



3. Expatriates oder hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten? Wichtige Begriffe und Tatbestände aus der wissenschaftlichen Forschung

3.1 Wer sind Expatriates? Versuche einer Begriffsklärung

In der vorliegenden Arbeit interessiere ich mich für die Lebenswelt hochqualifizierter und privilegierter Migrantinnen und Migranten im Kanton Zug, vielfach fällt in diesem Zusammenhang der Begriff der Expatriates (oder die Kurzform Expats). Mein Forschungsinteresse fällt dabei auf eine heterogene Gruppe von Zugewanderten, die in der Regel wirtschaftlich gut bis sehr gut situiert ist und die im Vergleich zu nicht-privilegierten, geringqualifizierten Migrantinnen und Migranten salopp ausgedrückt eher als die „first class“-Migration (vgl. Amit 2007) beschrieben wird. So wird im Alltagsgebrauch häufig zwischen Migrantinnen und Migranten und Expatriates unterschieden (mit Ersteren sind für gewöhnlich die weniger gutsituierten Zugewanderten gemeint), obwohl es sich bei Letzteren gleichfalls um Migrantinnen und Migranten handelt (d. h. je nachdem, welche Definition verwendet wird), wenn auch mit anderen Herausforderungen und Bedürfnissen. Aber wer sind die Expatriates nun eigentlich?

Eine genaue Begriffsdefinition von „Expatriates“ ist keine leichte Aufgabe. Ein Lexikoneintrag des Oxford Dictionary gibt zum Begriff Expatriate die folgende Definition: „Expatriate: a person who lives outside their native country“. (The new Oxford English Dictionary 2019) Die Herkunft des Begriffs, der so in dieser Form seit ca. Mitte des 18. Jahrhunderts verwendet wird, geht auf den lateinischen Ausdruck *expatriat* für „gone out from one’s country“ zurück und setzt sich aus den beiden lateinischen Worten *ex* für „out“ (auf Deutsch „aus/heraus“) und *patria* für „native country“ (auf Deutsch „Herkunfts-/Vaterland“) zusammen. (ebd.) Trotz dieser recht breit angelegten Definition sind mit Expatriates typischerweise nur ein Bruchteil aller Menschen gemeint, die ausserhalb ihres Herkunftslandes leben. Die Bezeichnung Expatriate ist im allgemeinen Gebrauch freiwillig und zeitlich befristet migrierten Personen aus vorwiegend wohlhabenden (westlichen) Ländern vorbehalten, die aus mehreren wichtigen Gründen für eine gewisse Zeit ausserhalb ihres Herkunftslandes leben. (Cohen 1977: 6) Eric Cohen hat dazu in seinem Klassiker „Expatriate Communities“ von 1977 vier Leitlinien formuliert, die mit dem Begriff Expatriate in Verbindung stehen. Zu einem Expatriate wird man nach Cohen also aus den folgenden Gründen:

1. Business - private entrepreneurs, representatives, managers and employees of foreign and multinational firms, foreign employees of local firms, professionals practising abroad.
2. Mission - diplomatic and other governmental representatives, foreign aid personnel, representatives of foreign non-profitmaking organizations, military stationed abroad, missionaries.
3. Teaching, research and culture - academics, scientists (e.g. archeologists, anthropologists, etc.) and artists.
4. Leisure - owners of second homes abroad, the wealthy, the retired living abroad and other ‘permanent tourists’, bohemians and drop-outs. (ebd.: 6)

Nach Cohens Erläuterungen sind es also v. a. berufliche, missionarische/repräsentative, wissen-

schaftliche/kulturelle oder freizeitleich-/wohlstandsorientierte Gründe, die eine Person dazu bewegen, sich als sogenannte Expatriate für eine gewisse Zeit ins Ausland zu begeben. Die hier aufgeführten Gründe zum Verlassen des Herkunftslandes resultieren nicht gerade aus einer ökonomischen Notlage; das temporäre Auswandern erfolgt vielmehr aus einer sehr privilegierten, gutsituierten Lage heraus und dient typischerweise dazu, die berufliche, akademische oder künstlerische Karriere weiter voranzubringen bzw. zu verbessern. Oder im Fall von privilegierten Ruheständlerinnen und Ruheständlern, Privatiers, Bohemiens oder Dauertouristinnen und -touristen sich an einem anderen Ort für eine gewisse Zeit niederzulassen, weil man es sich schlichtweg leisten kann.

Der Begriff der Expatriates im allgemeinen Sprachgebrauch hat v. a. Anfang des letzten Jahrhunderts in Verbindung mit der sogenannten „Lost Generation“ an Popularität gewonnen; einer Gruppe amerikanischer Autorinnen und Autoren – unter ihnen bspw. Ernest Hemingway, Gertrude Stein, F. Scott Fitzgerald und T.S. Elliot –, die nach dem Ersten Weltkrieg in Paris lebten. (Fechter 2007: 1f.) So macht das folgende Zitat aus Hemingways Roman „The sun also rises“ aus dem Jahr 1926 in etwa deutlich, welches Lebensgefühl damals mit dem Begriff Expatriate verbunden wurde:

You're an Expatriate. You've lost touch with the soil. You are precious. Fake European standards have ruined you. You drink yourself to death. You become obsessed by sex. You spend all your time talking, not working. You're an expatriate, see. You hang around cafés. (Hemingway 2006: 120)

Wird die Lebenswelt der Expatriates der Lost Generation in Paris als eine abgehobene, Bohemien-Welt des moralischen Verfalls beschrieben, kommt dem Begriff in seiner allgemeinen Verwendung noch ein weiterer erwähnenswerter Zusammenhang zu, der in diesem Kontext besonders relevant erscheint: die Verbindung von Expatriates und Kolonialismus. So erscheinen die beiden Begriffe regelmässig vor dem Hintergrund der Erzählungen über die (post)koloniale Lebenswelt, wie sie bspw. Morrison 1993 in „Fair land Sarawak. Some recollections of an expatriate official“, einem Lagebericht über das Alltagsleben britischer Kolonialbeamter in Sarawak, Malaysia, beschreibt. Darauf Bezug nehmend charakterisiert Fechter (2007) den Typus der im Ausland lebenden Angestellten in der britischen (Post)Kolonialverwaltung folgendermassen:

These include the British gentlemen, who after prolonged exposure to the tropical climates of South or South East Asia, suffer from world-weariness, alienation and alcoholism, as they are portrayed in the novels and short stories of Anthony Burgess, Joseph Conrad and Somerset Maugham. This association (and sometimes continuity) between past colonials and contemporary expatriates also surfaces in popular discourse: leisurely sipping one's gin and tonic at sunset has become as much as an iconic image of expatriate life in the tropics today as it may have been of British colonial officers in India. (Fechter 2007: 2)

Eine weitaus gebräuchlichere, eher technische Verwendung des Begriffs Expatriate ist im Bereich des International Human Resource Management anzusetzen. (vgl. Morley et al. 2006; McNulty/Selmer 2017) In diesem Kontext sind mit Expatriates all diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines international agierenden Unternehmens gemeint, die mit einem sogenannten internationalen assignment-Vertrag für eine gewisse Zeit für ihr Unternehmen ins Ausland entsendet werden. Diese Personen bleiben meist bei ihrem Unternehmen angestellt, oft werden

