011). Dennoch lässt sich auch eine zunehmende Sesshaftigkeit bei den gut qualifizierten Zugezogenen aus den neuen Herkunftsländern feststellen (Heye/Hermann 2012).

<sup>6</sup> Auch viele Zeitschriften und Zeitungen haben sich der Thematik angenommen und bringen immer wieder aktuelle Beiträge, darunter Die Volkswirtschaft, der Tagesanzeiger oder die NZZ am Sonntag.

### **Push- oder Pull-gesteuerte Migration?**

Welche Ursachen liegen dieser Neuen Migration zugrunde? Ist die Neue Zuwanderung eher durch Push- oder durch Pull-Faktoren bestimmt?

#### **Theorie der Migration (Everett S. Lee 1966)**

Lees Theorie der Migration besagt, dass Wanderungsbewegungen eine Kombination von Push- sowie Pull-Faktoren sind, wobei je nach Kontext und Zeitepoche der eine oder andere Anteil überwiegen kann.

- › Push-Faktoren: Push bedeutet, dass Personen aus dem lokalen Arbeitsmarkt weggedrängt werden aufgrund von Arbeitslosigkeit, Armut, Krieg oder Naturkatastrophen.
- › Pull-Faktoren: Personen werden von einem lokalen Arbeitsmarkt angezogen aufgrund der guten Konjunkturlage, hoher Lebensqualität, Jobangebote, Förderprogramme, Sicherheit und Infrastruktur, Arbeitskräftemangel, Einwanderungsgesetzgebung.

Als treibende Gründe der Neuen Zuwanderung werden der Strukturwandel von der Industrie- zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft und damit verbunden der zunehmende Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften genannt (vgl. ZKB 2010, Müller-Jentsch/Zürcher 2008). Die neuen Regelungen im Rahmen des Personenfreizügigkeitsabkommens FZA gelten als zusätzlicher Katalysator (vgl. SECO 2013, ZKB 2010). Demzufolge führte das FZA einerseits zu einer Zunahme der Zuwanderung aus dem nördlichen EU17-/EFTA-Raum, andererseits aber auch zu einer grösseren Sesshaftigkeit und einer Abnahme der Rückwanderung (vgl. Cueni/Sheldon 2011: 91f.). Gemäss Cueni/Sheldon (2011) ist die Zuwanderung stärker von der Inlandkonjunktur abhängig als von der Konjunktursituation in den Herkunftsländern. Insgesamt überwiegen damit gemäss Forschungsstand die Pull-Faktoren als Triebkräfte der Neuen Migration.

Gleichzeitig dürfen die Push-Faktoren nicht ausser Acht gelassen werden. Zeitgleich mit bzw. kurz nach der Einführung der FZA 2007/2008 erlebten die meisten europäischen Länder in Folge der globalen Finanzkrise eine wirtschaftliche Rezession. Auch die Neueren Zuwanderungszahlen reflektieren die Situation auf den Arbeitsmärkten in den Herkunftsländern. So hat die Zuwanderung aus dem sich wirtschaftlich erholenden Deutschland seit 2011 wieder abgenommen, jene aus den von der Eurokrise stark betroffenen Ländern Südeuropas dagegen zugenommen (vgl. NZZ vom 14.9.2013).

### **Folgen der Neuen Zuwanderung**

Ebenfalls häufig untersucht wurden die Auswirkungen der Personenfreizügigkeit und damit auch der Neuen Zuwanderung auf die Löhne, Arbeitslosigkeit, Sozialversicherungen und Wohnungsmarkt (ZKB 2010, Cueni/Sheldon 2011). Insgesamt werden kaum negative Lohneffekte festgestellt (vgl. Lukac/Weber 2013: 7). Folgen der Neuen Zuwanderung sind gemäss Sheldon (2008: 126) eine steigende Arbeitsproduktivität, ein beschleunigtes Wirtschaftswachstum sowie eine verbesserte Fiskalbilanz.

Die räumliche Segregation, mit anderen Worten die räumliche Trennung der Wohngebiete verschiedener Bevölkerungsgruppen, unterscheidet sich stark nach Herkunftsland (vgl. ZKB 2010: 54f.).<sup>7</sup> Personen aus Indien wohnen im Wirtschaftsraum Zürich am stärksten segregiert, gefolgt von den Zugezogenen aus den übrigen OECD-Ländern (USA, Grossbritannien, Korea, Japan). An dritter Stelle folgen Zugezogene aus Nord- und Westeuropa. Die Segregation von Zugezogenen aus EU-Süd und EU-Ost ist auf einem mittleren Niveau abnehmend. Das tiefste Segregationsniveau weisen Zugezogene aus dem deutschen Sprachraum auf. Insgesamt nimmt die Segregation bei allen grösseren Nationengruppen seit dem Jahre 2000 ab (vgl. Heye/Hermann 2012).

### **Integrationsbedürfnisse und -hindernisse**

Den Integrationsbedürfnissen und -hindernissen der zugezogenen Bevölkerung wurde lange Zeit wissenschaftlich kaum Beachtung geschenkt. Erst in den letzten Jahren sind einige Studien erschienen, die sich mit den Bedürfnissen der Zugezogenen im Bereich Information und Integration auseinandersetzen.

In der Studie der ZKB (2010: 107-118) wurden, ähnlich wie in der vorliegenden Studie, die Erwartungen und Erfahrungen von hochqualifizierten Zugezogenen qualitativ analysiert. Sie zeigen auf, dass die globale Arbeitsmigration häufig im Kontext von Paarbeziehungen stattfindet und damit Fragen der Doppelkarriere auftauchen können (Dual Career). Um die Attraktivität für Familien zu steigern, wird ein hoher Bedarf an Kinderbetreuungsangeboten und Tagesschulen festgestellt (vgl. auch Ecos 2011: 57, Müller-Jentsch 2008: 57).

Die Basler ECOS-Studie aus dem Jahre 2011 befasst sich etwa spezifisch mit der Gruppe der „Expats“ und den Herausforderungen der Expatsintegration. Unter „Expats“ verstehen sie „Personen und ihre Familienangehörigen, die vornehmlich aus beruflichen Gründen in ein anderes Land ziehen, finanziell abgesichert sind und eine höhere Qualifikation respektive hohes Bil-

<sup>7</sup> Der Segregationsindex bestimmt den Grad der räumlichen Konzentration von bestimmten Bevölkerungsgruppen auf einer Skala von 0 (Gleichverteilung) bis 1 (gesamt Gruppe in einer Raumeinheit) (vgl. Heye/Hermann 2012: 30).

dungsniveau aufweisen“ (Ecos 2011: 24). Charakteristisch sei zudem ihre hohe Arbeitsmobilität (ebda). Sie beziehen den Begriff der „Expats“ damit explizit nicht ausschliesslich auf die vergleichsweise kleine Gruppe der Entsandten mit „assignment Vertrag“, die befristet für 6 bis 36 Monate für ein bestimmtes Projekt in die Schweiz kommen (ebda). Sie beziffern die Zahl der „Expats“ und deren Familien in den Kantonen Baselland und Basel-Stadt auf rund 36'000 Personen (Ecos 2011: 42). Sie kommen zum Schluss, dass aktuell im Raum Basel eine Segregation zwischen „Expats“ und einheimischer Bevölkerung besteht – eine Situation, die für beide Seiten unbefriedigend ist (vgl. Ecos 2011: 5). 60% der „Expats“ bleiben mehr als 4 Jahre und möchten sich in ihrer Freizeit engagieren, wobei sie auf Hindernisse stossen (ebda: 6). Hilfreiche Ressourcen zur Integration stellen die zahlreichen im Internet erhältlichen Informationen über das Leben in der Schweiz dar. Grösste Integrationshemmnisse sind dagegen die Sprachbarrieren und die getrennten Lebenswelten durch internationale Schulen und einseitige Integration in die englischsprachige Arbeitswelt. Die besonderen Lebensbedingungen und -bedürfnisse der Expats werden zudem im Beitrag von Von Arx in Müller-Jentsch 2008 beleuchtet.

Die Bereitstellung von Informationen für Zugezogene hat für die Integrationspolitik einen zentralen Stellenwert. Eine Studie der Integrationsförderung der Stadt Zürich widmet sich daher spezifisch den Informationsbedürfnissen der ausländischen Bevölkerung und schlüsselt diese anhand der häufigsten Sprachgruppen auf (Bischof/Meier 2011). Sie zeigt die in der Stadt Zürich bestehenden Basisinformationsangebote auf und untersucht, bei welchen Zielgruppen und zu welchen Themen zusätzlicher Informationsbedarf besteht. Die Basisangebote umfassen dabei unter anderem Begrüssungsbriefe und -veranstaltungen, die Beratung am Welcome Desk sowie eine Deutschkursdatenbank. Sie halten fest, dass „auch beruflich gut Qualifizierte und bereits Deutschsprechende“ Zielgruppe der Integrationsförderung sein sollen, „insbesondere im Hinblick auf ihre soziale Integration und ihre aktive gesellschaftliche Mitwirkung“ (Bischof/Meier 2011: 2).

Im Bereich der sozialen Integration stehen die Fragen im Zentrum, wie gut die gesellschaftliche Vernetzung zwischen Aufnahmegesellschaft und Zugezogenen funktioniert und welche Hindernisse im Wege stehen. Eine Studie von Landert Partner (2011) zur sozialen Vernetzung der Stadtzürcher Bevölkerung beschreibt die Einbindung der Bevölkerung in formelle und informelle soziale Netzwerke. Sie kommt zum Schluss, dass neu zugezogene AusländerInnen<sup>8</sup> weder in formellen noch informellen Netzwerken Anschluss finden, dafür aber das Internet und Social Media sehr stark nutzen (Landert Partner 2011: 58).

<sup>8</sup> zugezogen in den letzten 5 Jahren.



Sprache wird vielfach als zentraler Schlüssel zur Integration bezeichnet. Zu den Sprachkenntnissen der zugezogenen Bevölkerung ist jedoch wenig bekannt. Eine Studie der Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften ZHAW untersuchte daher im Auftrag der Fachstelle für Integrationsfragen des Kantons Zürich (FI) die Sprachkompetenzen der fremdsprachigen Bevölkerung des Kantons Zürich (Lang/Tissot 2013).<sup>9</sup> Sie zeigt auf, dass 63% der fremdsprachigen Zugezogenen bei ihrer Ankunft keine Deutschkenntnisse haben. Innerhalb von 3 Jahren besuchen 60%, innerhalb von 5 Jahren drei Viertel der fremdsprachigen Zugezogenen einen Deutschkurs. Die Studie kommt zum Schluss, dass sich die Sprachkenntnisse mit zunehmender Aufenthaltsdauer dann verbessern, wenn Kommunikationsmöglichkeiten, Eigenmotivation und ein gewisses Bildungsniveau vorhanden sind. Die Erwerbstätigkeit führt dabei sowohl bei den Geringqualifizierten als auch bei Hochqualifizierten teilweise nicht zu einer Verbesserung der Deutschkenntnisse.

Eine Studie der ETH Zürich (2013) untersucht die Mobilitätshindernisse von wissenschaftlichen Nachwuchskräften (Doktorierende und Post-Docs). Dabei kommt sie zum Schluss, dass in der Schweiz der Themenbereich Sprache und Kultur – und dabei insbesondere das Schweizerdeutsche – am meisten Schwierigkeiten bereitet. Die kulturelle Geschlossenheit der Schweizer Gesellschaft im Allgemeinen mache es für Zugezogene schwierig, neue Kontakte zur ansässigen Bevölkerung zu knüpfen – ein Aspekt, der in fast allen eingangs erwähnten Studien zum Thema Integration in der Schweiz auftaucht. An zweiter Stelle rangiert das Thema Wohnen neben Kinderbetreuung und Dual Career. In den meisten europäischen Vergleichsländern steht – mit Ausnahme von GB – ebenfalls Sprache und Kultur an erster Stelle. Für die Schweiz werden ein Mangel an integrationspolitischen Angeboten für wissenschaftliche Nachwuchskräfte und ein Mangel an etablierten Dual Career Services festgestellt.

Um die Neue Zuwanderung zu beschreiben, wird in den verschiedenen Studien in der Regel auf das Herkunftsland als Indikator für die schichtspezifische Zusammensetzung zurückgegriffen (so etwa bei den Studien von Hermann 2012, ZKB 2010). Dies liegt in erster Linie daran, dass die einschlägigen Daten über den Bestand und die Wanderungsbewegungen der ausländischen Wohnbevölkerung lediglich nach Nationalität, nicht aber hinsichtlich des Bildungsniveaus oder weiterer soziodemografischer Merkmale vorliegen. Das Herkunftsland wird also als Proxy-Indikator für Schichtzugehörigkeit verwendet. Da Herkunft jedoch kein homogenes Kriterium hinsichtlich Schichtzugehörigkeit ist, wird in der vorliegenden Studie ein anderes Vorgehen

<sup>9</sup> Dabei wurden die Deutschkenntnisse der zugezogenen Albanisch-, Englisch-, Italienisch-, Kroatisch-/Serbisch-/Bosnisch-, Portugiesisch- und Spanischsprachigen via Interviews ermittelt. Insgesamt wurden rund 270 Zugezogene befragt (Lang/Tissot 2013: 25, 160).

gewählt und das Bildungsniveau der Zugezogenen als Schichtindikator ins Zentrum der Analyse gestellt.

### 2.3. BESTEHENDE INTEGRATIONSSCHWERPUNKTE

Nachfolgend werfen wir einen kurzen Blick auf die bestehenden Schwerpunkte der Integrationspolitik des Kantons Zürich. Es wird zu prüfen sein, inwiefern die Integrationsbedürfnisse der Neuen Zuwanderung mit den bisherigen Angeboten übereinstimmen. Diese Frage können wir im Rahmen dieser Studie nicht abschliessend beantworten, sondern lediglich ein paar Hinweise geben.

Um die Palette der bestehenden Integrationsangebote zu beschreiben, stützen wir uns auf den von der Fachstelle für Integrationsfragen herausgegebenen Katalog „Integrationsangebote Module und Konzepte“ (2013). Der Katalog listet Angebote auf, die entweder von privaten Trägerschaften, von Gemeinden oder vom Kanton Zürich entwickelt und/oder angeboten werden. Die Integrationsangebote sind in folgende Bereiche gegliedert:

- › Information und Beratung,
- › Schutz vor Diskriminierung,
- › Sprache und Bildung,
- › Arbeit,
- › Gesellschaftliches Leben,
- › Interkulturelle Übersetzung.

Die Angebote sind unterteilt in Module und Konzepte. Module sind Angebote, die als Dienstleistung eingekauft, Konzepte sind Angebotsideen, die von einer Gemeinde oder von einer von der Gemeinde beauftragten Trägerschaft umgesetzt werden können. Nicht berücksichtigt für die nachfolgende Analyse sind damit allfällige Integrationsmassnahmen der Regelstrukturen wie der Schule, den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren RAV oder weiteren Stellen.

Am meisten Angebote bestehen in den Bereichen *Sprache und Bildung* sowie *Arbeit*. Die Angebote im Bereich Sprache und Bildung zielen in erster Linie auf die Sprachkompetenz von Eltern, Kindern und SchülerInnen aus bildungsfernen Schichten und auf die Frühförderung. Für zugezogene Schülerinnen und Schüler bestehen spezielle Gymi-Vorbereitungskurse und spezielle Informations- und Unterstützungsangebote zur Berufsbildung und Lehrstellensuche. Im Bereich der Arbeitsintegration liegt der Schwerpunkt bei der Erwerbsintegration von jungen Erwachsenen sowie der Unterstützung von sozial benachteiligten MigrantInnen bei der Arbeitssuche. Eine Reihe von Angeboten besteht zudem in den Bereichen *Information & Beratung* sowie

*Gesellschaftliches Leben:* Bei der Information und Beratung liegt der Schwerpunkt im Bereich der Gesundheitsförderung und Gewaltprävention. Die Angebote im Bereich des gesellschaftlichen Lebens bestehen primär aus Sport- und Begegnungsangeboten für verschiedene Altersgruppen und Familien. Ferner bestehen einzelne Projekte im Bereich *Schutz vor Diskriminierung*, die sich in erster Linie an Schalter- und Gemeindeangestellte richten.

Der Blick auf die bisherigen Integrationsangebote im Kanton Zürich zeigt, dass diese sich primär an bildungsferne und sozial benachteiligte Schichten richten. Für die in der vorliegenden Studie im Fokus stehenden gut qualifizierten Zugezogenen gibt es dagegen kaum Angebote. Lediglich ein Projekt im Bereich *Arbeit* („Fit4Work. Unterstützung im Bewerbungsprozess für MigrantInnen mit akademischer Ausbildung“) richtet sich bereits im Titel an zugezogene HochschulabsolventInnen. Im Themenbereich *Gesellschaftliches Leben* bestehen zudem einige Projekte, die auf sportlichen Austausch, Begegnung und Medienintegration („klipp und klang. Radio als Mittel zur Integration“) zielen, was alle Gesellschaftsschichten ansprechen kann. Auch vom Projekt „Integrationskompetenz. Weiterbildung für Schlüsselpersonen“ im Bereich *Schutz vor Diskriminierung* können sich gut qualifizierte Zugezogene, die sich für Kulturvermittlung interessieren, angesprochen fühlen.

### 3. TYPOLOGIE DER ZUGEZOGENEN UND BESTANDESAUFNAHME

#### 3.1. TYPOLOGIE DER ZUGEZOGENEN

Aufbauend auf den vorangehenden Überlegungen können verschiedene Typen von Zugezogenen unterschieden werden. Die nachfolgend dargestellte Typologie teilt die Zugezogenen in verschiedene Gruppen, die sich im Hinblick auf ihre Integrationsbedürfnisse und die Anforderungen an die Integrationsförderung unterscheiden. Die zugrunde liegenden Hypothesen wurden im weiteren Untersuchungsverlauf überprüft.

Wie aus dem Forschungsstand und den qualitativen Interviews ersichtlich wird, ist das Herkunftsland kein ausreichendes Kriterium zur Unterscheidung von Integrationsbedürfnissen. Zugezogene aus demselben Herkunftsland können sich im Hinblick auf ihre Lebenswelten, ihre Einstellungen und ihre individuellen Präferenzen erheblich unterscheiden. Für die vorliegende Untersuchung wurden zwei relevante Dimensionen für die Typisierung der Zugezogenen gewählt:

- a. Das Bildungsniveau und
- b. die Aufenthaltsdauer.