solche Entsendungen als innerbetrieblicher Stellenwechsel angesehen, auch wenn hierfür Landesgrenzen zu überschreiten sind. Häufig wird in diesem Zusammenhang mit dem Zusatz „Business Expatriate“ noch genauer präzisiert, was der Grund (in diesem Fall eben das Geschäft und nicht die Freizeit oder der Ruhestand) für die Auslandsentsendung ist. Mit diesem klassischen Entsendungsmodell ist in der Regel ein grosszügiges Paket an Zusatzgratifikationen verbunden, das zur Annahme der Stelle im Ausland motivieren und die durch die Entsendung entstandenen Mehrkosten und Unannehmlichkeiten entsprechend kompensieren soll. So können neben der Kostenübernahme des Umzugs auch bspw. die Übernahme der gesamten Reisekosten für die entsendete Person und ihre Familie, die Unterstützung bei der Wohnungssuche bis hin zur kompletten Organisation des Wohnungsbezugs (unterstützt von sogenannten Relocation-Agenturen), die Übernahme der Wohnkosten am neuen Ort, die Übernahme der Kosten für Haushaltshilfen sowie die Zurverfügungstellung eines persönlichen Chauffeurs, zu den Vorzügen eines Expatriate Entsendungspakets gehören. Falls es eine Familie gibt und diese auch mit ins Ausland kommen möchte, wird diese in der Regel in solchen Paketen entsprechend berücksichtigt, sei es durch die Übernahme der Kosten für die Kinderbetreuung oder durch die Suche und Unterbringung der schulpflichtigen Kinder in einer internationalen Schule, die meist ebenfalls vom Unternehmen bezahlt wird. Des Weiteren stehen dem/der mitreisenden (Ehe-)Partner*in Sprach- und Freizeitangebote auf Kosten des Unternehmens zur Verfügung. Zusätzlich zu diesen Gratifikationen gehören weiter meist grosszügigere Saläre zu einem Expatriate-Entsendungspaket dazu, um die entstehenden Umstände und Mehrkosten eines Lebens ausserhalb des Heimatlandes besser zu entlohnen. Auch um damit einen gewissen Lebensstandard zu halten, den man aus dem Heimatland kennt und der je nach Standort in der Fremde teurer sein kann, wie etwa westliche Kleidung oder Lebensmittel. (Fechter 2007: 2)

Die geschilderten Vorzüge einer Expatriate-Entsendung lassen an dieser Stelle bereits vermuten, dass es sich hierbei um eher privilegierte Lebensumstände in der Fremde handelt; die beteiligten Unternehmen scheinen hierbei weder Kosten noch Mühen zu scheuen, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ausland mit einer grosszügigen Rundumversorgung einen möglichst angenehmen Aufenthalt zu ermöglichen. Aufgrund der hohen Kosten solcher klassischen Expatriate-Entsendungen setzen Unternehmen allerdings auch häufiger, so führt Fechter in ihrem Überblick weiter aus, auf andere Modelle von mobiler Arbeit wie bspw. Kurzzeitsendungen oder eine Erhöhung der Geschäftsreisefrequenzen, die es nicht unbedingt notwendig machen, dass Mitarbeitende (und ihre Familie) für einen gewissen Zeitraum komplett ins Ausland umziehen (müssen). In Anbetracht der Tatsache, dass ein*e Mitarbeitende*r als Expatriate einem Unternehmen ungefähr das drei- bis vierfache an Kosten verursacht, hat dies in vielen Unternehmen zunehmend dazu geführt, ihre Auslandsentsendungen zu reduzieren bzw. vermehrt komplett auf sie zu verzichten. Eine Möglichkeit ist hierbei, so erläutert Fechter weiter, dass Unternehmen vermehrt dazu übergehen, hochqualifizierte lokale Fachkräfte aus dem jeweiligen Land vor Ort zu gewinnen, anstatt die teuren Fachkräfte aus dem Mutterland zu entsenden. Eine andere Entwicklung geht einher mit dem Erscheinen neuer Generationen von jungen, hochausgebildeten Fachkräften, für die es aus Karriereaspekten fast schon eine Selbstverständlichkeit darstellt, einen Teil der Berufsbiografie im Ausland zu verbringen. Aus diesem Grund sind viele dieser neuen, heranwachsenden Fachkräfte bereit, so bemerkt Fechter (2007)

in ihrem Überblick abschliessend, unter weniger grosszügigen Bedingungen eine Stelle im Ausland anzunehmen und lassen sich für deutlich reduzierte Gratifikationspakete bzw. teilweise auch ohne Entsendungsprivilegien darauf ein. (ebd.: 2)

Neben dieser engeren Bedeutung von Expatriates wird der Begriff ebenso in einem weiteren Sinne für Menschen, die nicht (mehr) arbeiten, benutzt. Als Expatriates werden, ähnlich wie Cohen es bereits 1977 in seinem Klassiker hervorhebt (ebd.: 6), auch Pensionärinnen und Pensionäre, Privatiers, Dauertouristinnen und -touristen und sonstige Personen bezeichnet, die aus Freizeit- und Vergnügungsgründen oder einfach aufgrund des besseren Wetters die Heimat verlassen, um für eine gewisse Zeit im Ausland zu leben. Fechter selbst nennt einige Beispiele, die unter den erweiterten Expatriate-Begriff fallen:

With regard to British nationals who move to southern Spain, France or Italy on a temporary or permanent basis. These include elderly people who could be considered 'retirement' or 'leisure' migrants, but also those who leave their jobs and sell their property in the UK in pursuit of a better quality of life abroad, a warmer climate and lower living costs. These kind of expatriates have gained a relatively high profile in the popular imagination in the UK, partly through several television series following their relocation and settlement abroad. (Fechter 2007: 3)

Bei dieser Gruppe von Expatriates wird deutlich, dass es im Vergleich zur den karriereorientierten, berufsbedingten Gründen, die einen zum Expatriate werden lassen, hauptsächlich um die Verbesserung der Lebensqualität geht, und dies ausgehend von der privilegierten Situation, gar nicht (mehr) arbeiten zu müssen. Das hier beschriebene Phänomen dieser insgesamt sehr heterogenen Gruppe wird im wissenschaftlichen Diskurs häufig auch als sogenannte „Lifestyle-Migration“ bezeichnet, über deren Erwartungen, Bestrebungen und Erfahrungen bspw. Benson und O'Reilly (2009) in ihrem gleichnamigen Sammelband einen Überblick geben. Die beiden Autorinnen verweisen bereits im Vorwort auf die vielfältigen Ausprägungen von Migration, die unter diesem Begriff gefasst werden können:

Lifestyle migration can be defined in a variety of ways. Similarly the actors fall into several categories. There are those who make a permanent break, as did the 'foreign' wives in Florence or the international migrants to rural mid-west America, the latter seeking to 'find themselves' and identify with place than just set up a home. Others have become permanent transnationals – living their lives in two places – as returning longstay backpackers in Varansi and global wanderers; as sun-seeking cold weather retirees from Sweden and Britain in southern Spain or, as the disillusioned and despondent returnee (...), families seeking a safer and better quality of life away from the pressures and dangers in Britain. (Benson/O'Reilly 2009: ix)

Die Verwendung des Terminus „Expatriate“ ist aufgrund dieser unterschiedlichen Bedeutungen in der Forschung allerdings nicht unumstritten. Wie bereits angesprochen, scheint dieser Begriff v. a. vor dem Hintergrund einer (post)kolonialen Perspektive stark in eine Richtung aufgeladen zu sein, in der man mit dem Begriff vorwiegend privilegierte, hochqualifizierte, weisse (überwiegend männliche) Fachkräfte aus entwickelten westlichen Industriestaaten verbindet, die in zu entwickelnde Staaten geschickt werden. (Meier 2015a: 5) So bemerkt Lars Meier (2015a) in der Einleitung zu seinem Sammelband „Migrant professionals in the city“ hierzu Folgendes:

The term *expatriates* also has a special meaning and is mainly used for those skilled white “Westerners” migrating from „developed to developing world“ (Howard 2009). It has an implication of referring mainly to those white male moving – as stated from a postcolonial perspective – from „the West to the Rest“ (Hall 1992).

Expatriates include not only those working as professionals but also those white and masculine „adventures“ (Phillips 1996). Ulf Hannerz (1996: 106) used the following definition: „Expatriates (ex-expatriates) are people who have chosen to live abroad for some period, and who know when they are there that they can go home when it suits them... We often think of them as people of independent (even if modest) means...“ Recent studies referring to the term *expatriate* employed a critical perspective on whiteness that understands expatriates chiefly as self-confident and independent people from the West. (Meier 2015a: 5, Herv. i. O.)

Ausgehend von dieser Charakterisierung plädiert der Autor für eine weitere Betrachtungsweise, die sich von der westlich zentrierten Sicht löst. Er schlägt den Begriff der „migrant professionals“ als eine offene und breiter angelegte Perspektive vor, die die Perspektive für hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten aus nichtwestlichen Ländern in westliche Länder bewusst zulässt. (ebd.: 5) Der Begriff der „professionals“ legt hierbei den Fokus auf die Erwerbsarbeit als Hauptantrieb für die Migration. Die oben unter dem Begriff Expatriates subsumierte Freizeitklasse („leisure class“), also die aus Lifestyle- oder Freizeitgründen in die Fremde ziehenden Personen, werden nach diesem Verständnis nicht berücksichtigt. Sie gehören folglich nicht zur Kategorie der „migrant professionals“. (ebd.: 5) Meier macht des Weiteren deutlich, dass häufig assoziierte Begriffe zu diesem Phänomen wie etwa transnationale Elite („*transnational elite*“), transnationale Fachkräfte („*transnational professionals*“) oder transnationale Klasse („*transnational class*“) sich nicht eignen würden, da sie den Schwerpunkt zu stark auf die delokalisierten Aktivitäten legen würden. Meiers Interesse gilt eher dem alltäglichen Handeln von Akteuren in lokalen, örtlichen Kontexten. (ebd.: 6, Herv. i. O.) Abschliessend verwendet Meier eine sehr weite Definition von „migrant professionals“:

The migrant professionals are defined as those employed and working as skilled professionals after their migration. It is a well-educated group with privileges accepted in their country of destination. Besides these similarities are differences within this group, such as in relation to economic resources and social identities such as gender, ethnicity, sexuality or class. (ebd.: 6)

Trotz den alternativen Verwendungsweisen und den vieldeutigen und umstrittenen Bedeutungen des Terminus „Expatriate“ scheint der Begriff sowohl im Allgemeinen wie auch im wissenschaftlichen Sprachgebrauch weiterhin verbreitet zu sein. Als Begründung, den Begriff weiterhin im Diskurs zu verwenden, wird häufig angeführt, dass der Terminus Expatriates unter den betroffenen Personengruppen selbst sehr geläufig ist, prominent verwendet wird und ihnen in vielerlei Hinsicht als Selbstbeschreibung dient. (Kreutzer 2006: 35; Fechter 2007: 6) Wie selbstverständlich findet der Begriff in der sozialen Wirklichkeit dieser Personengruppen Verwendung, wenn es z. B. um die Beschreibung einer wachsenden „expatriate community“ in Singapur oder um die „expatriate organisations“ in London geht. Gleiches gilt bspw. für das eingangs erwähnte Netzwerk InterNations, das sich selbst als „the no. 1 platform for expats and global minds worldwide“ (InterNations, ohne Datum) bezeichnet und den Begriff Expatriate (bzw. die Kurzform Expat) für die Selbstbeschreibung ihrer Mitglieder konsequent verwendet. Auch die in dieser Arbeit untersuchten hochqualifizierten Zugewanderten im Kanton Zug verwenden den Begriff der Expatriates für sich. So richtet sich bspw. die in Zug ansässige Website zug4you.ch explizit an die „expat community“ vor Ort, welche sie zudem als „quite a large one“ (Zug4you.ch, ohne Datum) beschreiben. Nachfolgend gibt Fechter (2007) einen Überblick über die Verwendung des Begriffs Expatriate in der aktuellen Diskussion:

the word 'expatriate' is recognized across the spectrum of different foreign nationalities [despite the fact that] the term 'expatriate' is socially contested, politically and morally charged, ambiguous, and is linked to particular notions of ethnicity and class (...) [a] pertinent reason to employ the term is its prominence in discourse among foreigners, whether through positive identification or emphatic dissociation. Also, the word 'expatriate' is recognised across the spectrum of different foreign nationalities. Although it may be used with greater ease by native English speakers, others are similarly familiar with it, even if they encounter the term only during their stay abroad. Furthermore, it is commonly used to describe groups such as the 'American expatriate community', or 'expatriate community organisations'. (Fechter 2007: 6)

Wie oben bereits angesprochen, beschäftigt sich auch der Forschungsbereich des Human Resource Managements mit dem Phänomen der Expatriates². Der im Jahre 2017 von Yvonne McNulty und Jan Selmer herausgebrachte Sammelband „Research handbook of expatriates“, den ich für sehr bemerkenswert halte, gibt einen breiten Überblick über den aktuellen Stand der Forschung zu Expatriates. Im einführenden Beitrag werben die Herausgebenden für ein möglichst breites Begriffsverständnis von Expatriates. Der Blick auf die unterschiedlichen Beiträge dieses Bandes zeigt ein breit angelegtes Spektrum an Vorstellungen von Expatriates. So finden sich darin neben Beiträgen zu „business expatriates“ (McNulty/Brewster 2017), „expatriate performance“ (Care/Donohue 2017) und „expatriates to and from developed and developing countries“ (Clarke et al. 2017) auch Aufsätze zu „self-initiated expatriates“ (Selmer et al. 2017a) oder „lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex (LGBTI) expatriates“ (McPhail 2017)³. Unter Berücksichtigung aktueller Forschungsarbeiten geben Yvonne McNulty und Chris Brewster (2017) in ihrem Beitrag „The concept of business expatriates“ eine genaue und umfassende Definition des Begriffs Expatriate. Unter einem Expatriate verstehen sie

a person who lives outside their native country, and is physically mobile across international borders, whether for professional or personal reasons, whether for short or long periods of time, whether organizationally sponsored or not, and regardless as to whether one is crossing an ocean ('going overseas', as one might do from Brazil to Australia) or moving across land ('going abroad', as one might do from the USA to Canada). (ebd.: 23)

Ergänzend fügen McNulty und Brewster hinzu, dass diese sehr breit angelegte Definition von Expatriates alle Kategorien bzw. Personengruppen miteinschließt, die sich für eine begrenzte Zeit ins Ausland wagen. Die Gründe hierfür sind vielfältig und bewegen sich zwischen bezahlter oder unbezahlter Arbeit, fachlichen, beruflichen oder persönlichen Ambitionen, Familien- oder Privatleben, Angebot oder Nachfrage einer beruflichen Beschäftigung sowie politischen, finanziellen oder persönlichen Gründen. (McNulty/Brewster 2017: 23) Eine Definition also, die viele Variationen zulässt. Entscheidend dabei ist allerdings eine gewisse physische Mobilität der Personen. Nicht dazu zählen Beschäftigte, deren Aufgaben keine kurz- oder längerfristige geografische Mobilität bzw. Standortwechsel vorsehen. (ebd.: 23) Personengruppen wie „virtual expatriates“, „global virtual team members“ oder „domestic international managers“ fallen

² Die hier erwähnte Forscherin Yvonne McNulty betreibt an der School of Human Development & Social Services an der Singapore University of Social Sciences bspw. einen gesonderten Forschungsbereich unter dem Titel Expatriate Research (vgl. <http://expatriatesearch.com>).