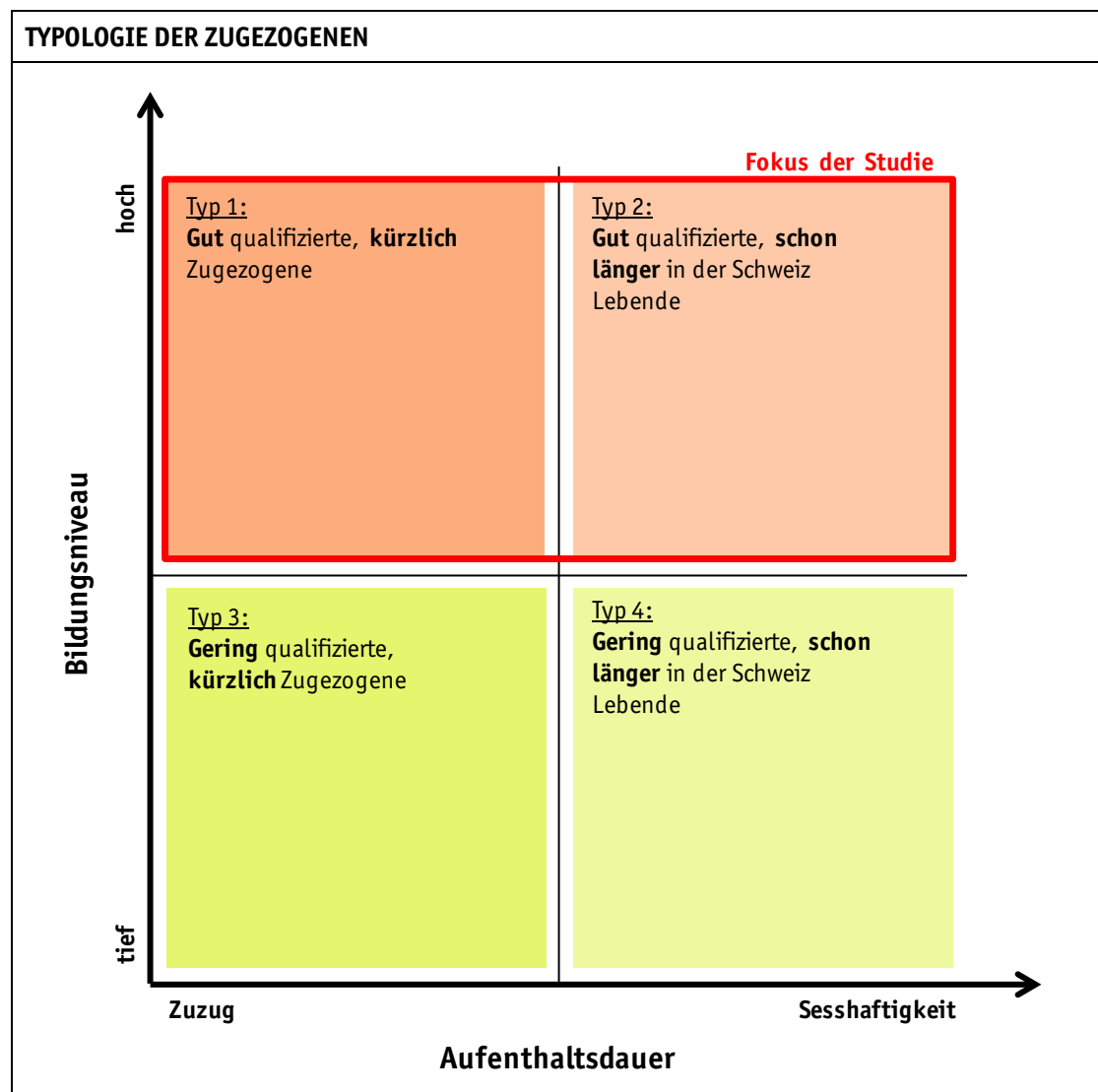
- a. Wir postulieren, dass sich die Integrationsbedürfnisse je nach Bildungsniveau unterscheiden. Je nach Bildungsniveau benötigen Zugezogene eine unterschiedlich gelagerte Unterstützung. Während sich der Unterstützungsbedarf der gut Qualifizierten vor allem in der Anfangsphase des Zuzugs zeigt, so bleibt der Unterstützungsbedarf bei den Geringqualifizierten in bestimmten Bereichen wie Sprache, Bildung oder Arbeitsmarkt länger bestehen. Die unterschiedlichen Bedürfnisse können die Art der Integrationsangebote und Unterstützungsleistungen, die Aufbereitung der Informationen sowie die Informationskanäle betreffen.
- b. Die Relevanz der zeitlichen Dimension für die Differenzierung von Integrationsbedürfnissen liegt auf der Hand. So wurde auch aus den qualitativen Interviews klar, dass sich die Integrationsbedürfnisse mit der Zeit ändern. Am Anfang ist der Bedarf an Informationen zum Leben und Arbeiten am neuen Ort am grössten. Danach nimmt das Informationsbedürfnis ab und neue Themen, wie beispielsweise die soziale Integration, rücken in den Vordergrund.

Die folgende Grafik zeigt die Typologie mit insgesamt vier Gruppen von Zugezogenen:

- › Typ 1: Gut qualifizierte Zugezogene, die erst vor Kurzem zugezogen sind,
- › Typ 2: Gut qualifizierte Zugezogene, die schon länger in der Schweiz/im Kanton Zürich leben,

- › Typ 3: Gering qualifizierte Zugezogene, die erst vor Kurzem zugezogen sind,
- › Typ 4: Gering qualifizierte Zugezogene, die schon länger in der Schweiz/im Kanton Zürich leben.

Der Fokus der Studie liegt auf Typ 1 und 2.



Figur 2 Typologie der Zuwanderung im Hinblick auf deren Integrationsbedürfnisse.

Nebst diesen zwei Kerndimensionen gibt es weitere, sekundäre Aspekte, die die Integrationsbedürfnisse beeinflussen. Ein Element sind etwa die *Sprachkenntnisse*. Verfügt jemand über

Kenntnisse der Umgangs- und Schriftsprache des neuen Wohnortes, so erleichtert dies die Orientierung zu Beginn sowie die allgemeine Integration wesentlich. Vorhandene bzw. nicht vorhandene Sprachkenntnisse beschleunigen oder behindern damit den Integrationsprozess. Im Hinblick auf die Anforderungen an die Integrationsförderung gehen wir davon aus, dass genügend Sprachkurseangebote für verschiedene Zielgruppen zur Verfügung stehen müssen, um für Nicht-Deutschsprachige die Anschlussfähigkeit an die Willkommens- und Erstinformationsangebote zu gewährleisten. Darüber hinaus ist die Frage der Sprachkenntnisse aus unserer Sicht eher auf der Ebene der Vermittlung bzw. der Sprache der Integrationsangebote sehr relevant.

Auch der *Familienstatus* beeinflusst die Integrationsbedürfnisse insbesondere im Bereich der Themen Schule, Kinderbetreuung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Erziehungsberatung, Frühförderung etc. Die Familien sind damit auf der Ebene der Themen sowie als Zielgruppen von Integrationsangeboten (etwa Sprachkurse mit Kinderbetreuungsmöglichkeiten) ins Blickfeld zu nehmen, wie dies auch häufig bereits getan wird.

Schliesslich stellt sich die Frage, inwiefern der *kulturelle Hintergrund* als Kriterium für die Gestaltung der Integrationsförderung relevant ist. So zielen diverse Integrationsangebote wie Integrationskurse oder Anti-Diskriminierungskurse auf den Abbau von kulturell bedingten Missverständnissen und Konfliktpotenzial. Integrationsangebote auf bestimmte Herkunftsgruppen auszurichten, kann sehr sinnvoll sein, um eine bestimmte Zielgruppe besser zu erreichen. Das Brückenschlagen und die verbesserte Vernetzung zwischen zugezogenen Communities und der Aufnahmegesellschaft ist letztlich eine Kernaufgabe der Integrationsförderung. Wir erachten den Umgang mit kultureller Vielfalt daher eher als Querschnittsthema und die Ausrichtung auf Communities als eine Möglichkeit zur Zielgruppenerreichung.

Ferner beeinflusst auch die *Bleibeabsicht* die Integrationsbedürfnisse: Die Bereitschaft, sich in die Aufnahmegesellschaft zu integrieren, hängt eng damit zusammen, ob jemand beabsichtigt, im Zielland zu bleiben oder seinen Aufenthalt als zeitlich begrenzt betrachtet. Die Bleibeabsicht kann eine Rolle spielen, ist jedoch eine volatile und statistisch nicht fassbare Grösse. Viele wissen zu Beginn nicht, ob sie langfristig bleiben wollen oder ob sie nach einiger Zeit wieder gehen und warten mal ab. Andere planen einen befristeten Aufenthalt, werden dann aber doch längerfristig ansässig. Wieder andere beabsichtigten zu bleiben, müssen dann aber aus unterschiedlichen Gründen wieder zurück.

### 3.2. BESTANDESAUFNAHME DER ZUGEZOGENEN

In einem zweiten Schritt werden die Zuwanderertypen im Hinblick auf ihre sozio-demographischen Merkmale charakterisiert und miteinander verglichen. Die Dimension des Bildungsniveaus wird nachfolgend in drei Stufen operationalisiert (für die Zuordnung der Bildungsabschlüsse auf die Qualifikationsniveaus siehe Tabelle 9 im Anhang). Zu den HochschulabsolventInnen zählen dabei sowohl Personen mit Hochschul- und Fachhochschulabschlüssen als auch mit höherer Berufsbildung.<sup>10</sup> Als Fachkräfte bezeichnen wir jene Personen mit einem nicht-tertiären Berufsbildungsabschluss (Berufslehre, Berufsmaturität). Hilfskräfte schliesslich sind Personen, die über keinen SekII oder Tertiärabschluss verfügen, sondern lediglich über den obligatorischen Schulabschluss. Für die Dimension der Aufenthaltsdauer müssen sinnvolle zeitliche Abschnitte gefunden werden, um Gruppen zu erhalten, deren Integrationsbedürfnisse sich potenziell unterscheiden dürften. Gleichzeitig müssen wir sicherstellen, dass die Stichprobengrösse genügend ist, um die Gruppen statistisch zu vergleichen.<sup>11</sup> Wir unterscheiden daher zum einen eine Gruppe, die vor 0 bis 4 Jahren, und eine, die vor 5 bis 9 Jahren zugezogen ist. Erstere können wir im Hinblick auf ihre Integrationsbedürfnisse als in der Orientierungsphase betrachten, letztere in der Konsolidierungs- und Vertiefungsphase. Schliesslich unterscheiden wir jene Zugezogenen, die bereits 10 Jahre oder mehr in der Schweiz sind und damit zu den Ansässigen zählen. Ihr Integrationsbedarf wird als gering erachtet.

Wie viele Personen können im Kanton Zürich diesen neun Gruppen zugeordnet werden? Tabelle 3 zeigt den Bestand der einzelnen Zuwanderergruppen auf.

<sup>10</sup> Für Personen mit höherer Berufsbildung ist die Bezeichnung "HochschulabsolventInnen" eher unüblich. Diese Personengruppe macht jedoch lediglich einen kleinen Teil der hier untersuchten HochschulabsolventInnen aus (vgl. Tabelle 10 im Anhang).

<sup>11</sup> Interessant wäre möglicherweise, die Gruppe jener Personen, die innerhalb des letzten Jahres vor der Erhebung zugezogen sind, zu betrachten, um zu beobachten, ob sich die Zusammensetzung der Zugezogenen verändert. Aufgrund der Stichprobengrösse in der SAKE ist dies jedoch nicht möglich. Die Zahl der Zugezogenen, die seit maximal einem Jahr in der Schweiz sind und im Kanton Zürich wohnen, ist für statistische Vergleiche in der SAKE 2012 zu gering.

<b>BESTANDESAUFNAHME DER VERSCHIEDENEN ZUWANDERERGRUPPEN (2012)</b>					
<b>Qualifikation</b>		<b>Zugezogen vor 0-4 Jahren</b>	<b>Zugezogen vor 5-9 Jahren</b>	<b>Zugezogen vor mind. 10 Jahren</b>	<b>Gesamt</b>
HochschulabsolventInnen	Anzahl	58'000	24'000	68'000	<b>150'000</b>
	%	58%	50%	28%	<b>38%</b>
Fachkräfte	Anzahl	30'000	15'000	98'000	<b>144'000</b>
	%	30%	30%	40%	<b>36%</b>
Hilfskräfte	Anzahl	13'000	11'000	80'000	<b>104'000</b>
	%	13%	19%	33%	<b>26%</b>
Gesamt	Anzahl	<b>101'000</b>	<b>50'000</b>	<b>247'000</b>	<b>398'000</b>
	%	100%	100%	100%	<b>100%</b>

**Tabelle 3** HochschulabsolventInnen sind Personen mit einem Tertiärabschluss (Universität, Technische Hochschule, Fachhochschule, Pädagogische Hochschule etc.). Fachkräfte sind Personen mit einem nicht-tertiären Berufsbildungsabschluss (Berufsdiplom etc.). Hilfskräfte sind Personen, die über keinen Abschluss im Bereich der beruflichen Qualifikation verfügen sondern lediglich über den obligatorischen Schulabschluss. SAKE 2012, Kanton Zürich.

Der Bestand der Zugezogenen im Kanton Zürich per 2012 beträgt rund 400'000 Personen.<sup>12</sup> Davon sind rund 250'000 bereits 10 Jahre oder mehr in der Schweiz wohnhaft, rund 50'000 sind 5 bis 9 Jahre da, rund 101'000 sind in den letzten 4 Jahren zugezogen (vgl. Tabelle 8 im Anhang). Der Peak der Zuwanderung im Zuge der vollständigen Freizügigkeit ist in der Gruppe der Zugezogenen vor 0-4 Jahren enthalten. Die Gruppe der Personen mit 5-9 Jahren Aufenthalt ist von der Zahl her halb so gross, da die Zuwanderung in diesem Zeitraum geringer war, aber auch, weil viele wieder weitergezogen sind.

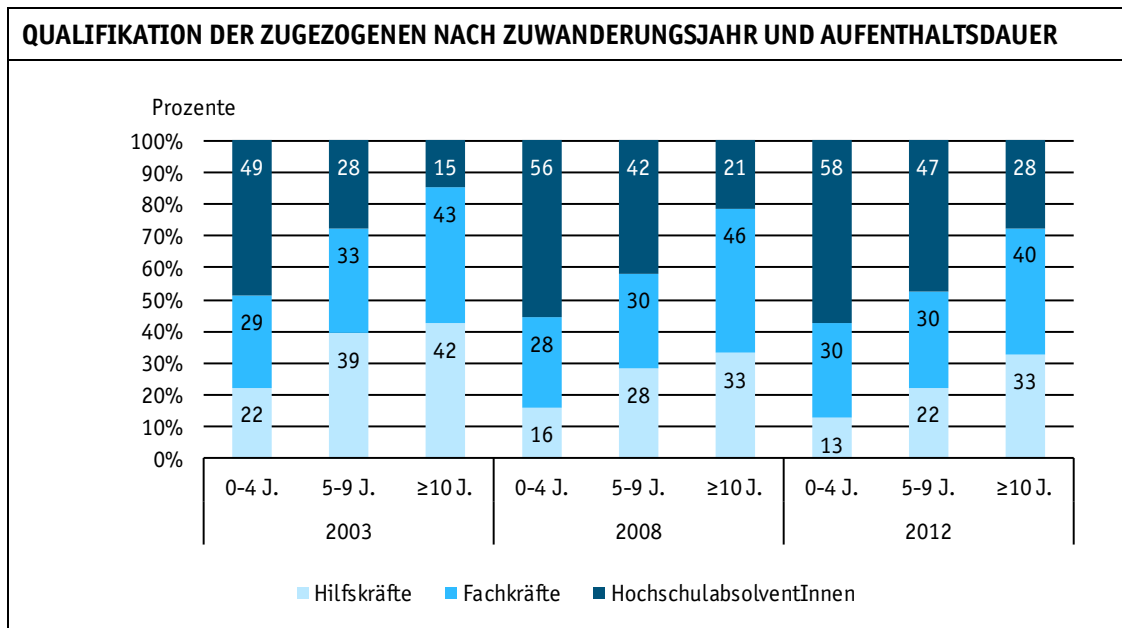
Wie Tabelle 3 zeigt, steigt der Anteil an HochschulabsolventInnen von 28% bei den Zugezogenen mit mindestens 10 Jahren Aufenthalt auf zunächst 50% und schliesslich auf 58% bei der jüngsten Zuwanderung. Der Anteil an Fachkräften (Personen mit Berufsbildungsabschluss) ist bei den vor 0-9 Jahren Zugezogenen mit 30% tiefer als bei der Zuwanderung vor 2002 (Fachkräfteeanteil von 40%). Der Anteil Hilfskräfte (Personen ohne berufliche Qualifikation) ist entsprechend zurückgegangen (vgl. auch Figur 9 im Anhang).

### **Entwicklung der Zuwanderergruppen in den letzten 20 Jahren**

In Figur 3 sind die Anteile der neun Gruppen für die Jahre 2003, 2008 und 2012 dargestellt.

<sup>12</sup> Zum Vergleich dazu: Der Ausländerbestand per 31.12.2012 beträgt rund 350'000 Personen (Quelle: Kantonale Bevölkerungserhebungen, Statistisches Amt des Kantons Zürich). Die Gruppe der Zugezogenen, wie sie hier beschrieben ist, besteht nicht nur aus jenen Personen, die 2012 als Ausländer in der Statistik aufgeführt sind, sondern teilweise auch aus eingebürgerten Zugezogenen, die in der Statistik als Schweizer ausgewiesen sind. Die vorliegende Studie unterscheidet daher nicht primär zwischen SchweizerInnen und AusländerInnen, sondern zwischen Zugezogenen und bereits Ansässigen. Personen nicht-schweizerischer Nationalität, die in der Schweiz geboren sind, werden zu den Ansässigen gezählt.





**Figur 3** HochschulabsolventInnen sind Personen mit einem Tertiärabschluss (Universität, Technische Hochschule, Fachhochschule, Pädagogische Hochschule etc.). Fachkräfte sind Personen mit einem nicht-tertiären Berufsbildungsabschluss (Berufsdiplom etc.). Hilfskräfte sind Personen, die über keinen Abschluss im Bereich der beruflichen Qualifikation verfügen sondern lediglich über den obligatorischen Schulabschluss. SAKE 2003, 2008 und 2012, Kanton Zürich.

Die Darstellung macht deutlich, dass sich der Anteil an HochschulabsolventInnen bei den Zugezogenen im Untersuchungszeitraum stetig erhöht hat, der Fachkräfteanteil ist eher stabil geblieben, während der Anteil an Hilfskräften in der Tendenz gesunken ist.

### Definition der Vergleichsgruppen

Im Folgenden soll die Gruppe der gut qualifizierten Zugezogenen näher beschrieben werden. Die gut qualifizierten Zugezogenen werden anhand ihrer soziodemografischen Merkmale charakterisiert und mit den übrigen Zuwanderergruppen verglichen. Dazu werden die zuvor ermittelten Gruppen in sinnvolle Vergleichsgruppen zusammengefasst. Figur 4 zeigt die Zusammensetzung der Vergleichsgruppen.

VERGLEICHSGRUPPEN				
	Zugezogen vor 0-4 Jahren	Zugezogen vor 5-9 Jahren	Zugezogen vor ≥10 Jahren	Ansässige
Hochschulabsolvent- Innen	58'000	24'000	68'000	263'000
Fachkräfte	30'000	15'000	98'000	416'000
Hilfskräfte	13'000	11'000	80'000	111'000

**Gruppen**

- > **I:** HochschulabsolventInnen < 10 J.
- > **II:** Fachkräfte < 10 J.
- > **III:** Hilfskräfte < 10 J.
- > **IV:** Zugezogene vor ≥10 J.
- > **V:** Ansässige Bevölkerung

**Figur 4** I = Personen mit Tertiärabschluss, die vor 0-9 Jahren zugezogen sind. II = Personen mit Berufsbildungsabschluss, die vor 0-9 Jahren zugezogen sind. III = Personen ohne Berufsbildungsabschluss mit obligatorischer Schulbildung, die vor 0-9 Jahren zugezogen sind. IV = Personen aller Bildungsstufen, die vor 10 Jahren oder mehr zugezogen sind. V = Nicht-zugezogene Bevölkerung (SchweizerInnen und Secondos). SAKE 2012, Kanton Zürich.

Die Zugezogenen mit 0 bis 4 Jahren sowie 5 bis 9 Jahren Aufenthalt werden zusammengefasst und nach den drei Qualifikationsstufen getrennt ausgewiesen. Diese drei Gruppen werden der Zuwanderung von vor 2002 gegenübergestellt, d.h. jene Zugezogenen, die bereits 10 Jahre oder länger in der Schweiz weilen. Soweit inhaltlich sinnvoll wird als fünfte Vergleichsgruppe die ansässige Bevölkerung betrachtet, d.h. jene Personen, die in der Schweiz geboren sind.

### 3.3. DIE GUT QUALIFIZIERTEN ZUGEZOGENEN

Im Folgenden werden die gut qualifizierten Zugezogenen der letzten Jahre und deren statistischen Merkmale näher betrachtet. Zu den gut qualifizierten Zugezogenen zählen wir einerseits die vor weniger als 10 Jahren zugezogenen Fachkräfte als auch die HochschulabsolventInnen.

Die folgende Tabelle 4 gibt einen Überblick über die wichtigsten Charakteristiken der gut qualifizierten Zugezogenen im Vergleich zu anderen Gruppen.

<b>ZENTRALE CHARAKTERISTIKEN DER GUT QUALIFIZIERTEN ZUGEZOGENEN IM VERGLEICH</b>						
	<b>HochschulabsolventInnen &lt;10J.</b>	<b>Fachkräfte &lt;10J.</b>	<b>Hilfskräfte &lt;10J.</b>	<b>Zugezogen vor ≥ 10J.</b>	<b>Ansässige</b>	<b>Gesamt</b>
Frauenanteil	47%	49%	58%	51%	51%	51%
Anteil der 25- bis 39-Jährigen	69%	60%	46%	21%	22%	27%
Anteil Erwerbstätige	83%	75%	55%	63%	64%	65%
Anteil Erwerbstätige mit unbefristeten Verträgen	80%	83%	81%	82%	75%	78%
Anteil Erwerbstätige Frauen mit Kindern in % der Vergleichsgruppe	10%	10%	12%*	11%	7%	8%
Anteil Familien mit Kindern 0-15 J. (nur 25- bis 54-Jährige)	32%	32%	43%	48%	36%	38%
Anteil Niederlassungsbewilligungen C	17%	21%	29%	46%	-	-
Anzahl	82'000	45'000	24'000	247'000	790'000	1'188'000
Anteil an Gesamtbevölkerung	7%	4%	2%	21%	66%	100%

**Tabelle 4** Quelle: SAKE 2012, Kanton Zürich. \*: Extrapolation teilweise aufgrund von weniger als 50 Beobachtungen. Die Resultate sind mit grosser Vorsicht zu interpretieren.