³ Weiter finden sich auch noch Beiträge zu „female expatriates“ (Hutchings/Michailova 2017), „military expatriates“ (Fisher 2017), „missionary (religious) expatriates“ (Oberholster/Doss 2017), „expatriate academics“ (Selmer et al. 2017b), „sports expatriates“ (Dolles/Egilsson 2017) oder „international business travellers, short-term assignees and international commuters“ (Mäkelä et al. 2017) im besagten Sammelband wieder.

somit nicht in die oben beschriebene Kategorie der Expatriates. (ebd.: 23)

Letztlich geht es bei solchen Kategorisierungen, wie McNulty und Brewster anmerken, um eine Klassifikation internationaler Beschäftigter und derer internationalen Arbeitserfahrung. So werden bspw. internationale Beschäftigte nach der Art ihrer Entsendung typisiert, andere Klassifizierungen fokussieren auf den Karriereverlauf oder die Frequenz der Mobilität, also wie häufig jemand im Ausland tätig ist, für wie viele Unternehmen in wie vielen Ländern sie oder er gearbeitet habe oder einfach auf die Dauer des Auslandsaufenthalts. (ebd.: 24) Weitere Kategorisierungen setzen auf eine Kombination bestimmter Faktoren, wie bspw.: „length of the assignment and intensity of the individual’s cultural exposure“, „assignment length, number of assignments and commitment toward global assignments“ oder „high or low degrees of non-work disruption, cognitive flexibility and physical mobility“. (ebd.: 24) McNulty und Brewster plädieren in ihrem Beitrag schliesslich für eine handliche und breit angelegte Definition des Begriffs Expatriate, bei welcher v. a. die Kriterien „time and purpose“, erfüllt sein müssen. (ebd.: 24)

Neben definitorischen Fragen bietet das „Research Handbook of Expatriates“ ein umfangreiches Glossar, den „Glossary – clear and accurate terms about expatriates“ (McNulty/Brewster 2017: 54-60), über die gebräuchlichsten Begriffe, die mit den unterschiedlichsten Ausprägungen der Expatriates in Verbindung gebracht werden. So werden dort auf kurze und prägnante Weise folgende Bezeichnungen (in einer kleinen Auswahl) erläutert:

assigned expatriate (AE) – Employee temporarily transferred abroad by their organization, which arranges and supports the move, to work in a foreign subsidiary for an organizational goal. Conceptualized as a broader type of business expatriate who engages in assigned expatriation constituting of five specific subtypes that vary according to their purposes and country of origin: parent country nationals (PCNs), third country nationals (TCNs), inpatriates, some expatriates of host country origin (EHCOs) and short-term assignees (STAs). (McNulty/Brewster 2017: 54)

business expatriate – Legally working individual who resides temporarily in a country of which they are not a citizen in order to accomplish a career-related goal, being relocated abroad by an organization, or by self-initiation, or directly employed within the host country. (ebd.: 54)

localized expatriate (LOPAT) – An AE who, after completing a home country-based long-term assignment contract, transitions to full local terms and conditions in the host country either as directed by the employer or at their own request. (ebd.: 55)

self-initiated expatriate (SIE) – An individual who initiates and usually finances their own expatriation and is not transferred by an organization. They relocate to a country of their choice, or to an organization of their choice based in another country, to pursue cultural, personal and career development experiences, often with no definite time frame in mind. (ebd.: 56)

permanent transferee (PT) – Employee who resigns from the home country office and is hired by the host country office of the same MNE [multinational enterprise, m.st.], but for whom there is no return (repatriation) to the home country, no guarantee of company-sponsored reassignment elsewhere, and only local terms and conditions offered in the host country. (ebd.: 56)

overseas experience (OE) traveller and tourist – Typically a young person who travels to different countries primarily for adventure (tourism, backpacking) and to explore the world and other cultures, rather than to gain international career experience. If engaging in work while abroad, they are most commonly remunerated ‘off the books’ in ‘cash jobs’ and unskilled temporary work that usually does not suit their qualifications or provides little career value, but which supports and funds their travel. (ebd.: 56)

migrant (skilled and unskilled, including refugees) – Person who leaves their home country on a long-term to permanent basis in order to live and work abroad, most with the specific intent of attaining citizenship of,

and settling in, a new country. They are often (but by no means always) motivated by the push of economic and socio-political necessity. May be skilled (highly educated) or unskilled (poor, uneducated, as refugees). (ebd.: 55f.)

Wie bereits diese kleine Auswahl an Definitionen zeigt, sind diese Beschreibungen nicht unbedingt trennscharf zueinander, sondern eher mit vielen Überlappungen untereinander oder als zeitliche Abfolge hintereinander zu verstehen. So sind die *assigned expatriates* auch in einem weiteren Verständnis als *business expatriates* zu betrachten, gleiches gilt für die *self-initiated expatriates*, sobald diese eine Arbeit im neuen Land annehmen. Und vermutlich kamen viele *localized expatriates* vor ihrer Lokalisierung im neuen Land einmal als *assigned expatriates* ins Land.

Hervorzuheben sind in diesem Glossar allerdings die Erläuterungen zum Migranten bzw. zur Migrantin, die dort gesondert aufgeführt sind. Dabei wird als einer der Hauptgründe für die Migration die Absicht vorausgesetzt, sich im neuen Land dauerhaft niederzulassen und dort die Staatsbürgerschaft anzustreben. Weiterhin wird als ein bedeutender Push-Faktor⁴ für die Migration die ökonomische und sozialpolitische Notwendigkeit genannt. Weiter werden sozialstrukturelle Faktoren wie hochqualifiziert/hochgebildet bzw. unqualifiziert miteingebracht. Letzteres Merkmal wird auch mit ungebildet und/oder arm gleichgesetzt und am Beispiel der Flüchtlinge ausgeführt. Die Unterscheidung zwischen Expatriates und Migrantin bzw. Migrant, die im Glossar – oder ebenso im allgemeinen Sprachgebrauch – recht eindeutig erscheint, ist es in der Forschung alles andere als das. McNulty und Brewster weisen auf Studien hin, die ein sehr breites Verständnis von Migrantin bzw. Migrant haben und auch Expatriates dazu zählen. (vgl. Andresen et al. 2014; 2013) Für weitere Unklarheiten bei der Trennschärfe dieser beiden Begriffe sorgen die Charakterisierungen hochqualifizierter und privilegierter Migrantinnen und Migranten, die im Prinzip dasselbe Phänomen mit jeweils anderen Worten beschreiben (ebd.: 39). Dazu nur ein paar wenige Beispiele, die aufzeigen, welchen Reichtum an Bezeichnungen es für diesen Sachverhalt gibt: „transnational elites“ (bei Beaverstock 2002; 2005), „qualified immigrants“ (bei Cerdin et al. 2014) oder „immigrant professionals“ (bei Batalova/Lowell 2006). Abschliessend begründen McNulty und Brewster die Notwendigkeit für diese terminologische Differenzierung wie folgt:

In principle the distinction between business expatriates and migrants is clear: unlike expatriates, migrants, in the broadest and continuing definitions of the concept, intend to move to another country on a permanent basis (...). In practice, the boundaries are more fungible and, like the distinctions between AE [assigned expatriates, m.st.] and SIE [self-initiated expatriates, m.st.] categories, individuals may move between them. Some AEs exactly fitting the definition decide to stay on indefinitely in the host country after their assignment as localized expatriates (by negotiating a non-expatriate or significantly reduced expatriate contract with their existing employer or a new one) (...) while others stay on permanently as skilled migrants. [Some scholars, m.st.] found, for example, that many SIEs stay in a new country on a permanent basis and become migrants. Conversely some migrants, although intending to stay permanently, return home within a short period. (McNulty/Brewster 2017: 38)

Hier zeigt sich deutlich, dass die einzelnen Kategorien nicht starr voneinander getrennt werden

⁴ Zu den Push- und Pull-Faktoren der internationalen Migration vgl. Pries 2001a: 31ff.

können. Sie sind vielmehr miteinander vernetzt und bedingen sich gegenseitig. In der sozialen Praxis bewegen sich die einzelnen Individuen zwischen ihnen hin- und her. Als Hauptunterscheidungsmerkmal zwischen Migrantinnen und Migranten und den *assigned* oder *business Expatriates* heben die Verfassenenden die befristete Aufenthaltsdauer hervor. So wird das Destinationsland von *assigned* oder *business expatriates* meistens als Gastland angesehen, selten als dauerhaftes Zuhause oder „Heimat“:

The key distinction between migrants and AEs [assigned expatriates, m.st.] is much clearer than between migrants and SIEs [self-initiated expatriates, m.st.]: in both instances, however, a migrant does not conceive of a host country as providing only a temporary stay, as do business expatriates; rather, the new country is intended to become their home country. Business expatriates, on the other hand, perceive their stay as temporary and do not view the host country as their permanent home. (ebd.: 38)