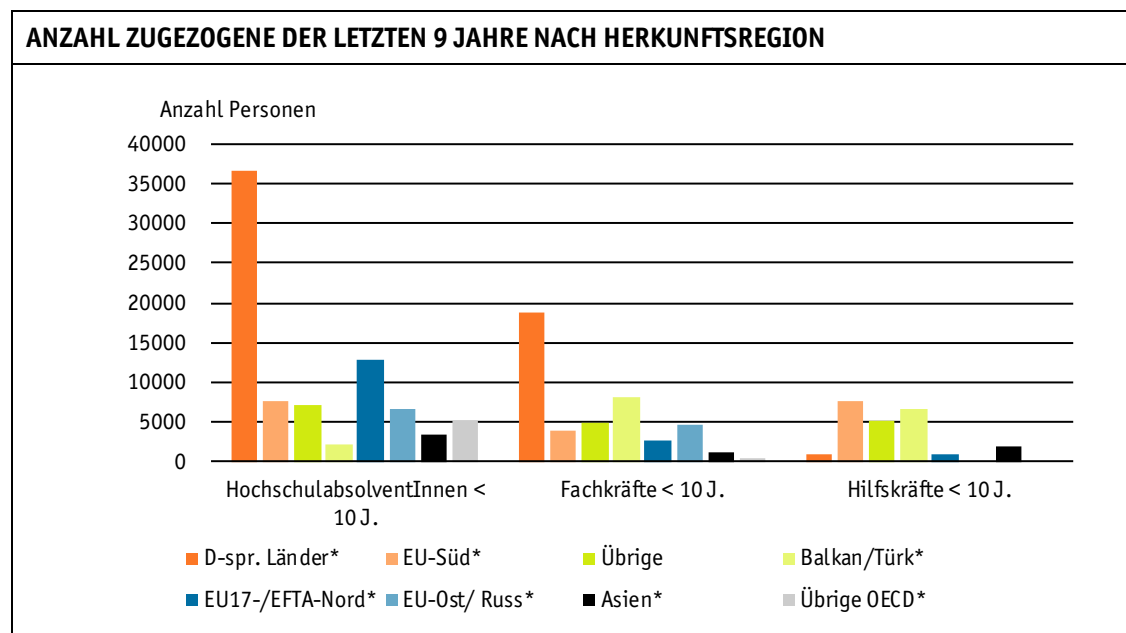
Der Frauenanteil bei den gut qualifizierten Zugezogenen liegt bei knapp 50%. Der höchste Frauenanteil unter den Vergleichsgruppen findet sich bei den geringqualifizierten Zugezogenen der letzten 9 Jahre. In dieser Gruppe sind vermutlich viele Frauen, die über den Familiennachzug in die Schweiz gekommen sind.<sup>13</sup> Bei den übrigen Gruppen ist das Geschlechterverhältnis mehrheitlich ausgeglichen. Die zugezogenen Fachkräfte und HochschulabsolventInnen der letzten 9 Jahre sind insgesamt sehr jung. 60% bis zwei Drittel zählen zur Altersgruppe der 25- bis 39-Jährigen. Der Anteil an Erwerbstätigen ist unter den zugezogenen HochschulabsolventInnen der letzten 9 Jahre am höchsten mit einem Anteil von über 80%, gefolgt von den zugezogenen Fachkräften (75% Erwerbstätige). Bei den zugezogenen Hilfskräften der letzten 9 Jahre ist lediglich etwas mehr als die Hälfte erwerbstätig, was vermutlich mit dem hohen Frauenanteil und dem Familiennachzug zu tun hat. Der Anteil Erwerbstätige mit unbefristeten Verträgen ist bei allen Zuwanderergruppen über 80%. Wenn man davon ausgeht, dass eine Dauerstelle ein gewisser Anreiz zu bleiben bedeutet, so ist dieser bei allen Zuwanderergruppen gleich ausgeprägt. Der Anteil erwerbstätige Frauen mit Kindern je Vergleichsgruppe beträgt bei den Zugezogenen je

<sup>13</sup> Diese Vermutung kann aufgrund der SAKE-Daten nicht überprüft werden, da der Einwanderungsgrund in der SAKE nicht erfasst wird.

rund 10%. Der Anteil Paarhaushalte liegt bei den zugezogenen Fachkräften und HochschulabsolventInnen der letzten 9 Jahre bei zwei Dritteln. Im Vergleich mit den zugezogenen Hilfskräften und den länger ansässigen Zugezogenen weisen die zugezogenen HochschulabsolventInnen und Fachkräfte über einen deutlich tieferen Anteil von Familien mit Kindern auf (vgl. dazu unten).<sup>14</sup> Während fast die Hälfte der vor 10 Jahren oder mehr Zugezogenen über eine Niederlassungsbewilligung verfügen, ist es bei den zugezogenen Fachkräften und HochschulabsolventInnen lediglich maximal jede fünfte Person. Unter den Zugezogenen der letzten 9 Jahre ist der Anteil Niederlassungsbewilligungen bei den Hilfskräften mit knapp 30% am höchsten (vermutlich wiederum aufgrund des Familiennachzugs).

### Herkunft

Die folgende Grafik gibt einen Überblick über die Frage, aus welchen Herkunftsregionen die Zugezogenen der letzten 9 Jahre stammen.



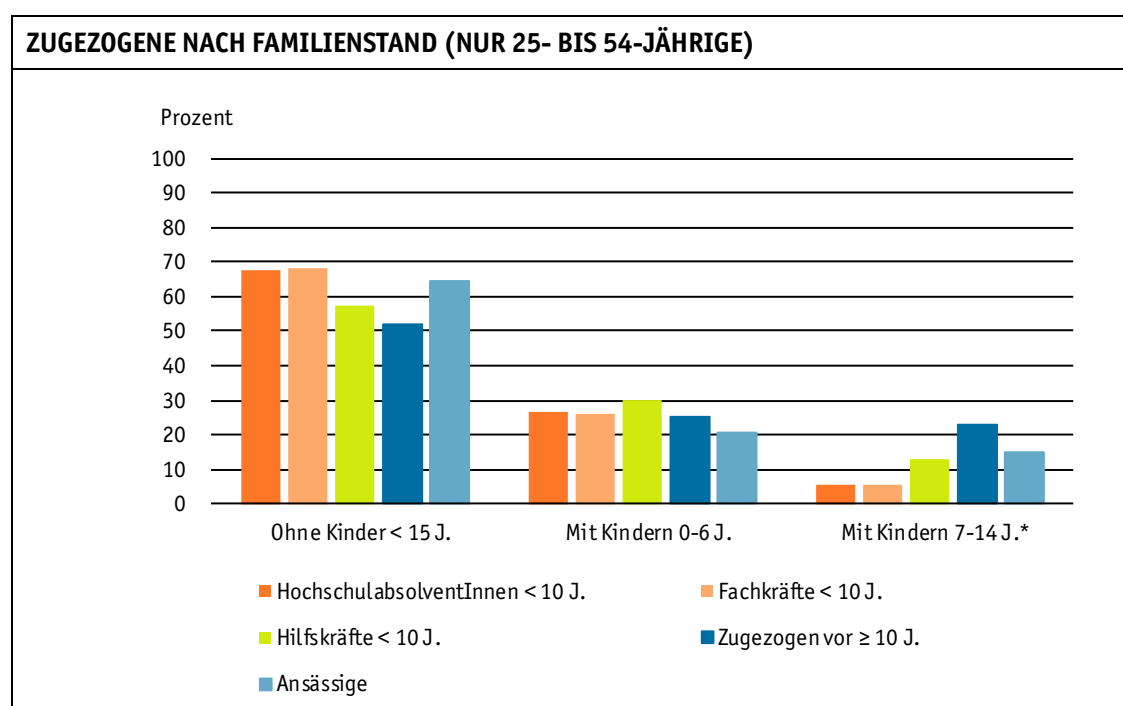
**Figur 5** SAKE 2012, Kanton Zürich. \*: Extrapolation teilweise aufgrund von weniger als 50 Beobachtungen. Die Resultate sind mit grosser Vorsicht zu interpretieren. Lesebeispiel: Im Jahre 2012 sind rund 13'000 HochschulabsolventInnen aus dem Raum EU-17-/EFTA-Nord im Kanton Zürich wohnhaft, die innerhalb der letzten 9 Jahre zugezogen sind. Zur Einteilung der Länder siehe Tabelle 10 im Anhang.

<sup>14</sup> Da die Altersstruktur der Vergleichsgruppen sehr unterschiedlich ist, haben wir für die Analyse des Familienanteils die Altersgruppe der 25- bis 54-Jährigen herausgegriffen, um die Gruppen vergleichbar zu machen.

Der Blick auf die Herkunftsregionen der Zugezogenen der letzten 9 Jahre zeigt, dass die HochschulabsolventInnen vorwiegend aus dem deutschsprachigen Raum sowie aus Nord-, Süd- und Osteuropa stammen. Die im selben Zeitraum zugezogenen Fachkräfte stammen ebenfalls aus den deutschsprachigen Ländern sowie aus dem Balkan/Türkei. Die zugezogenen Hilfskräfte stammen mehrheitlich aus Südeuropa und dem Balkan/Türkei. Im Jahre 2012 stammen somit 45% der in den letzten 9 Jahren zugezogenen HochschulabsolventInnen, 41% der zugezogenen Fachkräfte sowie 4% der zugezogenen Hilfskräfte aus dem deutschsprachigen Raum (vgl. Figur 14 im Anhang). Die neuesten Zahlen zur Zu- und Abwanderung zeigen jedoch, dass die Zuwanderung aus dem deutschen Sprachraum seit 2009 stark zurückgegangen ist (vgl. Neue Zürcher Zeitung vom 14.09.2013).<sup>15</sup>

### Familienstand von gut qualifizierten Zugezogenen

Um den Familienstand der gut qualifizierten Zugezogenen zu vergleichen, betrachten wir für alle Vergleichsgruppen lediglich die Altersgruppe der 25- bis 54-Jährigen (vgl. Figur 6).



**Figur 6** SAKE 2012, Kanton Zürich. \*: Extrapolation aufgrund von weniger als 50 Beobachtungen. Die Resultate sind mit grosser Vorsicht zu interpretieren.

<sup>15</sup> <http://www.nzz.ch/aktuell/zueroch/uebersicht/die-welle-deutscher-einwanderung-ist-vorbei-1.18150075>

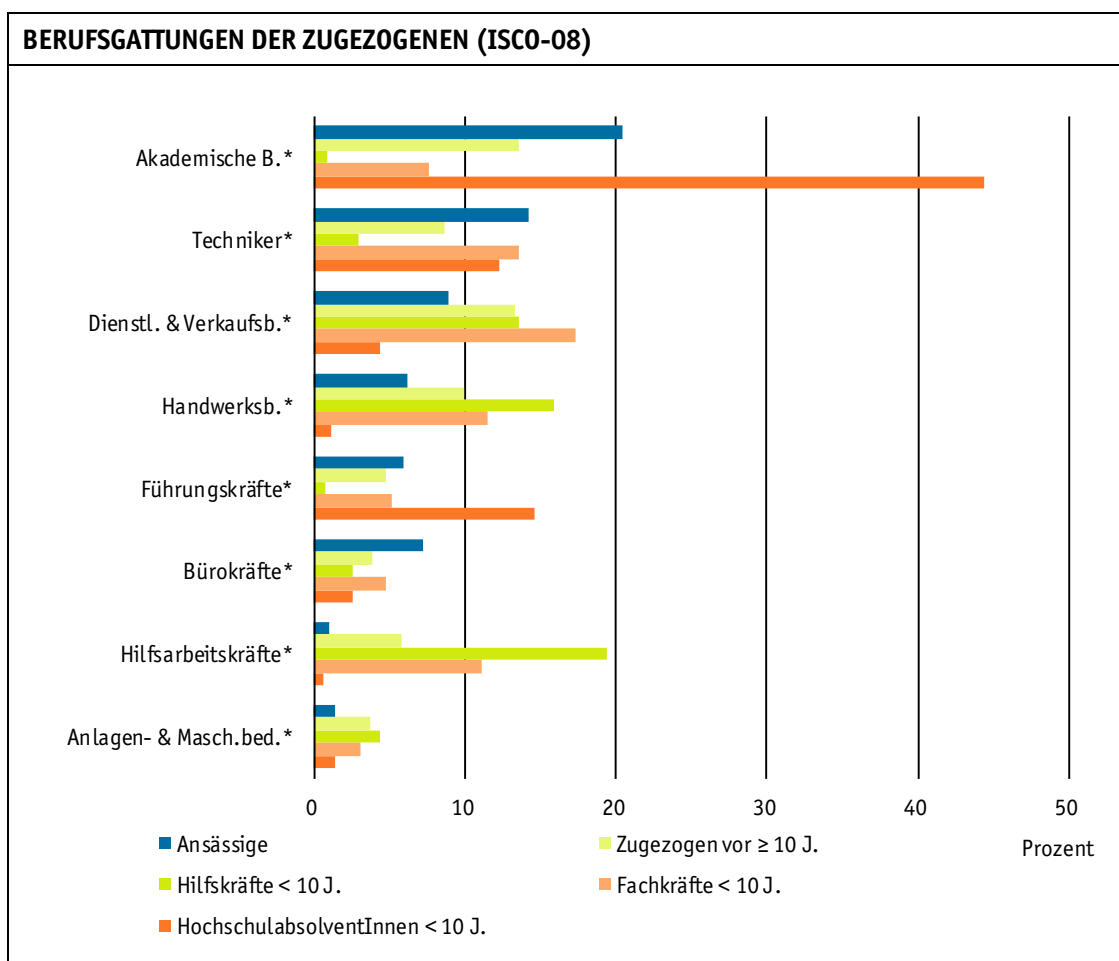
Es zeigt sich, dass – in Bezug auf die Altersgruppe der 25- bis 54-Jährigen – die zugezogenen HochschulabsolventInnen und Fachkräfte der letzten 9 Jahre überwiegend keine Kinder unter 15 Jahren haben. Der Familienanteil ist unter den zugezogenen Hilfskräften und den länger ansässigen Zugezogenen deutlich höher. Dennoch sind es insgesamt über 30% der gut qualifizierten Zugezogenen, die Kinder haben. Dies stimmt mit der Erhebung der ETH (2013) überein. Sie finden heraus, dass 40% bis 60% der wissenschaftlichen Nachwuchskräfte mit einem Partner/einer Partnerin zugezogen ist (ETH 2013: 5). Die Auswertung des Familienstands der Zugezogenen der letzten 9 Jahre nach Herkunftsland zeigt, dass der Familienanteil unter den deutschsprachigen Zugezogenen deutlich unterdurchschnittlich ist (vgl. Figur 17 im Annex). Am höchsten ist der Familienanteil bei den Zugezogenen aus den OECD-Ländern (USA, Kanada, Australien, Japan), sowie aus der Region Balkan/Türkei, gefolgt von EU-Süd und Asien.

### **Berufsgruppen und berufliche Position**

Wenn wir die Zusammensetzung der Zugezogenen nach ihrem beruflichen Hintergrund analysieren wollen, so können wir die Berufsbranchen, aber auch die Berufsgattungen betrachten. Mit Blick auf die Berufsbranchen oder Berufsgruppen (vgl. Figur 20 im Anhang) zeigt sich, dass die zugezogenen HochschulabsolventInnen hauptsächlich den drei Bereichen Management- und Verwaltungsberufe (dazu zählen auch Banken-, Versicherungs- und Berufe des Rechtswesens) mit einem Anteil von über 25%, Gesundheits-, Kultur- und Wissenschaftsberufe (dazu zählen auch Lehrberufe, Medienschaffende, KünstlerInnen, Kreative, Seelsorge) mit einem Anteil von 25% und Informatik und technische Berufe (dazu zählen auch Techniker, Maschinisten, Ingenieure) mit einem Anteil von rund 20% angehören. Auch im Bereich der Handels- und Verkehrsberufe gibt es einen nennenswerten Anteil von zugezogenen HochschulabsolventInnen.

Figur 7 zeigt die Verteilung der Zugezogenen auf die Berufsgattungen. Dargestellt sind jeweils die tatsächlich ausgeübten Berufe.<sup>16</sup>

<sup>16</sup> Bei den Zugezogenen aus EU/EFTA ist die Quote jener, die für ihre aktuelle berufliche Tätigkeit überqualifiziert sind, etwa gleich hoch wie bei den Secondos (Schweizerinnen und Schweizer mit Migrationshintergrund). Am höchsten ist die Quote bei Drittstaatlern, am tiefsten bei den Schweizern (Quelle: BFS Medienmitteilung vom 14.5.2013).



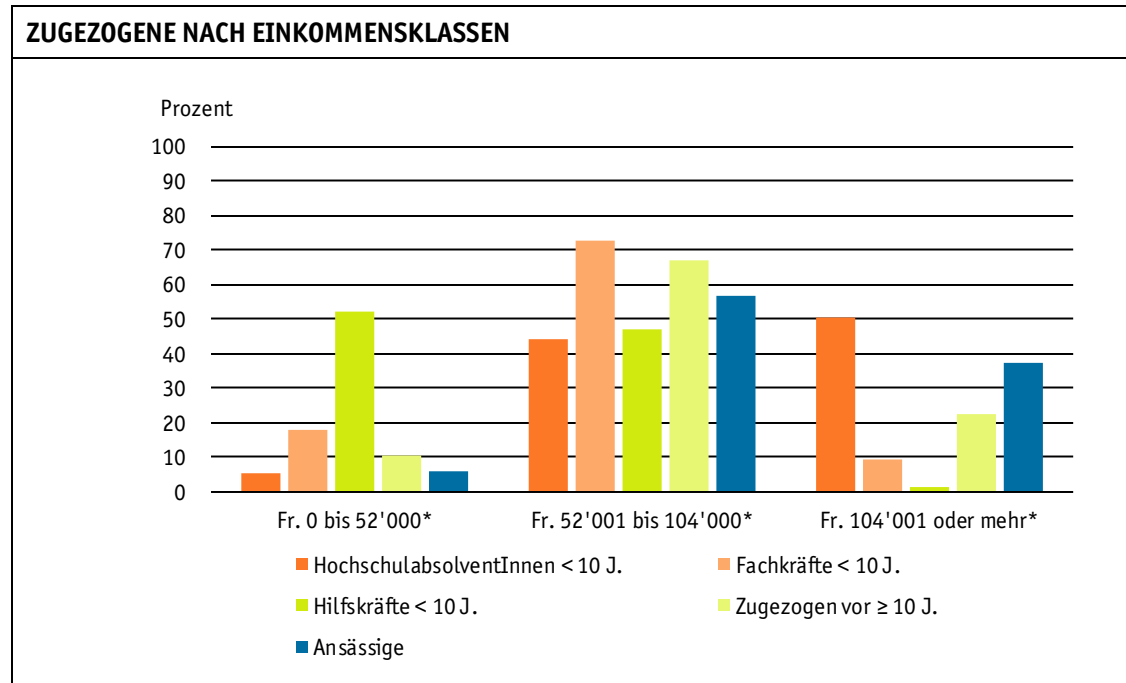
**Figur 7** SAKE 2012, Kanton Zürich. \*: Extrapolation aufgrund von weniger als 50 Beobachtungen. Die Resultate sind mit grosser Vorsicht zu interpretieren. Berufsgruppen nach ISCO-08. Aufgrund tiefer Fallzahlen sind für land- und forstwirtschaftliche Berufe keine Aussagen möglich.

Die zugezogenen HochschulabsolventInnen sind vor allem bei den akademischen Berufen, aber auch unter den Führungskräften überdurchschnittlich vertreten. Die zugezogenen Fachkräfte verteilen sich stärker auf verschiedene Berufsgattungen. Sie sind bei den Dienstleistungs- und Verkaufsberufen, bei den Technikern, den Handwerksberufen sowie bei den Hilfsarbeitskräften stark vertreten. Die zugezogenen Hilfskräfte arbeiten dagegen vor allem als Hilfsarbeitskräfte, in den Handwerksberufen sowie in den Dienstleistungs- und Verkaufsberufen.

Mit Blick auf die berufliche Position (siehe Figur 21 im Anhang) zeigt sich, dass die Zugezogenen im Vergleich zu den Ansässigen überdurchschnittlich häufig angestellt sind. Bei den HochschulabsolventInnen bestätigt sich ein hoher Anteil mit Vorgesetztenfunktion, analog zum Befund im Bereich der Führungskräfte. Selbständige sind dagegen unter den gut qualifizierten Zugezogenen nur wenige zu finden.