Der kurze Überblick über den Begriff Expatriate macht klar, dass es vielfältige Verwendungszusammenhänge und Definitionen des Begriffs gibt. Im alltäglichen Leben, in der Arbeitswelt, der Belletristik oder Forschung stossen wir immer wieder auf diesen Begriff, der Phänomene erfasst, die ähnlich erscheinen, aber nicht identisch sind. Manchmal fällt die Definition sehr weit aus (vgl. Cohen 1977), d. h. sie erfasst alle Personen, die aufgrund von „Business“, „Mission“, „Teaching“ oder „Leisure“ für einige Zeit ins Ausland gehen. (ebd.: 7) Manchmal ist die Definition eng und beschränkt sich ausschliesslich auf die sogenannten „business expatriates“, die mit einem assignment-Vertrag für maximal drei Jahre im Ausland arbeiten. (Fechter 2007: 2) Im Bereich des Human Resource Managements wird der Begriff Expatriate, wie ausgeführt, sehr differenziert diskutiert. (vgl. Glossar zu den Expatriates von McNulty/Brewster 2017: 54ff.) Hinzu kommt, dass dem Begriff eine gewisse negative Konnotation zueigen ist, wie dies Meiers Kritik (2015a) unterstellt: Der Begriff würde eine einseitige, (post)koloniale Perspektive zeigen, die sich vorwiegend auf privilegierte, hochqualifizierte, weisse (überwiegend männliche) Fachkräfte aus entwickelten westlichen Industriestaaten konzentriert. (ebd.: 5) Auch die landläufige Unterscheidung in Expatriates und Migrantinnen und Migranten zielt in eine ähnliche Richtung, wonach Migrantinnen und Migranten als weniger privilegiert, niedrigqualifiziert bezeichnet werden, als Menschen, die aus weniger entwickelten Ländern zugewandert sind. Mit Expatriates dagegen werden üblicherweise jene privilegierten, hochqualifizierten, überwiegend weissen Fachkräfte und ihre Familien aus entwickelten westlichen Industriestaaten umschrieben.

Vor dem Hintergrund dieser Auslegeordnung hinsichtlich des Begriffs Expatriates, erweist sich eine exakte Begriffsdefinition immer noch als schwierig. Der Begriff ist und bleibt ein eher vager Sammelbegriff für eine (eher privilegierte) Form von Zuwanderung, die sich je nach Definition breiter oder enger fassen lässt. Dennoch erachte ich es für notwendig, bestimmte Grundpfeiler zu definieren, die mich durch meine Arbeit leiten. Ein wichtiger Grundpfeiler, auf dem meine Arbeit ruht, ist der Versuch einer zweckmässigen Definition des Begriffs Expatriate. Daher werde ich in Anlehnung an die Ausführungen von McNulty und Brewster (2017: 23) und an die (im folgenden Teilkapitel noch näher ausgeführte) Definition von Wiener und Grossmann (2011), eine sehr weit gefasste Definition verwenden. Dabei ist mir klar, dass die (post)koloniale Aufladung des Begriffs Expatriate dessen Verwendung eigentlich verbietet. Dennoch habe ich mich aus forschungspragmatischen Gründen entschieden, den Begriff Expatriate in meiner

Arbeit zu benutzen, insbesondere deshalb, weil der Begriff innerhalb der untersuchten Population sehr geläufig ist. (vgl. Kreuzer 2006: 35; Fechter 2007: 6)

3.2 Gebrauch und Verständnis des Begriffs Expatriates in der vorliegenden Arbeit

Wie bereits ausführlich dargestellt wurde, versteht man unter dem Begriff Expatriates im engeren Sinn hochqualifizierte Fachkräfte international agierender Unternehmen, die aus beruflichen Gründen für eine gewisse Zeit im Ausland leben, in der Regel mit Beibehaltung der ursprünglichen Nationalität. Darüber hinaus wird der Begriff häufig einschränkend auf Hochqualifizierte aus (reichen) Industrienationen angewendet (z. B. Expatriates aus den USA). Dies erlaubt zwischen Expatriates und „klassischen“ Migrantinnen und Migranten zu differenzieren, die aus sozioökonomischen Gründen in ein fremdes Land ziehen, normalerweise langfristig im Ausland leben möchten und dort die ausländische Staatsbürgerschaft annehmen. Allerdings verschwimmen diese Definitionsgrenzen zunehmend, da die Anzahl hochqualifizierter Expatriates aus Schwellen- und Entwicklungsländern ansteigt (Wiener/Grossmann 2011: 23) und es immer mehr Expatriates langfristig ins Ausland zieht. Expatriates bilden, wie gesagt, eine sehr heterogene Gruppe. Dieser Tatsache trägt auch das „Glossar der neuen Migration“ (Müller-Jentsch/Avenir Suisse 2008: 21) Rechnung, das die Expatriates in verschiedene Gruppen kategorisiert. So gibt es die „Transient Settlers“ (oder vorübergehend Sesshafte, die aus freier Entscheidung oder beruflichen Erfordernissen alle paar Jahre den Standort wechseln), die „Intra-company Transferees“ (Mitarbeitende von internationalen Unternehmen, die für ein paar Jahre über die Landesgrenze hinweg versetzt werden) oder die „scientific diaspora“ (hochmobile, global-vernetzte Wissenschaftler*innen, die Etappen ihrer Karriere im Ausland verbringen). Für Expatriates mit Familie gibt es eine besondere Kategorie: die „trailing spouses“ (üblicherweise die Bezeichnung für die Expatriate-Partnerin, die ihren Partner bei einer Auslandsentsendung begleitet). (ebd.: 22-23)

In meiner Arbeit folge ich dagegen der erweiterten Definition von Expatriate nach Wiener und Grossmann (2011: 23):

Es handelt sich um Personen und ihre Familienangehörigen, die hauptsächlich aus beruflichen Gründen in ein anderes Land ziehen, eine höhere Qualifikation resp. ein hohes Bildungsniveau aufweisen (das auch im Gastland anerkannt wird) und zum Grossteil von Unternehmen ins Land geholt werden.

Die zeitliche Komponente ist dabei ein entscheidender Faktor: Für Wiener und Grossmann ist der Begriff Expatriate reichlich vorbelastet, da er unter Umständen nur Personen einschliesst, die mittels eines „assignment-Vertrags“ für eine sehr begrenzte Zeit (von sechs Monaten bis zu drei Jahren) ins Land kommen. Für diese Gruppierung sei eine verstärkte Bemühung um zivilgesellschaftliche Beteiligung schon aus zeitlichen Gründen fraglich. In vielen Fällen sei diese Sicht aber zunehmend überholt, da viele Expatriates – zumindest in der von ihnen erforschten Region Basel – mit steigender Tendenz deutlich länger im Ausland bleiben. (Wiener/Grossmann 2011: 24) Genau dieser Aspekt ist zudem für die vorliegende Fallstudie im Kanton Zug von grosser Bedeutung. So finden sich unter den in dieser Studie befragten Personen zwei ältere

Herren, die seit über 35 Jahren im Kanton Zug leben. Beide bezeichnen sich noch immer als Expatriates (vgl. Kap. 7).

3.3 Forschungen zu Expatriates bzw. hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten

Wie ich im Überblick über den Begriff Expatriates bereits festgehalten habe, haben sich verschiedene Wissenschaftsdisziplinen mit den unterschiedlichsten Ausprägungen der Expatriates befasst, allen voran die Forschung zum Internationalen Human Resource Management. (vgl. McNulty/Selmer 2017) Doch welche Forschungsgebiete sind aus einer spezifisch sozialwissenschaftlichen Betrachtungsweise mit der Expatriate-Thematik verbunden? Und welche davon können für meine Arbeit von Interesse sein?

Besonders inspirierend sind für mich Migrationsstudien bzw. Forschungsarbeiten zu hochqualifizierten bzw. privilegierten Zuwanderungsgruppen bzw. Fachkräften gewesen. Daher werde ich im Folgenden einige Forschungsfelder vorstellen, die ich für besonders geeignet halte, um die vorliegende Forschung zu Expatriates in Zug konzeptionell einzuordnen. Mein Schwerpunkt liegt insbesondere auf Forschungsarbeiten, die Themen wie *Expatriate-Communities*, *becoming an Expatriate*, *everyday life as an Expatriate* sowie *transnationaler Austausch und Expatriate-Lifestyle-Typen* im Fokus haben.

Der Forschungsstand zum Thema Migration hochqualifizierter Fachkräfte hat sich im Bereich der Sozialwissenschaften, wie Lars Meier (2015a) feststellt, in den letzten 15 Jahren beachtlich entwickelt. (ebd.: 6) Vorher, so Meier, wurde diesem Forschungsbereich – von wenigen Ausnahmen abgesehen (vgl. z. B. Cohen 1977) – kaum Beachtung geschenkt. Die Mehrzahl der Migrationsstudien fokussierte damals v. a. auf die Gruppen der nicht-privilegierten Migrantinnen und Migranten, wie bereits Kreutzer und Roth (2006) bemerkt haben. (ebd.: 7f.) Diese geben in der Einleitung zu ihrem Sammelband „Transnationale Karrieren“ einen guten Überblick in die damals aufkommende Forschung zur Lebenswelt der global mobilen Professionellen. Obwohl die erwähnte Publikation nun schon einige Jahre zurückliegt, möchte ich auf einen Ansatz aus dem Einleitungskapitel eingehen. Interessant daran ist, dass die Gruppe der Expatriates in eine „Typologie transnational mobiler Menschen“ eingeordnet wird.

In ihrer Definition von Expatriates sprechen Kreutzer und Roth eingangs von „Mitarbeiterinnen transnationaler Unternehmen“ und beziehen neben diesen auch

Auslandsgesandte nationaler Regierungen, internationaler NGOs, Organisationen der internationalen Entwicklungs- und Katastrophenhilfe, humanitärer und religiöser Organisationen, aber auch relativ mittellose Globetrotter [mit ein]. So unterschiedlich die Tätigkeiten von Missionaren, Diplomaten, internationalen Geschäftsleuten, Entwicklungs- und Katastrophenhelfern auch sind, sie teilen die Erfahrungen der vorübergehenden und wechselnden Auslandsaufenthalte. (Kreutzer/Roth 2006: 8)

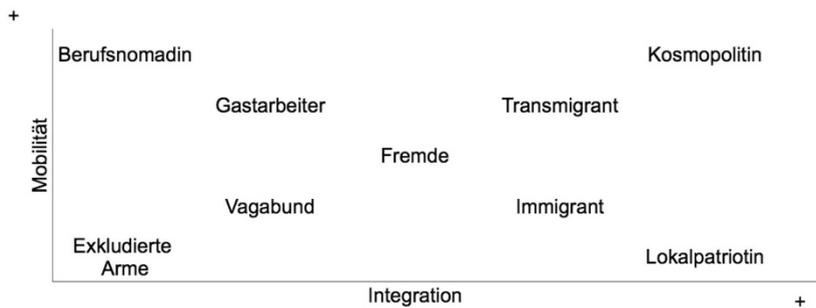
Vielen Expatriates gemeinsam scheint der Aspekt zu sein, so führen Kreutzer und Roth weiter aus, dass der Auslandsaufenthalt als solcher keine Entscheidung ist, die nur einmal im Leben getroffen wird, er erweist sich vielmehr als eine Etappe in einer erfolgreichen Berufskarriere, die sich durchaus wiederholen kann. Der Aufenthalt im Ausland erscheint dabei in vielerlei

Hinsicht für die Ausübung des Berufs nicht unbedingt notwendig. Für den Aufbau einer Karriere in hochqualifizierten Berufen wird aber vielfach erwartet, zumindest einen Teil der Berufskarriere im Ausland verbracht zu haben, um dort internationale Erfahrungen zu sammeln. Die Phase der Auslandstätigkeit erweckt den Eindruck, eine „rituelle Statuspassage einer nationalen ebenso wie einer internationalen Karriere“ (Kreutzer/Roth 2006: 9) zu sein.

3.4 Typologien transnationaler Mobilität

Ausgehend von dieser Definition erstellen Kreutzer und Roth eine Typologie transnationaler Mobilität (vgl. Abbildung 5), in der anhand soziologischer Theorien und Konzepte mehrere charakteristische Typen unterschieden werden. Der Begriff Expatriate tritt in der Darstellung nicht explizit auf, da er häufig eine Kombination aus verschiedenen Typen darstellt.

Abbildung 5: Typen transnationaler Mobilität



Quelle: Kreutzer/Roth 2006: 16.

Die dargestellten Typen mobiler Menschen bewegen sich im Diagramm zwischen den Achsen weniger/mehr Mobilität und weniger/mehr Integration. In der Mitte der Abbildung ist der Typus des Fremden. Dieser Typus ist, wie aus der Darstellung hervorgeht, sowohl sesshaft als auch mobil, zudem tritt er als integriertes Mitglied einer Gruppe sowie gleichermaßen als Aussen-seiter dieser Gruppe in Erscheinung. (Kreutzer/Roth 2006: 15) Vom Typus des Fremden war schon bei Georg Simmel (1992/1908) die Rede:

Es ist hier also der Fremde nicht in dem bisher vielfach berührten Sinn gemeint, als der Wandernde, der heute kommt und morgen geht, sondern als der, der heute kommt und morgen bleibt – sozusagen der potenziell Wandernde, der, obgleich er nicht weitergezogen ist, die Gelöstheit des Kommens und Gehens nicht ganz überwunden hat. (Simmel 1992/1908: 764)

Hier identifizieren Kreutzer und Roth, vom Typus des *Fremden* ausgehend, vier Extrempunkte in ihrem Schema, sozusagen die „vier Dimensionen des Fremden“. (ebd.: 15) Auf der einen

Achse finden sich als Extremform zum einen die hochmobilen und wenig integrierten *Berufsnomaden*, zum andern die hochmobilen und gut integrierten *Kosmopoliten*. Auf der anderen Achse ist als Extremtypus zum einen die Gruppe der wenig mobilen und wenig integrierten *exkludierten Armen* zu nennen, zum anderen gibt es dort die Gruppe der wenig mobilen, aber gut integrierten *Lokalpatrioten*. Zwischen den Extrempositionen lassen sich weitere Typen transnational mobiler Menschen, die eine Art Zwischenposition einnehmen, bestimmen, angeordnet nach dem Grad ihrer Mobilität und Integration. Genau in diesem Zwischenraum befinden sich der Typus des *Gastarbeiters*, des *Transmigranten*, des *Vagabunden* und der *Immigranten*.

Bei den *Expatriates*, die den Mittelpunkt meiner Arbeit bilden, handelt es sich nach Kreuzter und Roth um *Berufsnomaden* oder *Gastarbeiter* resp. um *Transmigranten* oder *Kosmopoliten*. (ebd.: 16) Allen gemeinsam ist eine hohe Mobilität.