## Einkommen

Figur 8 zeigt die Verteilung der Vergleichsgruppen auf die Einkommensklassen.



**Figur 8** SAKE 2012, Kanton Zürich. \*: Extrapolation aufgrund von weniger als 50 Beobachtungen. Die Resultate sind mit grosser Vorsicht zu interpretieren.

Betrachtet man die Einkommensklassen der Zugezogenen, so zeigt sich, dass diese weitgehend mit der in dieser Studie vorgenommenen Gruppeneinteilung nach Bildungsniveau und damit auch nach Schichtzugehörigkeit übereinstimmt. So zählen die zugezogenen HochschulabsolventInnen überwiegend zur mittleren oder oberen Einkommensklasse, die zugezogenen Fachkräfte überwiegend zur mittleren. Die zugezogenen Hilfskräfte der letzten 9 Jahre zählen mehrheitlich zur unteren oder mittleren Einkommensklasse.

Welches sind zusammenfassend die Hauptcharakteristiken der gut qualifizierten Zugezogenen?

Es sind...

- › überwiegend Erwerbstätige, Angestellte, mit einem unbefristeten Vertrag,
- › Junge im Alter von 25 bis 39 Jahren,
- › etwa zur Hälfte Frauen und Männer,
- › fast jede/r zweite stammt aus dem deutschsprachigen Raum,
- › zu rund einem Drittel Familien mit Kindern,



- › HochschulabsolventInnen sind vor allem Personen mit akademischen Berufen und Führungskräfte,
- › Fachkräfte sind in erster Linie Techniker, VerkäuferInnen sowie HandwerkerInnen.

HochschulabsolventInnen und Fachkräfte unterscheiden sich insgesamt kaum in Bezug auf ihre sozio-demografischen Merkmale. Der wichtigste Unterschied besteht im Bereich der Berufsgruppe, was letztlich auch mit dem definitionsbedingten Bildungsunterschied zusammenhängt.

### 3.4. DEQUALIFIZIERTE ZUGEZOGENE

Nicht alle gut qualifizierten Zugezogenen schaffen es, im angestammten Beruf in der Schweiz Fuss zu fassen. Einige stossen auf grosse Schwierigkeiten, eine ihren Qualifikationen entsprechende Anstellung zu finden. Davon sind vor allem hochqualifizierte zugezogene Ehepartner und Flüchtlinge betroffen. Von einer **Dequalifizierung** spricht man, wenn eine Person „eine Tätigkeit ausübt, die geringere Qualifikationen voraussetzt oder schlechter bezahlt wird, als bei ihrem Bildungsabschluss zu erwarten wäre“ (OECD 2007 zit. nach Berthoud 2012: 15). Die Dequalifizierung bringt Nachteile für die betroffenen Personen, wie auch für die Gesellschaft. Mit der Dequalifizierung erfahren die Betroffenen einen schmerzhaften Statusverlust. Der Gesellschaft entgeht wertvolles Kapital, fachliche Kompetenzen und Erfahrungen werden nicht genutzt. Wenn das Potenzial aus Ausbildung und Berufserfahrung nicht genutzt wird, spricht man auch von *brain waste* (vgl. u.a. Berthoud 2012: 16).

Das Phänomen der Dequalifizierung kann jede erwerbstätige Person treffen. Gemäss Haug (2006: 15) sind aber „Personen aus Südosteuropa, Lateinamerika und Asien mit dem dreifachen, Personen aus Afrika mit dem vierfachen Risiko konfrontiert“, eine Tätigkeit auszuüben, die nicht ihrer Qualifikation entspricht. Asylsuchende und vorläufig Aufgenommene sind gar einem 20-mal höheren Risiko der Dequalifizierung ausgesetzt als Schweizer Staatsangehörige. EU- und EFTA-Angehörige sind dagegen weniger betroffen. Gemäss der SAKE sind im Jahre 2012 im Kanton Zürich mindestens 10% der in den letzten 9 Jahren zugezogenen HochschulabsolventInnen und 11% der zugezogenen Fachkräfte für ihre aktuelle berufliche Tätigkeit überqualifiziert.<sup>17</sup> Dies entspricht rund 8'000 HochschulabsolventInnen und rund 5'000 Fachkräften.

<sup>17</sup> Um die Anteile zu ermitteln, wurden in Anlehnung an Pecoraro (2005) das Ausbildungsniveau gemäss International Standard Classification of Education mit der aktuellen beruflichen Tätigkeit nach International Standard Classification of Occupations auf aggregierter Ebene verglichen. Fachkräfte wurden dabei als überqualifiziert eingestuft, wenn sie als Hilfsarbeitskräfte tätig sind, HochschulabsolventInnen, wenn sie als Bürokräfte, kaufmännische Angestellte, in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen, als Handwerker, Anlagen- und Maschinenbediener und Hilfsarbeitskräfte tätig sind. Der einfache Vergleich von Ausbildungsniveau und ausgeübter beruflicher Tätigkeit mit bereits aggregierten Daten führt zu einer gewissen Unschärfe. Pecoraro (2011: 10) ermittelte mit einer Matching-Methode für das Jahr 2000 einen Anteil an überqualifizierten Erwerbstätigen bei allen Zuge-

Eine der grössten Barrieren bei der beruflichen Integration und zugleich eine der Ursachen von Dequalifizierung sind Schwierigkeiten bei der Anerkennung von ausländischen Bildungsschläüssen (vgl. Berthoud 2012: 27-36). Die Anerkennungspraxis ist kompliziert und nicht einheitlich geregelt. Zudem seien die Betroffenen häufig auf sich alleine gestellt und erhielten keine Beratung, z.B. von Seiten der RAV (Berthoud 2012: 35f). Zum anderen ist der Anerkennungsprozess auch kostspielig und zeitintensiv. So müssen etwa sämtliche Zeugnisse besorgt, beglaubigt und übersetzt werden. Zudem sind die Erfolgchancen ungewiss. Auch die Aufenthaltsdauer und der Aufenthaltsstatus sind entscheidend. Je kürzer die Aufenthaltsdauer und je gesicherter der Aufenthaltsstatus, desto mehr steigen die Chance auf eine adäquate Beschäftigung (vgl. Pecoraro 2011: 29). Weitere Faktoren, die Dequalifizierung begünstigen, sind mangelnde Sprachkenntnisse sowie ein vermuteter oder tatsächlicher Mangel an Sozial- und Humankapital wie etwa fehlende Netzwerke (vgl. Berthoud 2012: 17).

### 3.5. DIE „EXPATS“ ALS UNTERGRUPPE DER GUT QUALIFIZIERTEN ZUGEZOGENEN

Im Vergleich zu anderen Zuwanderergruppen hat die Problematik der Expat-Integration in den Massenmedien sowie in Studien der letzten Jahre überdurchschnittlich viel Aufmerksamkeit erhalten. Der Begriff Expat umfasst dabei teilweise die gesamte Gruppe der hochqualifizierten Zugezogenen (vgl. ECOS 2011), manchmal – so zeigen auch die Experteninterviews – sind damit in erster Linie die Englischsprachigen Hochqualifizierten gemeint. Die breite Verwendung kann für Verwirrung sorgen.

Im vorliegenden Kontext soll die Gruppe der Expats numerisch bestimmt und die Frage geklärt werden, inwiefern sich die Integrationsbedürfnisse der Expats von anderen gut qualifizierten Zugezogenengruppen unterscheiden. Die Personengruppe der **Expats** im engeren Sinne (und deren Familienangehörige) zeichnet sich in erster Linie durch drei zentrale Merkmale aus: 1. Eine hohe globale Arbeitsmobilität, 2. einen Arbeitsvertrag als „international assignee“ und 3. ihre hohe berufliche Qualifikation als Führungskräfte oder Fachspezialisten. Diese Personen sprechen in ihrem Arbeitsumfeld in der Regel Englisch, schicken ihre Kinder vor allem an internationale Schulen, damit sie international anschlussfähig bleiben und pflegen im privaten Umfeld hauptsächlich Kontakt zu Personen mit einem ähnlich internationalen Hintergrund.

Um zu bestimmen, wie viele Expats 2012 im Kanton Zürich wohnhaft sind, greifen wir zunächst auf die Zahlen des Amtes für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich (AWA) zurück. Das

---

zogenen von 30% auf Basis von Volkszählungsdaten. Die von uns und Pecoraro ermittelten Anteile sind aufgrund der unterschiedlichen Methoden nicht direkt vergleichbar. Eine vergleichbare Methode ergab für das Jahr 2000 für die hochqualifizierten Zugezogenen in der Schweiz einen Anteil von rund 9% Überqualifizierten (Pecoraro 2005: 105).

AWA erteilt Bewilligungen für Entsandte (assignees) auf Projektbasis für Staatsangehörige aus dem EU-27/EFTA-Raum. Im Jahr 2012 wurden insgesamt rund 1'000 solche Bewilligungen erteilt (Quelle AWA, Sonderauswertung auf Anfrage). Für Drittstaatenangehörige sind keine Zahlen verfügbar.<sup>18</sup> Die Zahl der 1'000 Bewilligungen unterschätzt damit die tatsächliche Zahl der Expats, da Drittstaatenangehörige, Personen mit Bewilligungen vor 2012 sowie Familienangehörige nicht enthalten sind.

Der Zahl der Expats nähern wir uns zweitens über Informationen aus der SAKE-Statistik. Die meisten Entsandten sind befristet für ein zeitlich begrenztes Projekt in der Schweiz. Nimmt man die zugezogenen HochschulabsolventInnen und betrachtet lediglich jene, die einen befristeten Arbeitsvertrag für ein „zeitlich begrenztes Projekt“ aufweisen, so kann auf diese Weise die Zahl der Expats annäherungsweise bestimmt werden. Für das Jahr 2012 sind auf Basis dieser Eingrenzung im Kanton Zürich knapp 4'000 Expats wohnhaft, was einem Anteil der Zugezogenen der letzten 9 Jahre von 2% entspricht. Ihr Anteil an der Gruppe der in den letzten 9 Jahren zugezogenen HochschulabsolventInnen beträgt 4%.

<b>ZUGEZOGENE MIT VERTRAGSFORM „ZEITLICH BEGRENZTES PROJEKT“</b>		
	<b>2012</b>	<b>%</b>
HochschulabsolventInnen < 10 J.	82'400	54.3%
<i>davon Expats* (ohne Familienangehörige)</i>	<i>3'700</i>	<i>2.4%</i>
Fachkräfte < 10J.	45'400	29.9%
Hilfskräfte < 10 J.	24'000	15.8%
Total Zugezogene < 10 J. Kanton ZH	151'900	100.0%

**Tabelle 5** \*Personen mit Vertragsform „zeitlich begrenztes Projekt“, Quelle: SAKE 2012, Kanton Zürich.

<sup>18</sup> Bei Drittstaatenangehörigen werden für Personen mit lokaler Anstellung und Personen auf Entsendung die gleichen Bewilligungen/Kontingente ausgestellt. Die Entsandten können somit nicht getrennt ausgewiesen werden.

## 4. INTEGRATIONSBEDÜRFNISSE UND -HEMMNISSE DER GUT QUALIFIZIERTEN ZUGEZOGENEN

Im folgenden Kapitel betrachten wir die Integrationsbedürfnisse und -hemmnisse der gut qualifizierten Zugezogenen. Grundlage sind die gewonnenen Informationen aus den Gesprächen mit Expertinnen und Experten. Wir beziehen uns dabei auf die mittel- und hochqualifizierten Zugezogenen, also auf die Fachkräfte und HochschulabsolventInnen.

### 4.1. INTEGRATIONSBEDÜRFNISSE UND -HEMMNISSE

Aus den qualitativen Interviews können wir schliessen, dass sich die beiden Zuwandererkategorien der Fachkräfte und HochschulabsolventInnen im Hinblick auf deren Integrationsbedürfnisse und -hemmnisse kaum unterscheiden. Die befragten ExpertInnen sind überwiegend der Meinung, es bestehen keine Unterschiede zwischen Mittel- und Hochqualifizierten in Bezug darauf, wie gut sie in der Lage sind, sich über die verschiedenen Aspekte von Leben und Alltag in der Schweiz zu informieren.

Die Aufenthaltsdauer wird dagegen als relevantes Kriterium bestätigt. So beschreiben viele ExpertInnen die Integrationsbedürfnisse als eine Abfolge von Themen im Integrationsprozess. Die Integrationsbedürfnisse der gut qualifizierten Zugezogenen werden im Folgenden in ihrer ungefähren zeitlichen Abfolge beschrieben.

#### **Wichtigste Themen zu Beginn**

Beim Transfer in die Schweiz und wenn es darum geht, sich am neuen Wohnort zurechtzufinden, müssen Zugezogene verschiedene Hindernisse bewältigen. Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die wichtigsten Themen, die gut qualifizierten Zugezogenen aus Sicht der befragten ExpertInnen zu Beginn bei Umzug und Integration in die Schweiz Schwierigkeiten bereiten, in absteigender Reihenfolge der Nennungen:

<b>WICHTIGSTE THEMEN UND BEDÜRFNISSE DER GUTQUALIFIZIERTEN ZUGEZOGENEN</b>		
<b>Top-Themen (Anzahl Nennungen)</b>	<b>Bedürfnisse</b>	<b>Hindernisse</b>
Wohnen (6)	Informationen über Formalitäten und Wohnungsmarkt, bezahlbarer Wohnraum	Zu wenig bezahlbarer Wohnraum. Mangelnder Zugang. Verständnisschwierigkeiten.
Sprache (5)	Deutsch und Schweizerdeutsch lernen und anwenden	Keine Gelegenheit, Deutsch zu üben
Steuern/Versicherungen/Lebenshaltungskosten (5)	Praxisnahe Informationen zu Lebenshaltungskosten, Steuern und Sozialversicherungen	Föderalistische Struktur der Schweiz, dezentrale Informationen
Schule (5)	Schulwesen verstehen, Schulstufen, duales Berufsbildungssystem	Schweizerischer Lehrplan (v.a. Schulfranzösisch), fehlende Integrationskultur
Kinderbetreuung (5)	Informationen zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Tagesschulen, Krippenplätze	Fehlende Betreuungsangebote
Formalitäten: Papiere, Anmelden (4)	Informationen auf Englisch, Vereinfachung der Prozesse, einschlägige Webseiten	Hoher Zeitaufwand für Behörden-gänge, Verständigung, Kenntnis CH-System/Föderalismus

**Tabelle 6** Quelle Experteninterviews (N = 14).

Gemäss Aussagen der Befragten ist das dringlichste Thema zu Beginn, geeignete **Wohnräumlichkeiten** für sich und allenfalls für den/die PartnerIn und Familie zu finden. Im Kanton Zürich ist der Wohnungsmarkt vielerorts durch hohe Preise und eine starke Sättigung gekennzeichnet. Zusätzlich zu den üblichen Schwierigkeiten, im Raum Zürich eine Wohnung zu finden, sind ausländische Zugezogene aber noch damit konfrontiert, dass sie die Formalitäten (Betreibungsauszug, Übergabeprotokoll) nicht kennen, Sprachschwierigkeiten haben und möglicherweise aus der Ferne eine Wohnung suchen müssen und damit weniger Zugang haben. Einschlägige Informationen über die Formalitäten auf Deutsch und Englisch sind daher hilfreich.

Das nächste wichtige Thema ist die **Sprache**. Hier kann man die gut qualifizierten Zugezogenen in drei Gruppen aufteilen:

1. Englischsprachige bzw. Personen mit Englisch als Arbeitssprache,
2. Personen, die zwar meist Englisch, aber noch kein Deutsch sprechen, die aber in ihrem Alltag auf Deutschkenntnisse angewiesen sind und
3. Personen mit deutscher Muttersprache oder guten Deutschkenntnissen.

Nicht Deutschsprachige sind damit konfrontiert, dass in der Schweiz mit dem Schweizerdeutsch als Umgangssprache und dem Hochdeutsch als Schriftsprache gleich zwei Sprachen gelernt und verstanden werden müssen. Personen mit deutscher Muttersprache haben in den ersten Monaten in der Regel Verständnisschwierigkeiten mit dem Schweizerdeutsch, die aber mit der Zeit stark

abnehmen. Personen schliesslich, die in ihrem Arbeitsumfeld Englisch sprechen, haben kaum Gelegenheit, Deutsch zu üben. Ein Teil besucht zwar anfänglich Deutschkurse, findet dann aber in Arbeit und Freizeit kaum Möglichkeiten, die deutsche Sprache anzuwenden. Ein anderer Teil sieht schlicht kein Bedarf, Deutsch zu lernen, da das ganze Umfeld Englisch spricht und sie möglicherweise stark durch den Beruf absorbiert sind und sie ihren Aufenthalt in der Schweiz als befristet betrachten.

Im Themenbereich **Steuern/Versicherungen/Lebenshaltungskosten** besteht zu Beginn ein hoher Bedarf an Informationen, da die persönlichen Erfahrungswerte fehlen. Aufgrund der föderalen Struktur der Schweiz ist es für Zugezogene mitunter schwierig, sich zu informieren, wie hoch die Steuerbelastung und die Lebenshaltungskosten sein werden und wie die Sozialversicherungen funktionieren. Zentrale Übersichtsseiten, Informationen über die Lebenshaltungskosten nach Lebensstandard und Online-Budget- und Steuerrechner können hilfreich sein.

Die folgenden beiden Themen sind für jene gut Qualifizierten von hoher Relevanz, die mit Kindern zuziehen. Diese benötigen Orientierung zum Schweizer **Schulsystem** und zu den Möglichkeiten familienergänzender **Kinderbetreuung**. Ihre Fragen betreffen den Stellenwert und Qualität der öffentlichen Schulen in der Schweiz, die verschiedenen Schulstufen, die Zulassungskriterien und Anmeldung sowie das duale Berufsbildungssystem. Das Bedürfnis der Eltern ist es, für ihre Kinder eine bestmögliche Schullösung zu finden, wo sie möglichst reibungslos Anschluss finden und auch sprachlich und vom Schulstoff her dem Unterricht folgen können. Internationale Schulen sind auf die Bedürfnisse von fremdsprachigen Kindern, die mitten im Schuljahr zuziehen, zugeschnitten. Sie können flexibel auf solche Eintritte und auf den vorhandenen Wissensstand eingehen. Sie verfolgen einen internationalen Lehrplan, der den Kindern den Anschluss an andere internationale Schulen garantiert, sollten die Eltern dereinst wieder weiterziehen. An internationalen Schulen sind die Kinder zudem unter ihresgleichen und fühlen sich nicht als Ausländer stigmatisiert. Einige Firmen bezahlen ihren zugezogenen Fachkräften das Schulgeld der internationalen Schule. Die öffentlichen Schulen verfügen mehrheitlich noch über kein Instrumentarium, diesen Bedürfnissen flexibel und individuell gerecht zu werden. Besonderer Handlungsbedarf steht auf der Ebene von Oberstufe und Gymnasien, wo Integrationsmöglichkeiten häufig fehlen. Vor allem fehlende Französischkenntnisse stellen bei der schulischen Integration ausländischer Kinder häufig ein grosses Hindernis dar. Auch das schweizerische Berufsbildungssystem mit der Durchlässigkeit zum Tertiärbereich ist im Ausland wenig bekannt.

Im Bereich der **familienergänzenden Kinderbetreuung** benötigen gut qualifizierte Zugezogene zunächst Informationen zu den bestehenden Angeboten und Kosten. Sie sind in beson-

derem Masse auf Betreuungsmöglichkeiten angewiesen, da sie anders als viele Ansässige kaum auf die Hilfe von Grosseltern oder weiteren Verwandten und Bekannten zählen können. Da das Platzangebot bei Kinderkrippen und Mittagstischen allgemein knapp ist, müssen sie darüber informiert werden, dass es wichtig ist, frühzeitig und an mehreren Orten den Platzbedarf anzumelden. Kommt eine Nanny in Frage, benötigen sie Informationen zu den üblichen Anstellungsbedingungen und Sozialversicherungen. Im Schulbereich erscheint die Kombination Schule/Hort vielen sehr umständlich. Besser fänden sie die Verfügbarkeit von Tagesschulen, wie es in vielen Ländern üblich ist.

Die letzte häufige Thematik bei Umzug und Integration sind die **Anmeldeformalitäten**. Viele Anmeldeformulare sind lediglich auf Deutsch erhältlich, ebenso die einschlägigen Behördenwebsites mit den relevanten Informationen. Bei fehlenden Deutschkenntnissen zu Beginn kann dies die Anmeldeformalitäten unnötig erschweren. Auch in der direkten Kommunikation mit den Behörden beklagen viele Zugezogene die mangelnden Englischkenntnisse der Schalterangestellten. Ein weiteres Hindernis ist es, dass man in der Regel verschiedene Behördengänge machen muss, die sehr zeitaufwändig sind. Die Verwaltungsgebäude sind an unterschiedlichen Orten und es wird moniert, dass die Behördensysteme kaum miteinander kommunizieren und die Prozesse vielfach umständlich sind. Teilweise wird aber auch relativiert, dass die Bürokratie in den Herkunftsländern häufig nicht geringer ist.

Eine besondere Rolle kommt verschiedenen Dienstleistern zu, die die Zugezogenen bei der Übersiedlung und der Integration unterstützen. Einige Firmen arbeiten mit Relocation Services zusammen, die die zugezogenen Mitarbeitenden bei der Wohnungssuche und den Formalitäten unterstützen. Vereinzelt bestehen Dual Career oder Spouse Career Services für die PartnerInnen von gut qualifizierten Zugezogenen. Wer die Möglichkeit hat, von solchen Dienstleistungen zu profitieren, erfährt in den in diesem Abschnitt erwähnten Themen erhebliche Unterstützung und hat zumeist keinen weiteren Informationsbedarf. Hauptschwierigkeiten für diese Zugezogenen sind dann in einem zweiten Schritt vor allem die Sprache sowie die soziale Integration (siehe nachfolgender Abschnitt).

### **Grösste Schwierigkeiten und mittelfristiger Unterstützungsbedarf**

Zusätzlich haben wir die Expertinnen und Experten gefragt, in welchen Bereichen die gut qualifizierten Zugezogenen und ihre Familien am meisten Unterstützung brauchen und welche Fragestellungen dabei im Vordergrund stehen. Während in obigem Abschnitt vor allem die unmittelbar zu Beginn anfallenden Fragen thematisiert wurden, wird im Folgenden der mittelfristige Unterstützungsbedarf aufgezeigt. Folgende Tabelle gibt dazu einen Überblick:

<b>GRÖSSTE SCHWIERIGKEITEN UND MITTELFRISTIGER UNTERSTÜTZUNGSBEDARF</b>	
<b>Thema (Anzahl Nennungen)</b>	<b>Unterstützungsbedarf/Schwierigkeiten</b>
Sprache (8)	Sprache lernen und anwenden, Verständnis Schweizerdeutsch
Wohnen/Wohnungsmarkt (4)	Mietvertragsfragen, Bestimmungen Übergabe, gute Wohnung finden, ausgetrockneter Wohnungsmarkt, Diskriminierung Wohnungsmarkt
Schule (4)	Integration von Schulkindern Oberstufe (Problem fehlende F-Kenntnisse, keine Integrationsangebote auf Gymnasialstufe), Integration in CH Schulwesen ohne auf International Schools angewiesen zu sein, international anschlussfähiger Lehrplan
Kinderbetreuung (3)	Fehlende Selbstverständlichkeit, in der Schweiz als Mutter berufstätig zu sein, familienunfreundliche Arbeitszeiten, Bedarf an Tagesschulen, Kombination Schule/Hort ist umständlich, zu wenig Kinderbetreuungsplätze
Soziale Integration/Socializing (3)	Möglichkeiten für Freiwilligenarbeit, geschlossene Vereinsstrukturen, Schwierigkeiten, einheimische Freunde zu finden
Doppelkarriere (2)	Karrieremöglichkeiten für PartnerInnen von Zugezogenen, Diplomanerkennung für Drittstaatenangehörige, fehlende Sprachkenntnisse verhindern berufliche Integration bzw. Fortsetzung der Karriere, Arbeitsbewilligungen, flexible Arbeitsstellen, Teilzeitstellen
Negatives Bild von Zuwanderung (2)	Negative Stimmungsmache in Medien, aggressive Abstimmungsplakate

**Tabelle 7** Quelle Experteninterviews (N = 14).

Wie die Tabelle zeigt, überschneiden sich die Themen teilweise mit der Tabelle 6, es kommen aber auch neue Themen hinzu. Schwierigkeiten mit der **Sprache** sind und bleiben ein wichtiges Thema bei der weiteren Integration. Nach den ersten Anstrengungen nehmen die Bemühungen meist ab. Es braucht möglicherweise zusätzliche neue, innovative Angebote (Sprachen Lernen im Tandem, Konversationsgelegenheiten) oder zusätzliche Anreize, um die Deutschkenntnisse zu verbessern. Auch die **Wohnproblematik** kann ein Thema bleiben, wenn auf die Schnelle zu Beginn noch keine befriedigende Lösung gefunden wurde. Diskriminierungserfahrungen können es zudem erschweren, eine geeignete Wohnung zu finden. Auch die Themen **Schule** und **Kinderbetreuung** zählen zu jenen Bereichen, die auch mittelfristig relevant bleiben, etwa wenn ein zugezogenes Paar Kinder bekommt oder die Kinder ins Schulalter kommen.

Eine wichtige Thematik, die mittelfristig vielen Schwierigkeiten bereitet, ist die **soziale Integration**. Viele vermissen ihr gewohntes Umfeld und haben Mühe, ein vergleichbares Umfeld aufzubauen. Sie erleben die Schweizer Gesellschaft als geschlossen und distanziert. Sie vermissen das gesellschaftliche Engagement oder möchten gerne Freiwilligenarbeit leisten, wissen aber nicht, wohin sich wenden. Als Folge knüpfen sie vor allem Kontakte zu anderen Zugezogenen oder ziehen sich enttäuscht zurück, fassen eine Rückkehr oder ein Weiterziehen ins Auge. Ein häufiges Problem sei auch, dass sich die mitgezogenen Familienmitglieder im neuen Land nicht wohl fühlen. Die zugezogenen Fachkräfte und HochschulabsolventInnen sind möglicher-



weise durch ihre Arbeitsstelle selbst gut integriert, doch deren Familienmitglieder finden keinen Anschluss, und die Familie entscheidet sich so für eine Rückkehr ins Herkunftsland. Für Zugezogene mit Familie ist gemäss den befragten ExpertInnen entscheidend, dass die Kinder öffentliche Schulen besuchen. Über die schulische Integration der Kinder finden auch die Eltern leichter Kontakte. Auch die Mitgliedschaft in Vereinen und Freizeitangebote von Arbeitgebern sind wichtige Möglichkeiten, um Kontakte zu knüpfen.

Auch die Fragen der **Doppelkarriere**, also der Karrieremöglichkeiten der PartnerInnen der Zugezogenen tauchen hier auf. Häufig ebenfalls gut qualifiziert, ist es für sie nicht immer einfach, eine passende Stelle zu finden. Häufige Hindernisse dabei sind fehlende Sprachkenntnisse oder die **fehlende Anerkennung von Diplomen**.

Schwierigkeiten haben gut qualifizierte Zugezogene mitunter auch mit dem negativen Klima gegenüber Ausländern und Ausländerinnen in Öffentlichkeit und Medien. Insbesondere wiederkehrende ausländerfeindliche Abstimmungskampagnen machen den Zugezogenen zu schaffen. Den Zugezogenen fehlt eine selbstverständliche Willkommenskultur. Sie wünschen sich eine positivere Darstellung der Ausländerinnen und Ausländer in den Medien.

Die ExpertInnen wurden gefragt, welches ihrer Ansicht nach die Erfolgsfaktoren für eine gelungene Integration sind. Folgende Faktoren sind gemäss den befragten ExpertInnen Erfolgskriterien einer gelungenen Integration in absteigender Reihenfolge (Anzahl Nennungen):

- › Bleibeabsicht (5),
- › Erlernen der lokalen Sprache (4),
- › Willkommenskultur in Behörden, Medien, Alltag, Freizeit (3),
- › Gute Information und gute Einführung zu Beginn, gute Erstkontakte (3),
- › Integration von PartnerIn und Familie (3).

### **Spezifische Integrationsbedürfnisse und -hemmnisse der Expats**

Die Gruppe der Expats wird in dieser Studie als jene topqualifizierten Führungskräfte oder Fachspezialisten und ihre Familien definiert, die eine hohe globale Arbeitsmobilität aufweisen und befristet als Entsandte ihres Unternehmens in der Schweiz weilen. Hauptsächlich aufgrund ihres befristeten Aufenthalts verfügen sie über anders gelagerte oder verringerte Integrationsbedürfnisse verglichen mit anderen Zuwanderergruppen. Diese anders gelagerten Bedürfnisse beziehen sich in erster Linie auf die Sprache, die Schule und die soziale Integration.

Die Bereitschaft, die lokale **Sprache** zu lernen, ist bei der hoch mobilen Gruppe der Expats nicht immer gegeben. Wer in seinem Leben bereits mehrfach das Aufenthaltsland gewechselt hat, verzichtet möglicherweise mit der Zeit darauf, nebst der Arbeitssprache – dem Englischen –

noch weitere Sprachen zu lernen. Da Expats bei der Arbeit und über Expatvereinigungen meist andere Expats kennenlernen und hauptsächlich in diesen Kreisen verkehren, entsteht bei ihnen im Alltag wenig Bedarf, Deutsch zu sprechen. Allenfalls bleibt bei dieser Gruppe im Umgang mit den Behörden ein gewisses sprachliches Defizit, sofern die Kommunikation und Prozesse nicht auf Englisch stattfinden.

Im Bereich der **Schule** sind Expats auf international anschlussfähige Lehrpläne angewiesen und auf gut ausgebaute schulische Integrationsstrukturen oder -gefässe. Da die Kinder häufig auch nur Englisch und/oder die Muttersprache sprechen, sind sie auf Englisch als Unterrichtssprache angewiesen. Beim Besuch einer öffentlichen Schule riskieren sie, aufgrund sprachlicher Schwierigkeiten in der schulischen Laufbahn nicht wie gewohnt voranzukommen. Die Nutzung von privaten internationalen Schulen ist für Expats daher naheliegend.

Im Bereich der **sozialen Integration** entstehen so häufig Expat-Parallelgesellschaften. Die befragten ExpertInnen, die viel mit Expats zu tun haben, beschreiben diese als moderne Nomaden, die Gleichgesinnte im Umfeld brauchen und eine Community, die die Vorzüge und Risiken dieses Lebensstils aus eigener Erfahrung kennt und versteht. Viele Expats verfügen daher kaum oder nur über sehr wenige einheimische Freunde.

### **Spezifische Integrationsbedürfnisse und -hemmnisse der Dequalifizierten**

Auf die Gruppe der Dequalifizierten wurde in den Interviews nicht speziell eingegangen. Die in Kapitel 3.4 zitierten Studien (u.a. Berthoud 2012, Pecoraro 2011) zeigen jedoch, dass bei dieser Gruppe die Frage der **Diplomanerkennung** ein zentrales Thema ist. Daneben gibt es auch die Möglichkeit der Validierung von Bildungsleistungen (vgl. INFRAS 2012). Diese Verfahren sind in der Schweiz jedoch erst auf der Sekundarstufe II (Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis) entwickelt. Im Tertiärbereich gibt es bislang kaum Möglichkeiten. Zudem sind diese Verfahren in der Schweiz relativ komplex und in vielen Kantonen erst im Aufbau begriffen.

## **4.2. CHANCEN UND RISIKEN**

### **Chancen**

Die ExpertInnen wurden weiter gefragt, welches aus ihrer Sicht das Potenzial der gut qualifizierten Zugezogenen ist. Zunächst profitiert aus Sicht der ExpertInnen der Kanton Zürich in wirtschaftlicher Hinsicht von den gut qualifizierten Zugezogenen. Die Präsenz der zugezogenen Fachkräfte und HochschulabsolventInnen stärkt durch deren Kompetenzen die Wettbewerbsfä-

higkeit der Unternehmen und der Region. Auch die Studie von Müller-Jentsch (2008: 47-63) sieht den Wirtschaftsstandort Zürich durch die Neue Zuwanderung gestärkt.

Zudem profitiere die Gesellschaft als Ganzes vom Know-how der gut qualifizierten Zugezogenen und deren kulturellem Kapital. Einzelne Experten sehen gut qualifizierte Zugezogene als Brückenbauer zwischen den Zugezogenen einerseits und der Aufnahmegesellschaft andererseits. Erfahrungen und Wissen der Zugezogenen könnte bei der Gestaltung integrationspolitischer Angebote fruchtbar gemacht werden. Andere orten ein zivilgesellschaftliches Potenzial bei Schulkindern und deren Eltern, die sich gerne gesellschaftlich engagieren würden.

Insgesamt sind sich die befragten Expertinnen und Experten einig, dass die gut qualifizierten Zugezogenen ein hohes gesellschaftliches und ökonomisches Potenzial mit sich bringen, das jedoch noch nicht ausgeschöpft werde. Insbesondere seien die PartnerInnen von gut qualifizierten Zugezogenen noch nicht vollständig in den Arbeitsmarkt integriert. Hier bestehe viel ungenutztes Potenzial, da die PartnerInnen häufig auch gut qualifiziert sind. Auch im Bereich der Freiwilligenarbeit werde das Potenzial noch nicht ausgeschöpft. Vernetzung und Austausch zwischen Zugezogenen und Aufnahmegesellschaft findet gemäss den befragten ExpertInnen noch zu wenig statt. Im Bereich des kulturellen Austauschs liege ein enormes Potenzial, das beide Seiten befruchten könne. Dazu brauche es echte Begegnung, damit das Verständnis füreinander zunehme.

### **Konsequenzen und Risiken einer mangelnden Integration**

Teilweise erwähnen die befragten ExpertInnen, dass eine Durchmischung zwischen Aufnahmegesellschaft und Zugezogenen häufig nicht stattfindet – beide Seiten bleiben eher unter sich. Dies wird darauf zurückgeführt, dass die Zugezogenen einfacher Anschluss zu anderen Zugezogenen finden, die ebenfalls den Kontakt suchen. Einheimische dagegen hätten häufig schon ein genügend grosses Umfeld und keine weiteren Kapazitäten, um neue Kontakte zu knüpfen. Wenn die soziale Durchmischung nicht gelingt, entstehen Parallelgesellschaften oder soziale Isolation, die beide dem gesellschaftlichen Zusammenhalt gleichermassen schaden können.

Mangelnde Integration kann die betroffenen Fachkräfte und HochschulabsolventInnen dazu bringen, weiterzuziehen oder ins Herkunftsland zurückzukehren. Erhalten sie ein verlockendes Angebot aus dem Ausland, kehren sie der Schweiz möglicherweise den Rücken zu (vgl. Rückmigration der Deutschen). Arbeitskräfte, für die ein Ersatz in der Schweiz schwer zu finden ist und ihr Know-how gehen damit verloren. Die Abwanderung bedeutet ein Verlust des gesellschaftlichen Potenzials. Sofern der Aufenthalt im Kanton Zürich nicht angenehm war, werden

die Rückkehrenden negative Werbung für die Schweiz machen. Möglicherweise bleiben beide Seiten, Zugezogene und die Schweizer Gesellschaft, frustriert zurück.

Die Anstellung von gut qualifizierten Fachkräften ist für die Unternehmen häufig mit einem grossen finanziellen Aufwand verbunden. Gerade für Kaderleute oder Fachspezialisten werden teilweise die Umzugskosten übernommen, Sprachkurse angeboten und Schulkosten der Kinder bezahlt. Auch für die zugezogenen Personen und Familien entstehen hohe finanzielle und persönliche Kosten durch die Migration. Wenn die Integration in die Schweiz nicht gelingt, so war dieser Aufwand umsonst.

Die mangelnde Integration von gut qualifizierten Zugezogenen und deren allfällige Rückwanderung bedeutet schliesslich eine verpasste Chance des kulturellen Austausches und Lernens.

## 5. SCHLUSSFOLGERUNGEN

### 5.1. FAZIT

Die vorliegende Studie befasst sich mit den Integrationsbedürfnissen und -hemmnissen von gut qualifizierten Zugezogenen im Kanton Zürich. Im Kanton Zürich wohnen im Jahr 2012 rund 125'000 gut Qualifizierte, die vor weniger als 10 Jahren zugezogen sind. Davon verfügen rund 80'000 über einen Hochschulabschluss und rund 45'000 über einen Berufsbildungsabschluss. Es sind überwiegend junge Angestellte mit einem unbefristeten Vertrag, etwa zur Hälfte Frauen und Männer und zu rund einem Drittel Familien mit Kindern.

Häufig wird vorausgesetzt, dass gut qualifizierte Zugezogene sich selbst informieren und orientieren können. Die vorliegende Studie zeigt, dass auch sie spezifische Integrationsbedürfnisse haben, die in der Integrationsförderung berücksichtigt werden sollten. Auch Personen mit einem guten Bildungshintergrund – HochschulabsolventInnen oder Fachkräfte – benötigen umfassende, kompakte und praxisbezogene Informationen, um sich in der Schweiz gut einzufinden. Für die Gruppe der Expats hingegen braucht es keine besonderen Massnahmen. Auf Basis der Erkenntnisse der vorliegenden Studie können Expats über gezielte Angebote für die gesamte Gruppe der gut qualifizierten Zugezogenen genügend erreicht werden. Besondere Aufmerksamkeit verdient hingegen die Gruppe der Dequalifizierten, d.h. diejenigen Personen, die in der Schweiz keine ihrer Ausbildung entsprechende Arbeitsstelle finden.

Grundsätzlich dient ein gutes, praxisnahes Informations- und Willkommensangebot allen Zugezogenen ungeachtet ihres Bildungshintergrunds. Zu Beginn benötigen alle Zugezogenen Informationen zu den Themen Wohnen, Sprache, Steuern, Versicherungen, Lebenshaltungskosten, Schule, Kinderbetreuung und Anmeldeformalitäten. In der spezifischen Ausgestaltung der Angebote und Themen können jedoch die Bedürfnisse der gut Qualifizierten noch besser ins Blickfeld genommen werden. Dies betrifft insbesondere Fragen zum schweizerischen Schul- und Bildungssystem, zur Diplomanerkennung und Doppelkarriere sowie die Erleichterung der sozialen Integration.

Die qualitativen Interviews ergaben keine Hinweise darauf, dass sich die Integrationsbedürfnisse von mittel- und hochqualifizierten Zugezogenen stark voneinander unterscheiden. Auch die Analyse der sozio-demografischen Merkmale der verschiedenen Zuwanderergruppen hat gezeigt, dass zwischen Mittel- und Hochqualifizierten kaum Unterschiede bestehen.<sup>19</sup> Inso-

<sup>19</sup> Einzige Ausnahme sind die Berufsgruppen bzw. die berufliche Qualifikation.

fern erscheint es zulässig, bei einer Typologisierung der Zugezogenen lediglich zwischen gut und schlecht qualifizierten Zugezogenen zu unterscheiden.

Integration ist ein beidseitiger Prozess, der sowohl Aufnahmegesellschaft als auch Zugezogene einbezieht. Die Mehrheit der bestehenden Integrationsangebote fokussiert bislang auf die Zugezogenen. Erst wenige Angebote haben auch die Zielgruppe der Aufnahmegesellschaft im Blickfeld. Dazu zählen etwa Angebote im Bereich der sozialen Durchmischung (z.B. peopletalk, PlatzDa?!, Radio als Mittel zur Integration) sowie Angebote der Diskriminierungsprävention bei den Behörden. Um die Potenziale der gut qualifizierten Zuwanderung auszuschöpfen, sollte auch die Aufnahmegesellschaft Anstrengungen unternehmen. Zentral sind dabei die Behörden, aber auch Schulen und Vereine. Ein wichtiger Partner für die Integrationspolitik sind zudem die Arbeitgeber.

## 5.2. HANDLUNGSFELDER

Wie kann nun der Kanton bzw. wie können andere Stellen die gut qualifizierten Zugezogenen in ihrem Integrationsprozess unterstützen? Braucht es neue Integrationsangebote? Mit Blick auf die in dieser Studie dargelegten Integrationsbedürfnisse und -hemmnisse der gut qualifizierten Zugezogenen identifizieren wir nachfolgend vier Handlungsfelder:

### a) Information und Beratung

› **Erstinformation:** Auch gut qualifizierte Zugezogene haben zu Beginn einen hohen Informationsbedarf. Dieser besteht insbesondere zu den Themen Wohnen, Anmeldeformalitäten, Sprache, Steuern, Sozialversicherungen. Eine bedürfnisorientierte und praktische Erstinformation und Behördenwebsites auf Englisch, Möglichkeiten der Prozessabwicklung auf Englisch (Formulare) und die Verbesserung der Fremdsprachenkompetenz der Schalterangestellten (insbesondere Englisch) würden die Integrationsschwierigkeiten der gut qualifizierten Zugezogenen zu Beginn verringern. Die bestehenden Angebote im Bereich Erstinformation und Willkommensanlässe decken auch ein unter gut qualifizierten Zugezogenen bestehendes Bedürfnis ab. Für gut qualifizierte Zugezogene müssen solche Anlässe jedoch nicht zwingend in der Muttersprache durchgeführt werden. Angebote auf Englisch, die sich an gut Qualifizierte verschiedener Herkunftsländer richten, könnten auf Interesse stossen. Ein möglicher Anknüpfungspunkt könnten zudem die Arbeitgebenden sein, da die überwiegende Mehrheit der gut qualifizierten Zugezogenen mit einem Arbeitsangebot in die Schweiz kommt und damit die Arbeitgebenden die ersten Ansprechpartner vieler Zugezogenen sind. Die Arbeitgebenden könnten in die Erstinformation einbezogen werden, indem sie beispielsweise eine Informationsbroschüre des

Kantons oder der Gemeinde an die neu zugezogenen Mitarbeitenden abgeben könnten. Auch sind die Arbeitgebenden gefragt, im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Zugezogenen bei der Wohnungssuche zu unterstützen und gegebenenfalls befristete Wohnmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen. Allgemein benötigen Zugezogene Informationen zu den Formalitäten bei der Wohnungssuche, -übergabe und Vertragsabwicklung. Gut qualifizierte Zugezogene mit Familie benötigen darüber hinaus Informationsangebote zum Schulsystem in der Schweiz, zur Kinderbetreuung und zum dualen Bildungssystem.