Sesshaftigkeit wird im Modell als ein Gegenpol zur Mobilität gedacht. Die *exkludierten Armen* sowie die integrierten *Lokalpatrioten* bilden hier „die beiden Pole der Sesshaftigkeit“. (ebd.: 16) Der *Immigrant*, der zunächst in einer Zwischenposition steht, kann sich durch vermehrte Integrationsbemühungen zu einem *Lokalpatrioten* entwickeln. Er bleibt zwar vielfach ein Randständiger in der Gesellschaft, in die er eingewandert ist – ein marginal man, wie ihn Robert E. Park (2002/1928) nannte. Seine nachfolgenden Generationen haben allerdings die Chance, sich in der Gesellschaft zu integrieren und in ihr im Sinne des Lokalpatrioten heimisch zu werden. (Kreutzer/Roth 2006: 16) Der Fremde, der als *Vagabund* „mittellos und illegal“ in ein anderes Land kommt, ist zwangsläufig mobil. Versucht er dann, sesshaft zu werden und die Gemeinschaft der (mobilen) *Vagabunden* zu verlassen, kann ihn das Schicksal nichtmobiler, gesellschaftlich ausgeschlossener armen Menschen treffen. Gerade an den letzten Beispielen wird deutlich, dass das Modell neben den beiden Dimensionen von Integration und Mobilität noch eine sozialstrukturelle Differenzierung von gesellschaftlich benachteiligt bis privilegiert als dritte Dimension mitberücksichtigt. (ebd.: 16) Betrachtet man vor diesem Hintergrund die Pole der hochmobilen Typen, (den *Berufsnomaden* und *Kosmopoliten*) finden sich dort vielfältige Formen privilegierter Berufsgruppen wie Unternehmensberaterinnen und Unternehmensberater, führende Managerinnen und Manager sowie Geschäftsreisende, Angehörige des internationalen Jetsets, sowie erfolgreiche Künstlerinnen und Künstler, Sportlerinnen und Sportler oder Musikerinnen und Musiker. Gleiches gilt in Teilen zumindest noch für diejenigen Berufsgruppen, die diese Personen durch die Welt transportierten, d. h. Pilotinnen und Piloten und Flugbegleiterinnen und Flugbegleiter. (ebd.: 17) Interessanterweise gehören die letztgenannten Gruppen zu der sehr privilegierten Gruppe hoch mobiler Menschen, wohingegen bspw. die Berufsgruppe der Seeleute im Vergleich eher wenige Privilegien aufweist; das Berufsnomadentum dieser Gruppe zeichnet sich am ehesten durch eine permanente Mobilität bei vollkommen fehlender Integration aus. (ebd.: 17)

Kreutzer und Roth machen noch auf einen sehr bedeutsamen Unterschied zwischen den *Gastarbeitern* und den *Expatriates* aufmerksam. Während es sich bei ersteren meist um eher weniger gut qualifizierte Migrantinnen oder Migranten aus ärmeren Ländern handelt, geht es bei den *Expatriates* eher um hochqualifizierte Zugewanderte aus ökonomisch starken Ländern. So kommen die „klassischen Gastarbeiterinnen und Gastarbeiter“ nur für eine begrenzte Zeit in ein

reicheres Land, um dort Geld zu verdienen. Expatriates kommen v. a. ins Land, um dort Karriere zu machen bzw. ihre internationale Karriere weiterzuführen. Im Gastland leben klassische Gastarbeiterinnen und Gastarbeiter eher in einfachen, Expatriates eher in privilegierten Verhältnissen, meist bleiben sie unter ihresgleichen in Expatriate-Enklaven. (Kreutzer/Roth 2006: 17) Mit dem Typus des *Transmigranten* verbinden Kreutzer und Roth im Speziellen eine Grenzgängerin bzw. einen Grenzgänger „zwischen den Kulturen, zwischen dem Herkunfts- und Gastland, so dass [er/]sie in beiden zugleich zu Hause oder nur Gast ist und sich aus diesem Dilemma nur durch die Annahme einer eigenen transnationalen Identität retten kann“. (ebd.: 17) Als Transmigrant werden an dieser Stelle v. a. „erfolgreiche Unternehmer“ oder „auch solche, die von der Macht der Strukturen zum Unternehmertum gezwungen wurden“ (ebd.: 17) bezeichnet. Letzteres Beispiel spielt auf die Thematik des ethnischen Unternehmertums an. (vgl. hierzu Goebel/Pries 2006)

Schliesslich erwähnen Kreutzer und Roth mit Verweis auf die Arbeiten von Ulf Hannerz (1996) den Typus des *Kosmopoliten*. Hannerz beschreibt den *Kosmopoliten* als Weltenbummler, der sich eine sogenannte Exit-Option (also die Option wieder zu gehen) nicht nur offenhält, sondern auch immer wieder davon Gebrauch macht. (Kreutzer/Roth 2006: 18) Weiter bezeichnet sich der Kosmopolit als jemanden, der die Kompetenz hat, aktiv auf die Anderen zuzugehen, sich gegenüber den vorgefundenen, fremden Kulturen zu öffnen und sich darin bewusst zu engagieren.

Der ideale Kosmopolit, so folgern Kreutzer und Roth (2006)

zeichnet sich schliesslich durch seine Bereitschaft und Fähigkeit aus, die Sprache der fremden Kultur zu lernen und ihre Verhaltensregeln zu verstehen, sowie durch die Kompetenz, seinen Habitus so zu inkorporieren, dass er sich bis zur Verwechslung unter den Anderen bewegt, ohne doch je einer von ihnen zu werden. (ebd.: 18)

Diese Fähigkeiten des idealtypischen Kosmopoliten werden in Anlehnung an Hannerz schliesslich auch als Idealform eines „going native“ bezeichnet. (ebd.: 18) Kreutzer und Roth differenzieren in der Folge diesen Typus noch weiter in Richtung eines üblichen, alltagsgebräuchlichen Verständnisses des Kosmopoliten, den sie etwas abweichend vom Hannerz'schen Ideal darstellen. Der von ihnen als „real existierender Kosmopolit“ fällt nicht so sehr durch sein *going native* auf, vielmehr sind es verschiedene Varianten einer Lebensweise, die von Kreutzer und Roth als *home plus* bezeichnet wird. (ebd.: 18) Sie deuten damit eine mobile Lebensweise an, in der es quasi überall fast wie zu Hause (im Herkunftsland) ist, *plus* eben ein gewisses Etwas, etwas Besonderes eben, was noch hinzukommt. Zur Veranschaulichung machen Kreutzer und Roth die folgenden Beispiele: Auf den kosmopolitisch lebenden Touristen übertragen, kann das ein Leben wie zu Hause nur mit schönerem Wetter oder historischen Sehenswürdigkeiten bedeuten, bei reisenden Geschäftsleuten kann es bspw. den Charakter einer Lebensweise „wie zu Hause plus bessere Geschäfte“ haben. Bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Fremde kann es in diesem Zusammenhang dann „wie zu Hause plus bessere Forschungsmöglichkeiten“ heissen. Zusammenfassend, so erläutern Kreutzer und Roth, kann für all diese mobilen beruflichen Karrieren und Berufsgruppen als Hauptmotiv ein „wie zu Hause plus grössere berufliche Herausforderungen und gesteigerte Karrierechancen“ formuliert werden. (ebd.:18)

Für die Expatriates, die eine befristete Zeit im Ausland arbeiten und leben, konstatieren Kreuzer und Roth eine Kombination aus beruflichen und touristischen Motiven. Es kommt dabei aber weniger wie beim idealen Kosmopoliten zu einer ganzheitlichen und engagierten Aneignung der lokalen Lebensweise am neuen Ort, vielfach bleiben die Expatriates wie dargestellt in ihrer eigenen Gruppe in ihrem *home plus*-Modell verhaftet. (ebd.: 19) Kontakt- und Engagementbemühungen mit der vorherrschenden Lebensweise vor Ort gibt es in mehr oder weniger sporadischer Form; Magdalena Nowicka (2006a) spricht in diesem Zusammenhang auch von der Strategie der „regulated exposure“, um mit potenziellen kulturellen Konflikten im anderen Land umzugehen. (ebd.: 196)

Im Vergleich zu Touristinnen und Touristen stehen bei der Gruppe der Expatriates v. a. berufliche Motive im Vordergrund, ins Ausland zu gehen:

Die *expatriate* geht nicht in erster Linie als Konsumentin, sondern als Produzentin ins Ausland; sie geht nicht in die Ferne, um dort eine neue Welt zu erleben und sich selbst zu verwirklichen, sondern sie geht in erster Linie von zu Hause weg, um sich durch ein erfolgreiches Handeln für eine weitere Karriere zu empfehlen. (Kreutzer/Roth: 19, Herv. i. O.)