## **b) Sprache und Bildung**

- › Sprache: Schwierigkeiten mit Deutsch und Schweizerdeutsch sind verbreitet. Die Verbesserung der Sprachkompetenzen auf Deutsch und Schweizerdeutsch bleibt ein wichtiges Handlungsfeld. Im Katalog der Integrationsangebote des Kantons Zürich fehlen bislang Angebote zur Verbesserung der Sprachkompetenz von gut Qualifizierten. Möglich wären z.B. Konversationsangebote auf Deutsch und Schweizerdeutsch, die gleichzeitig einen soziale Treffpunkt zwischen Einheimischen und Zugezogenen bieten oder auch Angebote zu „Deutsch als Arbeitssprache“ für gut qualifizierte Zugezogene, die entweder bereits eine Arbeitsstelle haben oder die eine suchen.
- › Schule: Der öffentlichen Schule kommt eine besonders wichtige Rolle in der Integration von Kindern und ihren Familien zu. Die Attraktivität der öffentlichen Schule für Kinder gut qualifizierter Zugezogener könnte mit spezifischen Massnahmen noch verbessert werden. Im Bereich Schule besteht etwa Bedarf an flexiblen Integrationsmassnahmen für zugezogene Schulkinder aus gut gebildeten Haushalten. Möglicherweise besteht auch ein Defizit im Hinblick auf die internationale Anschlussfähigkeit der Lehrpläne der öffentlichen Schulen (vgl. auch Handlungsfelder im Bereich Information und Beratung). Auch zweisprachiger Unterricht D/E kann möglicherweise die Attraktivität der öffentlichen Schulen erhöhen. Da sich spezifische Angebote aufgrund der Zahl der zugezogenen SchülerInnen auf Kantonsgebiet sowie verteilt auf die verschiedenen Schulen und Schulstufen möglicherweise nicht lohnen, sind eher flexible individuelle Lösungen sowie möglicherweise eine zentrale Kompetenzstelle als Anlaufstelle für Lehrkräfte und Schulleitungen zielführender.
- › Berufsbildung und duales Bildungssystem: Das Schweizer Berufsbildungssystem ist unter gut qualifizierten Zugezogenen noch zu wenig etabliert. So sind die guten Lohn- und Arbeitsmarktchancen sowie die Durchlässigkeit zur Tertiärbildung kaum bekannt. Hier fehlen spezifische und zielgruppengerechte Informationsangebote.

### c) Arbeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- › Doppelkarriere: In Bezug auf die berufliche Integration der PartnerInnen der gut qualifizierten Zugezogenen besteht noch ein Defizit. Zur besseren Erwerbsintegration von PartnerInnen von gut qualifizierten Zugezogenen könnten zwei Ansätze hilfreich sein: bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und gezielte Unterstützungsangebote für PartnerInnen von gut qualifizierten Zugezogenen. Letztere könnten sich im Bereich der Mentoringprogramme oder Coachingangebote ansiedeln und primär auf die bessere Vernetzung, Deutschkompetenz und Unterstützung bei den Formalitäten zur Diplomanerkennung zielen. Möglicherweise könnte die Einrichtung eines kantonalen Dual Career Service geprüft werden.
- › Diplomanerkennung und Validierung von Bildungsleistungen: Insbesondere hochqualifizierte Personen aus dem nicht-angelsächsischen, aussereuropäischen Raum stossen in der Schweiz auf Probleme, eine ihrer Qualifikation entsprechende Arbeitsstelle zu finden. Es braucht Massnahmen, um den Transfer von im Ausland erworbenen Kompetenzen in den inländischen Arbeitsmarkt zu gewährleisten und das brach liegende Potenzial zu nutzen. Wichtige Ansatzpunkte sind zum einen eine verbesserte und vereinfachte Diplomanerkennung, die Validierung von Bildungsleistungen und ein besserer Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten (vgl. u.a. auch Pecoraro 2010: 29f.). Stellen wie die RAV sollten die betroffenen Personen über die Möglichkeiten der Diplomanerkennung und der Validierung von Bildungsleistungen informieren und gegebenenfalls beim Durchlaufen der Verfahren unterstützen.
- › Kinderbetreuung: Da erwerbstätige Zugezogene mit Kindern aufgrund fehlender verwandtschaftlicher Netzwerke vollständig auf familienergänzende Betreuungsangebote angewiesen sind, ist der Ausbau von Krippenplätzen, Tagesschulen und Hortbetreuung ein wichtiger Ansatz zur Förderung der Integration von gut qualifizierten Zugezogenen und ihren Familien. Der Ausbau der Betreuungsangebote ist insbesondere auch ein wirkungsvoller Ansatz, um das Arbeitskräftepotenzial der Partnerinnen von gut qualifizierten Zugezogenen optimal zu nutzen.

### d) Gesellschaftliches Leben und soziale Integration

Die soziale Integration stellt eine der grössten Integrationshürden der gut qualifizierten Zugezogenen im Kanton Zürich dar. In folgenden Bereichen besteht Handlungsbedarf:

- › Viele Zugezogene beklagen die mangelnde Offenheit vieler Schweizerinnen und Schweizer und fühlen sich wenig willkommen. Der Integrationsprozess ist erst abgeschlossen, wenn sich Zugezogene tatsächlich zugehörig fühlen. Die Willkommenskultur gegenüber Zugezogenen und die Öffnung der Gesellschaft bilden denn auch ein wesentliches Element einer erfolgreichen Integrationsförderung.



- › Beim gesellschaftlichen und kulturellen Austausch bestehen Defizite. Viele Zugezogene wären zudem bereit, sich freiwillig zu engagieren. Hier liegt Potenzial brach, das zu wenig ausgeschöpft wird. Gemeinden und Vereine sind angesprochen, über Veranstaltungen, Kurse und weitere Kultur- und Freizeitangebote den Austausch zu fördern. Speziell dazu eignen sich Anlässe für Kinder und Familien, Anlässe auf Quartierebene oder die Themen Sport, Musik und Naturschutz. Die soziale Integration und Vernetzung bleibt ein grosses Handlungsfeld.
- › Viele Zugezogene klagen über Diskriminierungserfahrungen. Gezielte Diskriminierungsprävention ist gefragt, insbesondere bei Behörden, Schulen, Arbeitgebenden und Wohneigentümern.

### 5.3. EMPFEHLUNGEN

Nachfolgend formulieren wir Empfehlungen, wie die Bedürfnisse von gut qualifizierten Zugezogenen in der Integrationspolitik noch besser abgedeckt werden können.

#### **1. Willkommenskultur und gesellschaftlichen Austausch stärken.**

Eine offene Haltung und ein kulturelles Interesse der Aufnahmegesellschaft gegenüber den Zugezogenen bilden eine wesentliche Voraussetzung für die Integration der Zugezogenen. Aus den Interviews ging hervor, dass diesbezüglich vor allem auch von gut qualifizierten Zugezogenen Defizite wahrgenommen werden. Der steigende Anteil an Personen mit Migrationshintergrund in der Schweiz fordert die Gesellschaft, Wirtschaft, Behörden und Politik heraus, sich verstärkt gegenüber den zugezogenen Bevölkerungsgruppen zu öffnen.

Der Kanton und die Gemeinden sollen sich noch vermehrt darum bemühen, die Willkommenskultur zu stärken. Dies sollte möglichst konsequent innerhalb der bestehenden Regelstrukturen erfolgen. Einen ersten Anknüpfungspunkt dazu haben der Kanton und die Gemeinden selber, indem sie die eigenen Behörden sensibilisieren, eine aktive Willkommenskultur zu pflegen. Im Weiteren sollen der Kanton und die Gemeinden Vereine z.B. durch Information und Anreize motivieren, sich gezielt gegenüber den Zugezogenen zu öffnen und mit Vereinen von Zugezogenen in Projekten zusammenzuarbeiten, z.B. indem sie gemeinsame Veranstaltungen durchführen.

Zugezogenene sind oft interessiert, sich in Vereinen oder auch in der Freiwilligenarbeit zu engagieren. Gerade bei Zugezogenen, z.B. aus dem angelsächsischen Raum, ist die Freiwilligenarbeit teils stärker verankert als in der Schweiz. Interessante Ansätze können z.B. die Nachbarschaftshilfe, Tauschbörsen, der Naturschutz oder Betreuungsaufgaben sein. Beispielsweise hat das Schweizerische Rote Kreuz des Kantons Zürich dazu eine spezielle englischsprachige Freiwilligengruppe eingerichtet. Um die Zugezogenen vermehrt als Zielgruppe zu erreichen, sollte auf

eine gute Darstellung der Vereinsaktivitäten im Internet geachtet und evtl. auch Informationen in Englisch angeboten werden.

Gemeinden können auch im Bereich der Soziokultur zu einem intensiveren Austausch beitragen, z.B. indem sie Sportplätze öffnen, Gemeinschaftsräume einrichten, Kultur- und Sportanlässe unter Einbezug von Vereinen der Zugezogenen und von internationalen Schulen organisieren.

Im Zusammenhang mit der Willkommenskultur wäre es hilfreich, in der politischen Diskussion und in den Medien nicht nur den wirtschaftlichen Nutzen der Zuwanderung in den Vordergrund zu stellen, sondern auch die sozialen und kulturellen Impulse zu thematisieren.

› **Adressaten: Kanton/Fachstelle für Integrationsfragen, Gemeinden, Behördenstellen, Vereine, Schulen, Medien.**

## **2. Diskriminierungsprävention und interkulturelle Vermittlung stärken.**

Gemäss Experteninterviews berichten Zugezogene von Diskriminierungserfahrungen. Diese stehen einer erfolgreichen Integration im Wege und verstärken kulturelle und soziale Missverständnisse und Konflikte. Zum Schutz vor Diskriminierung und zur Konfliktprävention bestehen bereits Integrationsangebote, die darauf abzielen, die interkulturelle Kompetenz von Schalter- und Gemeindeangestellten zu verbessern. Der Kanton sollte diese Angebote stärken. Insbesondere benötigt es praxisbezogenen Hilfestellungen für Gemeinden und Behördenstellen, die in engem Kontakt mit Zuziehenden stehen, z.B. in Form von Informations- und Beratungsangeboten, Veranstaltungen, Kampagnen oder Kursen.

› **Adressaten: Kanton/Fachstelle für Integrationsfragen, Gemeinden.**

## **3. Erstinformation auch mit spezifischer Ausrichtung auf Themen von gut Qualifizierten.**

Auch gut qualifizierte Zugezogene haben zu Beginn einen hohen Informationsbedarf, vor allem in Bereichen wie Wohnen, Anmeldung bei Behördenstellen, Sozialversicherungen, Steuern und Sprache. Kanton und Gemeinden sollten ihr Erstinformationsangebot auch auf diese prioritären Themen von gut qualifizierten Zugezogenen ausrichten. Entsprechende (Erst-)Veranstaltungen können dabei auch auf Englisch durchgeführt werden. Im Weiteren sollte das verbreitete Bedürfnis von gut qualifizierten Zugezogenen zur Verbesserung der Deutsch- oder sogar Schweizerdeutschkenntnisse besser aufgenommen und abgedeckt werden.

› **Adressaten: Kanton/Fachstelle für Integrationsfragen, Gemeinden.**

#### **4. Integrationsfähigkeit des Bildungssystems erhöhen.**

Das schweizerische Schulsystem ist für Aussenstehende neu und aufgrund der föderalistischen Unterschiede unübersichtlich. Zudem sind Aufbau, Funktionsweise und Vorteile des dualen Bildungssystems für Zugezogene in der Regel fremd. Häufig kennen die gut qualifizierten Zugezogenen das hochwertige Schweizer Berufsbildungssystem kaum. Der Kanton und die Gemeinden sollten gezielter informieren und das hiesige Schul- und (Berufs-)Bildungssystem bei den Zugezogenen bekannter machen, u.a. in Bezug auf die Durchlässigkeit zur Tertiärbildung. Prüfenswert erscheinen uns auch vermehrte Angebote für zweisprachigen Unterricht in Deutsch und Englisch.

Ein weiteres wichtiges Thema ist die Diplomanerkennung, insbesondere für Personen, die in der Schweiz keine ihren Qualifikationen entsprechende Stelle finden. Die Information der Betroffenen über die entsprechenden Verfahren (z.B. Validierung von Bildungsleistungen) und Unterstützungsangebote beim Durchlaufen dieser Verfahren sind hier gefragt.

› **Adressaten: Bund, Kantone, Gemeinden, Politik, RAV, Schulen.**

#### **5. Arbeitgebende stärker in die Integrationspolitik einbeziehen.**

Rund 80% der gut qualifizierten Zugezogenen sind erwerbstätig und kommen mit einem Arbeitsvertrag in die Schweiz. Arbeitgebende sind daher wichtige Ansprechpartner von Zugezogenen insbesondere in der ersten Orientierungsphase der Integration. Der Kanton und evtl. die Gemeinden sollten die Arbeitgebenden verstärkt ansprechen und einladen, in wichtigen Bereichen wie Erstinformation, Deutschkurse, Diplomanerkennung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Wohnungssuche Unterstützung zu bieten.

› **Adressaten: Kanton/Fachstelle für Integrationsfragen, Gemeinden, Arbeitgebende.**

#### **6. Keine spezifischen Integrationsangebote für Expats nötig.**

Die Gruppe der Expats ist eine im Vergleich zu den übrigen gut qualifizierten Zugezogenen kleine Gruppe, die zumeist lediglich vorübergehend in der Schweiz weilt. Deren Integrationsbedürfnisse sind daher noch etwas anders gelagert als jene der übrigen gut qualifizierten Zugezogenen. Trotzdem lässt sich die Integration von Expats aus unserer Sicht primär im Rahmen der bereits erwähnten Angebote für gut qualifizierte Zugezogene fördern. Gestützt auf bisherige Untersuchungen und auf die Einschätzung der befragten ExpertInnen schätzen wir drüber hinaus den Bedarf an spezifischen Integrationsangeboten für Expats als eher gering ein. Die Gefahr von Parallelgesellschaften ist aufgrund der kleinen Anzahl von Expats im Allgemeinen nicht allzu gross. Dennoch besteht viel Potenzial zum gesellschaftlichen und kulturellen Austausch,

das zurzeit nicht genutzt wird. Ein primärer Ansatz zur besseren Integration von Expats ist es, den Expats unser Schulsystem und unsere Sprache näher zu bringen.

Die Förderung der sozialen Integration bei Zugezogenen mit einem befristeten Aufenthalt klingt zwar auf den ersten Blick nach einem Widerspruch. Für die Aufnahmegesellschaft wie auch für die Zugezogenen ist der kulturelle Austausch jedoch bereichernd. Auch Zürich profitiert, wenn Zugezogene besser integriert sind, Zürich und die Schweiz kennen und schätzen lernen und sich auch noch später nach einem Wegzug positiv über Zürich äussern. Auch die oftmals vorhandene Bereitschaft, sich gesellschaftlich zu engagieren, sollte geschätzt und genutzt werden.

› **Adressaten: Kanton/Fachstelle für Integrationsfragen, Gemeinden.**

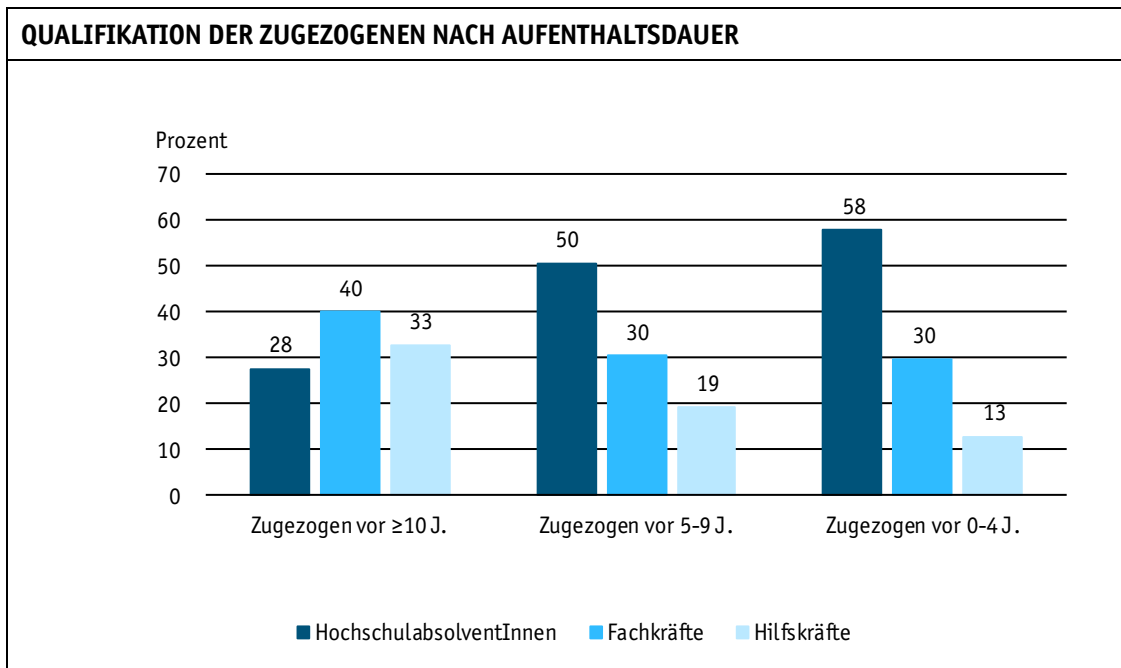
## ANNEX

ZUGEZOGENE IM KANTON ZÜRICH NACH AUFENTHALTSDAUER		
Aufenthaltsdauer	Anzahl	%
0-4 Jahre	101'000	25
5-9 Jahre	50'000	13
ab 10 Jahre	247'000	62
Gesamt	398'000	100

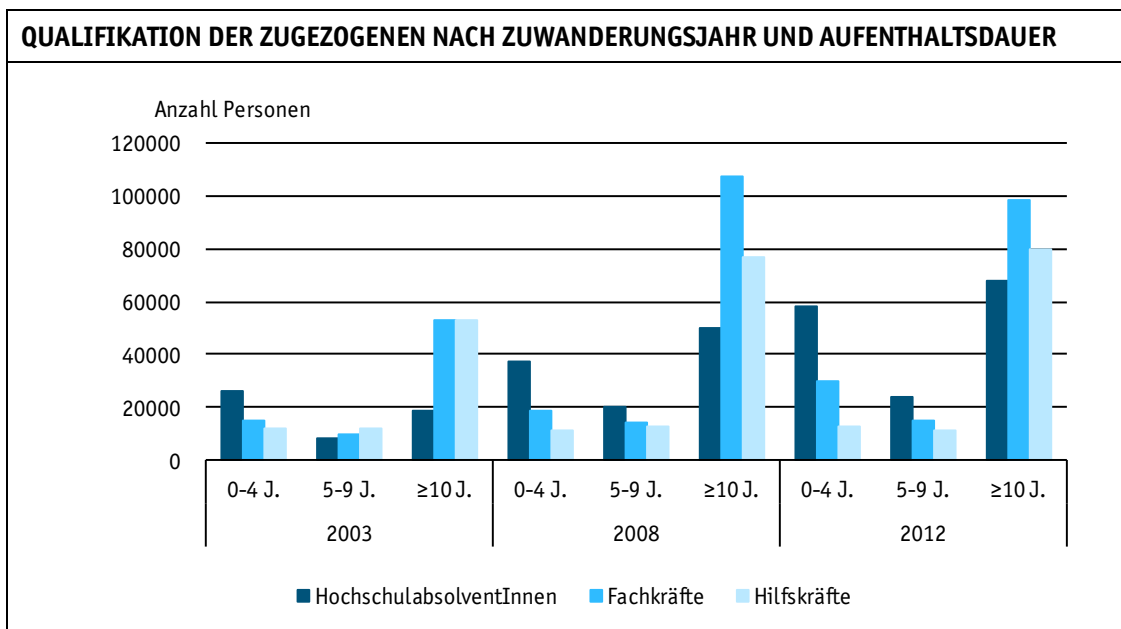
**Tabelle 8** SAKE 2012, Kanton Zürich. Hochrechnung auf Basis einer repräsentativen Stichprobe. Aufenthaltsdauer: in der Schweiz seit x Tagen.

ZUORDNUNG DER BILDUNGSABSCHLÜSSE AUF QUALIFIKATIONNIVEAUS			
	HochschulabsolventInnen < 10 J.	Fachkräfte < 10 J.	Hilfskräfte < 10 J.
Obligatorische Grundschule			91%
Haushaltslehrjahr, Handelsschule 1-2 Jahre			6%
Anlehre		5%	
Diplommittelschule, allgemeinbild. Schule		2%	
Berufslehre		51%	
Vollzeitberufsschule		4%	
Maturität, Lehrerseminar		38%	
Höhere Berufsausbildung	10%		
Universität, ETH, FH, PH	90%		
Weiss nicht			2%
Gesamt	100%	100%	100%

**Tabelle 9** SAKE 2012, Kanton Zürich.

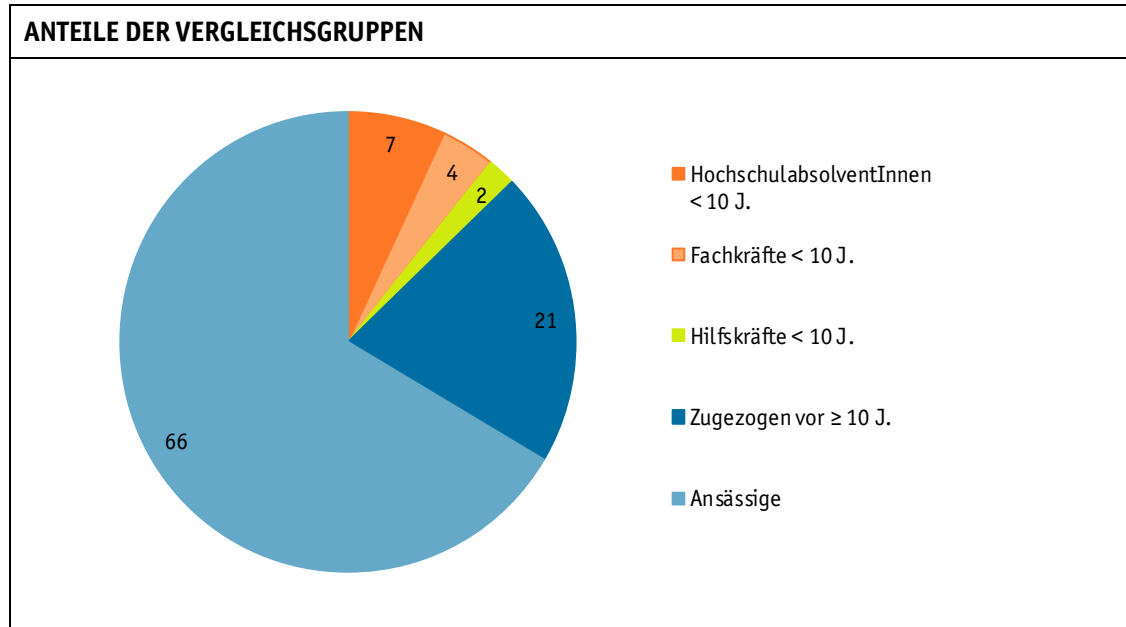


**Figur 9** SAKE 2012, Kanton Zürich. HochschulabsolventInnen sind Personen mit einem Tertiärabschluss (Universität, Technische Hochschule, Fachhochschule, Pädagogische Hochschule, Höhere Berufsbildung etc.). Fachkräfte sind Personen mit einem nicht-tertiären Berufsbildungsabschluss (Berufslehre, Berufsmaturität, Gymnasien, Lehrerseminar etc.). Hilfskräfte sind Personen, die über keinen SekII oder Tertiärabschluss verfügen, sondern lediglich über den obligatorischen Schulabschluss (SekI oder tiefer).

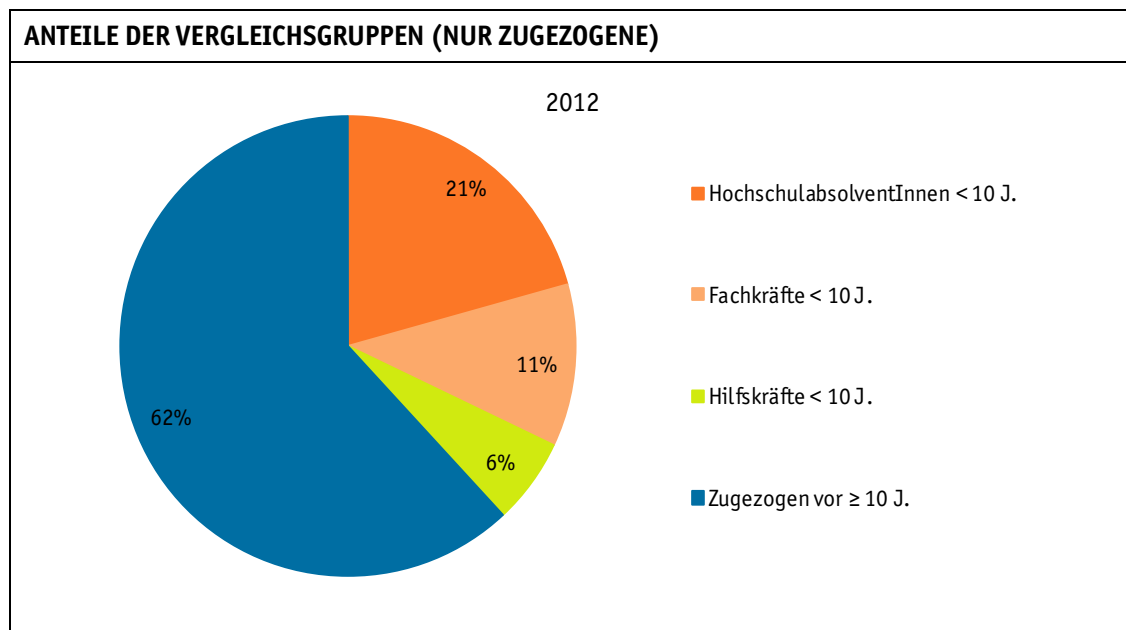


**Figur 10** SAKE 2003, 2008 und 2012, Kanton Zürich. Aufgrund einer Aufstockung des Samples 2010 können die Bestände über die Jahre möglicherweise nicht 1:1 verglichen werden. HochschulabsolventInnen sind Personen mit einem Tertiärabschluss (Universität, Technische Hochschule, Fachhochschule, Pädagogische Hochschule, Höhere Berufsbildung etc.). Fachkräfte sind Personen mit einem nicht-tertiären Berufsbildungsabschluss (Berufslehre, Berufsmaturität, Gymnasien,

Lehrerseminar etc.). Hilfskräfte sind Personen, die über keinen SekII oder Tertiärabschluss verfügen, sondern lediglich über den obligatorischen Schulabschluss (SekI oder tiefer).

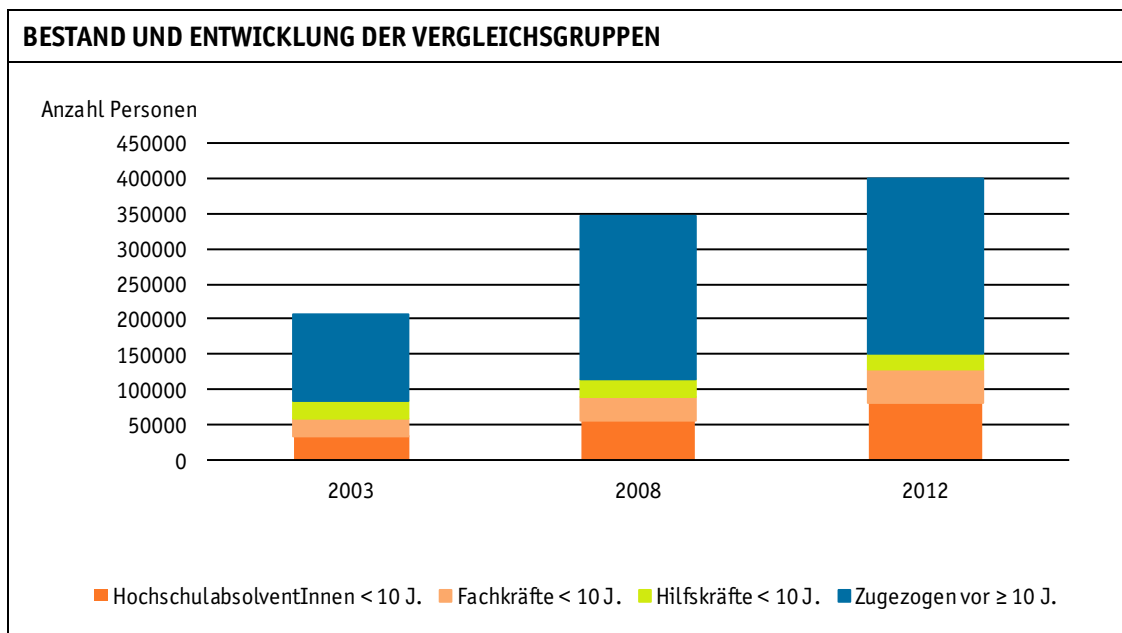


**Figur 11** I = Personen mit Tertiärabschluss, die vor 0-9 Jahren zugezogen sind. II = Personen mit Berufsbildungsabschluss, die vor 0-9 Jahren zugezogen sind. III = Personen ohne Berufsbildungsabschluss mit obligatorischer Schulbildung, die vor 0-9 Jahren zugezogen sind. IV = Personen aller Bildungsstufen, die vor 10 Jahren oder mehr zugezogen sind. V = Nicht-zugezogene Bevölkerung (SchweizerInnen und Secondos). SAKE 2012, Kanton Zürich.



**Figur 12** I = Personen mit Tertiärabschluss, die vor 0-9 Jahren zugezogen sind. II = Personen mit Berufsbildungsabschluss, die vor 0-9 Jahren zugezogen sind. III = Personen ohne Berufsbildungsabschluss mit obligatorischer Schulbildung, die vor 0-9 Jahren zugezogen sind. IV = Personen aller Bildungsstufen, die vor 10 Jahren oder mehr zugezogen sind. V = Nicht-zugezogene Bevölkerung (SchweizerInnen und Secondos). SAKE 2012, Kanton Zürich.

Die nachfolgende Figur zeigt Bestand und Entwicklung der Vergleichsgruppen. Dabei sind jeweils die vor weniger als 10 Jahren zugezogenen Hilfskräfte, Fachkräfte und HochschulabsolventInnen sowie die vor mehr als 10 Jahren Zugezogenen in der Bestandesaufnahme in den drei Jahren 2003, 2008 und 2012 dargestellt.



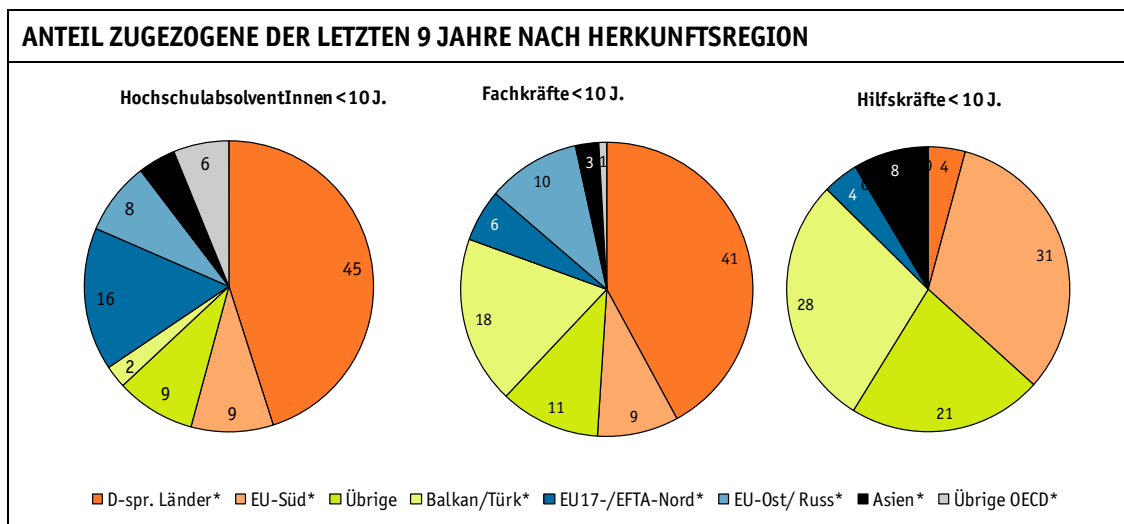
**Figur 13** Quelle: SAKE 2012, 2008 und 2003, Kanton Zürich. Aufgrund einer Aufstockung des Samples 2010 können die Bestände über die Jahre möglicherweise nicht 1:1 verglichen werden.

Der Bestand an zugezogenen HochschulabsolventInnen hat über den Beobachtungszeitraum kontinuierlich zugenommen. Der Bestand an Fachkräften hat weniger stark zugenommen. Der Bestand an zugezogenen Hilfskräften ist stabil geblieben. Während die Zahl der länger ansässigen Zugezogenen von 2003 auf 2008 stark gestiegen ist, ist sie zwischen 2008 und 2012 nur noch leicht gestiegen.

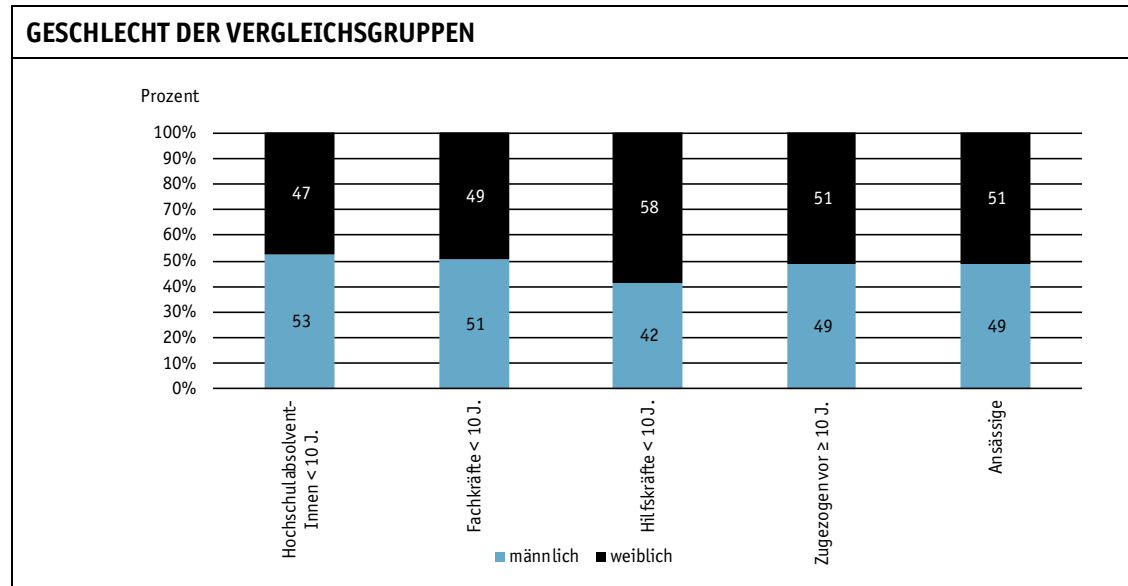


HERKUNFTSREGIONEN	
Herkunftsregion	Länder
Deutschsprachige Länder	Deutschland, Österreich, Liechtenstein
EU-Süd	Griechenland, Italien, Portugal, Spanien
Balkan/Türkei	Albanien, Bosnien/Herzegowina, Kosovo, Kroatien, Mazedonien, Serbien, Türkei
EU-17-/EFTA-Nord	Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Grossbritannien, Irland, Island, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Schweden, Malta, Zypern
EU-Ost/Russland	Bulgarien, Rumänien, Polen, Russland, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn
Asien	China, Indien, Thailand, Indonesien, Sri Lanka, Pakistan, Kambodscha, Vietnam, Taiwan, Singapur, Hongkong, Philippinen, Korea, Tibet, Bangladesch, Malaysia, Laos
Übrige OECD	Kanada, USA, Japan, Australien, Neuseeland
Übrige	Alle übrigen Länder (v.a. Lateinamerika, Afrika, Naher Osten, Zentralasien)

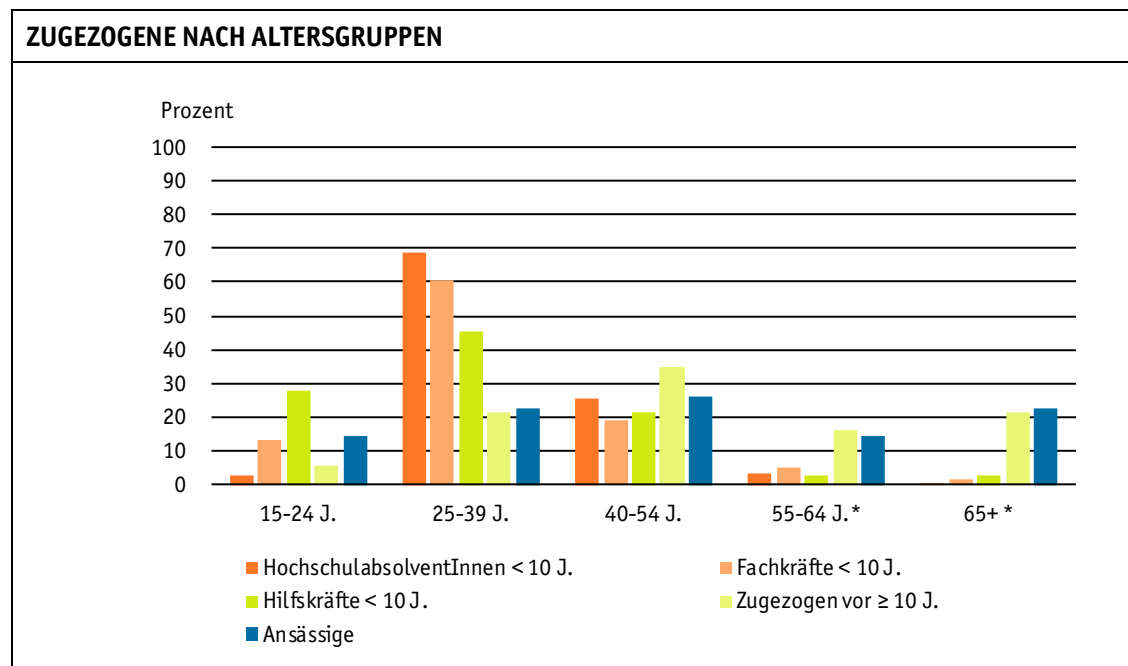
Tabelle 10



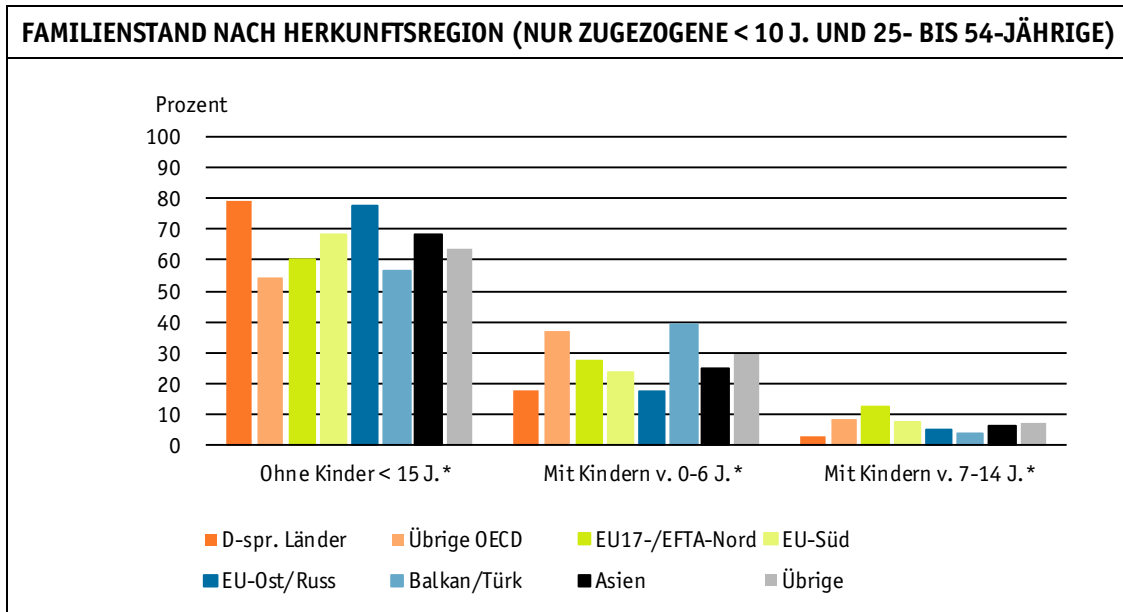
**Figur 14** SAKE 2012, Kanton Zürich. \*: Extrapolation teilweise aufgrund von weniger als 50 Beobachtungen. Die Resultate sind mit grosser Vorsicht zu interpretieren. Lesebeispiel: Im Jahre 2012 stammen 45% der in den letzten 9 Jahren zugezogenen HochschulabsolventInnen, 41% der zugezogenen Fachkräfte sowie 4% der zugezogenen Hilfskräfte aus dem deutschsprachigen Raum. Zur Einteilung der Länder siehe Tabelle 10 im Anhang.



Figur 15 SAKE 2012, Kanton Zürich.

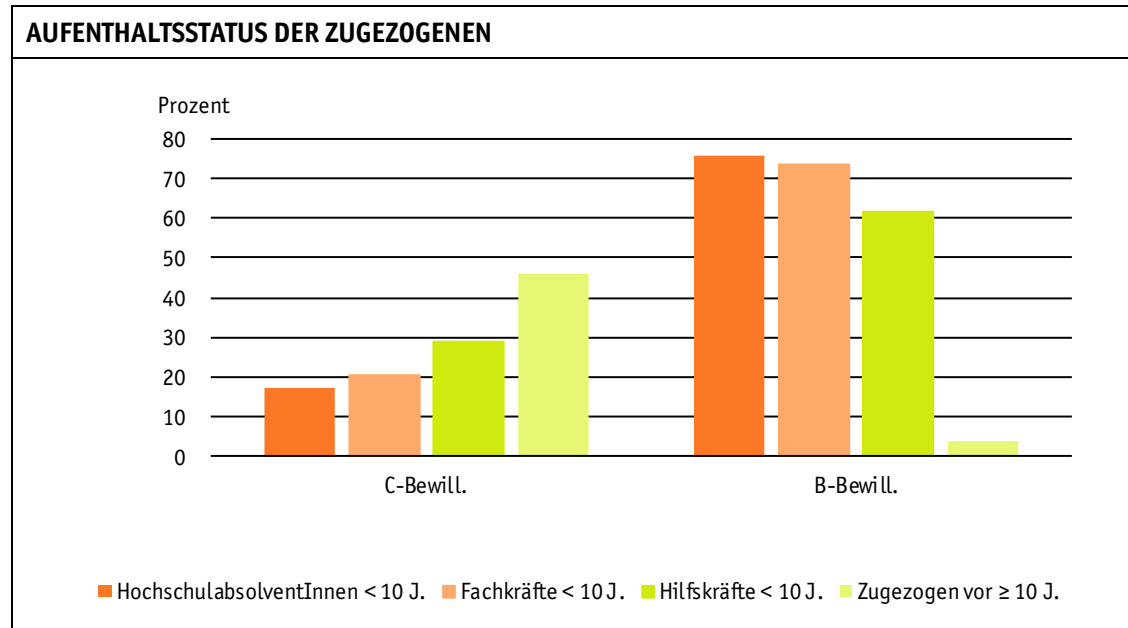


Figur 16 SAKE 2012, Kanton Zürich. \*: Extrapolation aufgrund von weniger als 50 Beobachtungen. Die Resultate sind mit grosser Vorsicht zu interpretieren.

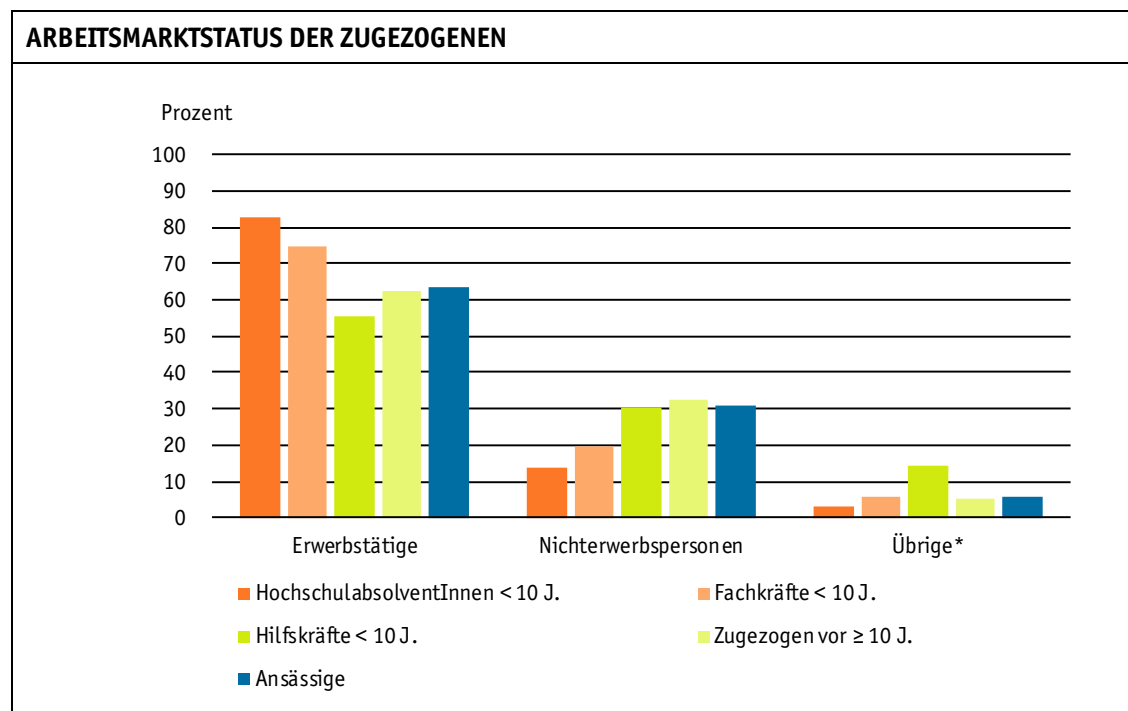


**Figur 17** SAKE 2012, Kanton Zürich. Nur Zugezogene der letzten 9 Jahre.\*: Extrapolation aufgrund von weniger als 50 Beobachtungen. Die Resultate sind mit grosser Vorsicht zu interpretieren.

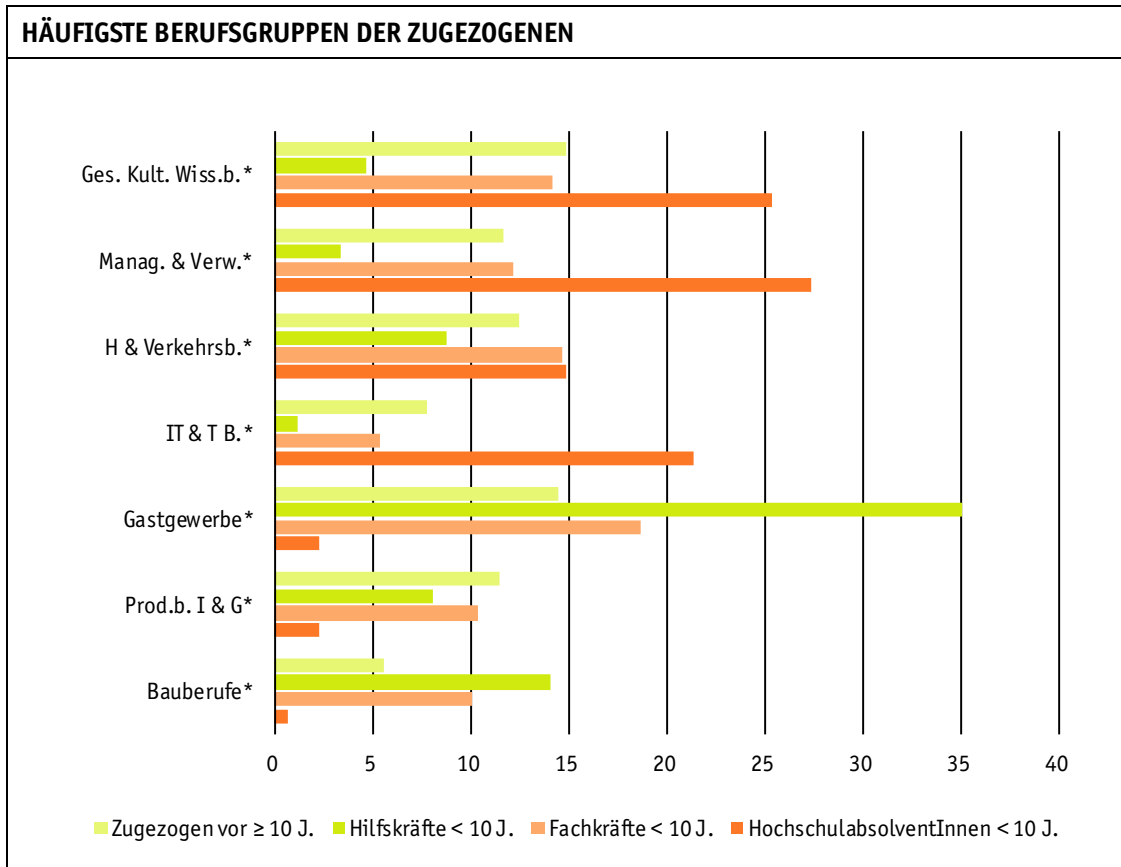
Die Auswertung zeigt, dass der Familienanteil unter den deutschsprachigen Zugezogenen deutlich unterdurchschnittlich ist. Am höchsten ist der Familienanteil bei den Zugezogenen aus den OECD-Ländern (USA, Kanada, Australien, Japan) sowie aus der Region Balkan/Türkei, gefolgt von EU-Süd und Asien.



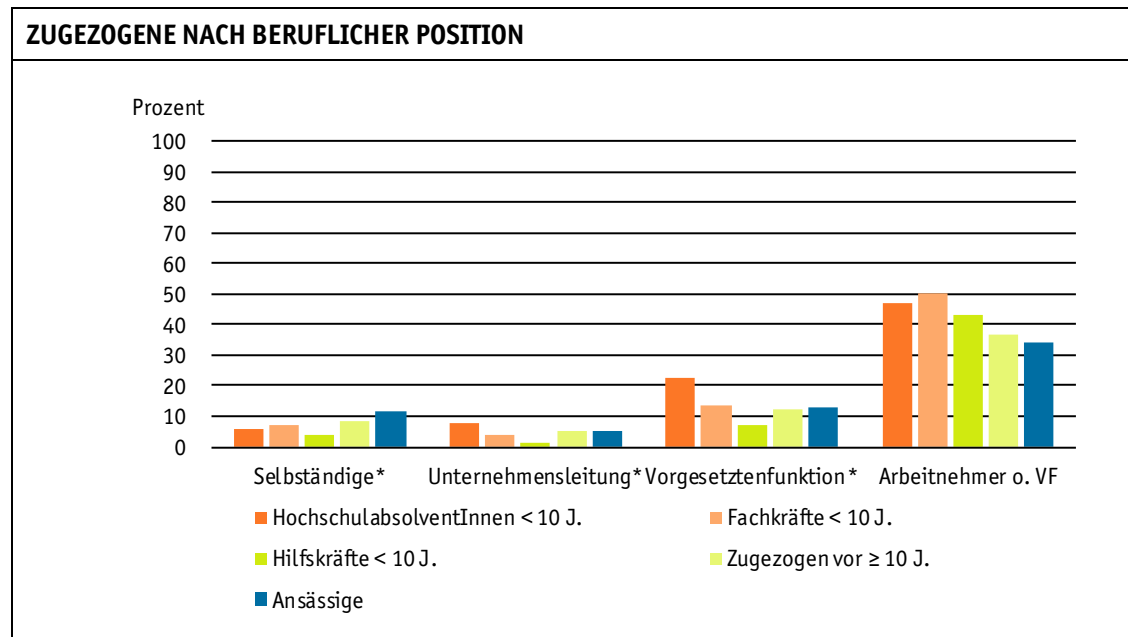
**Figur 18** SAKE 2012, Kanton Zürich. Aufgrund tiefer Fallzahlen sind für L-Bewilligungen und Flüchtlinge keine Aussagen möglich.



**Figur 19** SAKE 2012, Kanton Zürich. \*: Extrapolation aufgrund von weniger als 50 Beobachtungen. Die Resultate sind mit grosser Vorsicht zu interpretieren. Übrige = Erwerbslose ILO und Lehrlinge.



**Figur 20** SAKE 2012, Kanton Zürich. \*: Extrapolation aufgrund von weniger als 50 Beobachtungen. Die Resultate sind mit grosser Vorsicht zu interpretieren. Berufsgruppen nach SBN2000. Aufgrund tiefer Fallzahlen sind für land- und forstwirtschaftliche Berufe keine Aussagen möglich.



**Figur 21** SAKE 2012, Kanton Zürich. \*: Extrapolation aufgrund von weniger als 50 Beobachtungen. Die Resultate sind mit grosser Vorsicht zu interpretieren. Aufgrund der geringen Fallzahlen können für Lehrlinge keine Aussagen gemacht werden.

## LITERATUR

- Berthoud C. 2012:** Dequalifiziert! Das ungenutzte Wissen von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz. Mit Porträts von Betroffenen und Handlungsempfehlungen. Herausgegeben vom Schweizerischen Roten Kreuz SRK, Bern.
- Bischof M. und Meier C. 2011:** Der Informationsbedarf der in die Stadt Zürich ziehenden Ausländerinnen und Ausländer. Eine Analyse mit Fakten und Einschätzungen unter Berücksichtigung verschiedener „Sprachgruppen“ und derjenigen Ausländerinnen und Ausländer mit einer mittel- bis längerfristigen Aufenthaltsbewilligung (> 4 Monate). Stadt Zürich, Stadtentwicklung, Integrationsförderung, Juni 2011, Zürich.
- CLIP Network 2011:** Interkulturelle Politik in europäischen Städten. Intergruppenbeziehungen und die Rolle von Migrantenorganisationen in der Integrationsarbeit. Bamberg, Frankfurt a. Main.
- Cueni D. und Sheldon G. 2011:** Arbeitsmarktintegration von EU/EFTA-Bürgerinnen und Bürgern in der Schweiz. Schlussbericht im Auftrag des Bundesamtes für Migration BFM, Basel.
- Ecos 2011:** Potenziale und Herausforderungen der Expats-Integration in der Region Basel, Schlussbericht, 15. April 2011, Basel.
- Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR 2012:** Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund. Empfehlungen der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus EKR. Kurzfassung der Studie zu möglichen Diskriminierungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt, Bern.
- Esser H. 2001:** Integration und ethnische Schichtung. Arbeitspapiere – Mannheimer Zentrum für europäische Sozialforschung. Nr. 40.
- ETH 2013:** Analysing the chances and risks of mobile researchers and their partners/families within Europe. [http://www.euraxess-tandem.eu/fileadmin/content/publications/Summary\\_CH\\_Europe\\_final.pdf](http://www.euraxess-tandem.eu/fileadmin/content/publications/Summary_CH_Europe_final.pdf) [download 24.10.2013].
- Haug W. 2006:** Migranten und ihre Nachkommen auf dem Arbeitsmarkt: Ein Überblick. Bundesamt für Statistik, Reihe Informationen aus der Demographie, Neuchâtel.
- Haug W. und Müller-Jentsch D. 2008:** Die Neue Zuwanderung in Zahlen. Sonderbeilage in: Müller-Jentsch D. (Hg.) 2008: Die Neue Zuwanderung, Die Schweiz zwischen Brain-Gain und Überfremdungsangst, herausgegeben von Avenir Suisse, Zürich.
- Hermann M. 2012:** Die Geographie der Neuen Zuwanderung, terra cognita (21): 32-36.
- Heye C. und Hermann M. 2012:** Auswirkungen der Zuwanderung im Kanton Zürich auf den Wohnungsmarkt. In: Amt für Wirtschaft und Arbeit, Volkswirtschaftsdirektion des Kantons

Zürich 2012: Zuwanderung im Kanton Zürich, Auswirkungen auf den Arbeits- und Wohnungsmarkt, 23-38.

**INFRAS 2012:** Angebot und Nutzung von berufsbegleitender Höherqualifizierung in der Schweiz. Eine Studie im Auftrag des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie.

**INFRAS 2013:** Evaluation der EKIM-Projekte. Eine Studie im Auftrag der Fachstelle für Integrationsfragen des Kantons Zürich.

**Kanton Zürich 2013:** Integrationsangebote. Module und Konzepte. 2. überarb. Auflage.

[http://www.integration.zh.ch/internet/justiz\\_inneres/integration/de/unsere\\_angebote/good\\_practice/modulkatalog.html](http://www.integration.zh.ch/internet/justiz_inneres/integration/de/unsere_angebote/good_practice/modulkatalog.html) [download 30.9.2013].

**Kanton Zürich 2013:** Kantonales Integrationsprogramm Teil I: Bestandsaufnahme und Bedarfsanalyse.

**Landert Partner 2011:** Soziale Vernetzung in der Stadt Zürich, Zusatzauswertung der Bevölkerungsbefragung 2011, Schlussbericht, im Auftrag der Stadtentwicklung Zürich, Integrationsförderung, 5. September 2011, Zürich.

**Lang E./Tissot F. 2013:** Deutschkompetenzen der fremdsprachigen Bevölkerung des Kantons Zürich. Kooperative Pilotstudie der Fachstelle für Integrationsfragen des Kantons Zürich und des Departements Angewandte Linguistik der ZHAW. Winterthur: ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. (Working Papers in Applied Linguistics 4).

**Lee E. S. 1966:** A Theory of Migration, *Demography*, 5 (1): 47-57.

**Lukac A. und Weber B. 2013:** Vermehrte Zuwanderung aus den Ländern Süd- und Osteuropas, in: *Die Volkswirtschaft* 2013(6): 4-7).

**Müller-Jentsch D. (Hg.) 2008:** Die Neue Zuwanderung, Die Schweiz zwischen Brain-Gain und Überfremdungsangst, herausgegeben von Avenir Suisse, Zürich.

**Müller-Jentsch D. und Zürcher B. 2008:** Die Neue Zuwanderung, in: *Die Volkswirtschaft* 2008 (11): 12-16.

**OECD 2007:** International Migration Outlook. Annual Report 2007, Paris.

**Pecoraro M. 2011:** Gender, brain waste and job-education mismatch among migrant workers in Switzerland. ILO Publications, Genf.

**Pecoraro M. 2005:** Les migrants hautement qualifiés. In: Haug W./Wanner P. (Hg.): *Migrants et marché du travail. Compétence et insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère en Suisse*, Neuchâtel, 71-110.

**Sheldon G. 2008:** Was bringt uns die Neue Zuwanderung? Eine Kosten-Nutzen-Betrachtung, in: Müller-Jentsch D. (Hg.) 2008: *Die Neue Zuwanderung, Die Schweiz zwischen Brain-Gain und Überfremdungsangst*, herausgegeben von Avenir Suisse, Zürich, 103-127.



- Sheldon G. 2007:** Migration, Integration und Wachstum: Die Performance und wirtschaftliche Auswirkung der Ausländer in der Schweiz, Studie im Auftrag der Eidgenössischen Kommission für Ausländerfragen EKA, Basel.
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO 2013:** FlaM-Bericht vom 26. April 2013, Umsetzung der flankierenden Massnahmen zum freien Personenverkehr Schweiz – Europäische Union, 1. Januar – 31. Dezember 2012, Bern.
- Statistik Stadt Zürich 2008:** Die Neue Zuwanderung, Analyse der Zuzüge ausländischer Personen 1993–2007, Präsidialdepartement, Zürich, August 2008.
- Von Arx U. 2008:** Zu Hause in einem fremden Land. Die neuen Parallelgesellschaften. In: Müller-Jentsch D. (Hg.) 2008: Die Neue Zuwanderung, Die Schweiz zwischen Brain-Gain und Überfremdungsangst, herausgegeben von Avenir Suisse, Zürich, 65–79.
- Zürcher Kantonalbank ZKB 2010:** Immigration 2030, Szenarien für die Zürcher Wirtschaft und Gesellschaft, Oktober 2010, Zürich.