Nichtsdestotrotz haften dem Expatriate, der eine befristete Zeit ins Ausland geht, um dort zu arbeiten, immer auch touristische Merkmale an. So ist seine Situation zunächst einmal vergleichbar privilegiert und sie erlaubt es ihm, „im fremden Land ein Zuhause zu haben und sich von dort auf Entdeckungsreise zu begeben“. (ebd.: 19) Diese Entdeckungsreisen finden in geordneten, kontrollierten Dosen statt und es wird ihnen nach dem *home plus*-Modell ermöglicht, eine kontrollierte Form des zu Hause plus neue Erfahrungen im Ausland zu machen. Kreuzer und Roth formulieren diesbezüglich abschliessend:

Die *expatriate* lebt wie die Touristin in geschützten Zonen und kontrolliert ihre Begegnungen mit dem Fremden. Sie lebt in einem permanenten Missverhältnis zwischen *talk* und *action*, zwischen gewünschtem Selbstbild und gelebter Praxis: als Kosmopolitin stellt sie sich selbst in einer multikulturellen Welt vor und redet dem *going native* das Wort; als *expatriate* und Touristin findet sie sich immer wieder in einer eng umgrenzten und kontrollierten Erfahrungswelt wieder. (ebd.: 19f., Herv. i. O.)

3.4.1 Expatriate-Communities

Ähnlich wie Migrationsstudien zu weniger privilegierten Zugewanderten fokussieren Studien zu Expatriates auf die Erfahrungen, die diese als Neuankömmlinge im Hinblick auf Integration und Akkulturation an den neuen Orten machen. Der Studienschwerpunkt liegt dabei in der Erforschung sogenannter Expatriate-Communities, d. h. der Untersuchung räumlich segregierter und sozial separierter Orte, an denen die Auslandsentsandten zusammen mit ihren Familien und Gleichgesinnten in mehr oder weniger stark geschlossenen Nachbarschaften im Gastland leben. Als Klassiker gilt die Arbeit von Eric Cohen (1977), der in „Expatriate communities“ diese segregierten Expatriate-Gemeinschaften in unterschiedlichen Ländern untersucht. Cohen beschreibt in seiner vergleichenden Studie unterschiedliche Gemeinschaften von im Ausland tätigen Expatriates aus den USA, Frankreich, Deutschland, Grossbritannien und Japan. (ebd.: 12) Cohen charakterisiert die Expatriates als eine Personengruppe, die von ihrem temporären und vergleichsweise privilegierten Status im Gastland deutlich geprägt ist. (ebd.: 78) Die Aussicht,

nur vorübergehend im Land zu sein, reduziert bei ihnen die Bereitschaft, sich auf das Gastland einzulassen resp. sich an dessen Gegebenheiten anzupassen; fast komplett anders ist die Situation bei einer dauerhaften Migration in das Land. Das soziale Leben der Expatriates findet hauptsächlich innerhalb den jeweiligen Expatriates-Gemeinschaften vor Ort statt, die aufgrund der hohen Mobilität der Teilnehmenden auch von einer grossen Fluktuation geprägt sind. (ebd.: 77f.) Cohen beschreibt die Lebenswelt der Expatriates als eine Blase, eine „environmental bubble“ (ebd.: 16), in der man eher unter sich lebt und die Aussenwelt der lokalen Bevölkerung aussen vorlässt:

Expatriate communities develop, or are endowed with, an institutional system of their own which serves to satisfy the greater part of the personal, social and cultural needs of their members. The system is generally exclusive of members of the host society. Expatriate communities, hence, tend to exist in an enclave, or 'environmental bubble' which, though it does not faithfully reproduce 'home' and is in many respects different, exaggerated or distorted, still provides the individual expatriate with sufficient familiarity in the strangeness of the host society to think and act in terms of his 'thinking as usual', thus enhancing his ability to cope with his situation and to perform tasks in an otherwise strange and often threatening environment. (Cohen 1977: 77)

Erwähnenswert ist des Weiteren die Arbeit von Anne-Meike Fechter (2007), die sich mit einem ethnografischen Zugang der Lebenswelt von Expatriates in Jakarta, Indonesien, annähert. Die Autorin fokussiert dabei auf Expatriates aus Europa und Amerika, die aus beruflichen Gründen für einen Zeitraum vom sechs Monaten bis zu drei Jahren in Jakarta leben. Fechter legt eine sehr detaillierte Beschreibung der Expatriate-Lebenswelten in Jakarta vor, die sich v. a. auf das alltägliche Leben ausserhalb der Arbeit konzentriert. Wie in Cohens Analysen gebraucht Fechter die Metapher der „bubble“, um die Lebenswelt der dort lebenden Expatriates zu beschreiben; als weitere Metaphern führt sie die Wörter „golden cage“, „ghetto“, „bunker“ oder auch „Disneyland“ an, um die als künstlich und abgetrennt erlebte Lebenssituation der untersuchten Expatriates zu charakterisieren. (ebd.: 151f.) Fechter arbeitet unterschiedliche Typen von Expatriates heraus, die sich je nach Lebenssituation unterschiedlich stark von der indonesischen Mehrheitsgesellschaft abgrenzen. Sie spricht dabei von „family expatriates“, „young professionals“ sowie „foreigners“. Dabei zählen Angehörige der „family expatriates“ zu der Expatriate-Gruppe, die sich am eindeutigsten abgrenzt. Man lebt unter sich in Häusern und Service-Apartments und pflegt dort einen westlichen Lebensstil. Ausserhalb dieser Anlagen bewegt man sich ausschliesslich mit einem Fahrer. Angehörige der „family expatriates“ beobachten Indonesien und ihre Einwohnerschaft aus der Distanz und kommen nur selten in Kontakt mit der lokalen Bevölkerung. Wenn es zum Kontakt kommt, erfolgt dieser auf sicheren und kontrollierten Wegen. (ebd.: 120) Etwas anders gestaltet sich die Lebenssituation des Typus der „young professionals“. Dies sind insbesondere jüngere Fachkräfte, die nach einer internationalen Karriere streben, noch keine Familie haben oder ohne diese ins Land gekommen sind. Die „young professionals“ beschreiben sich als Angehörige einer weltoffenen, kosmopolitischen Gruppe, die weniger den Kontakt zu anderen Expatriates mit Familien suchen. Zudem stehen sie in Kontakt mit der wohlhabenden indonesischstämmigen Elite Jakartas, welche ebenfalls die Codes eines westlichen Lifestyles beherrschen. Weiter unterscheidet Fechter die sogenannten „foreigners“, welche sich weder der einen noch der anderen Gruppe zuordnen lassen. Sie würden in einer Art Zwischenraum zwischen ihrer Expatriate-Bubble und der indonesischen Bevölkerung leben,

mit gelegentlichen und ausgesuchten Kontakten zur lokalen Bevölkerung. (ebd.: 127ff.)

Fechter kommt zum Schluss, dass – gleichgültig welchen Typus man heranzieht – bei allen drei Typen Abschottungstendenzen vorliegen. Je nach Umständen gestaltet sich das „living in a bubble“ manchmal etwas stärker oder schwächer, aber prinzipiell sind bei allen Typen ähnliche abtrennende Tendenzen zu beschreiben. Fechter folgert, dass dieses „unter-sich-bleiben“ v. a. auch aufgrund der ökonomisch privilegierten Situation der Expatriates sowie einer kulturellen Dominanz des westlichen Lifestyles möglich ist. (ebd.: 133) Auf ihren Ergebnissen basierend kritisiert die Autorin die positiv konnotierten Bedeutungen der global flows in der damaligen Globalisierungsliteratur. Gegenüber der dort vertretenen kosmopolitischen Offenheit hält sie die Abgrenzungs- und Abschottungstendenzen der Expatriates entgegen. (ebd.: 133)

Die hier von Cohen und Fechter herausgearbeitete Perspektive einer Expatriate-Lebenswelt als temporäre Blase wird in ähnlicher Weise in Studien (vgl. z. B. Wiener/Grossmann 2011; Müller-Jentsch/Avenir Suisse 2008) über Expatriates in der Schweiz eingenommen. Das Leben in der Blase bzw. „bubble“ ist eine gängige Assoziation im Alltag, wenn es um das Thema Expatriates geht.

In anderen Forschungsarbeiten wird das Bild der „living in a bubble“-Expatriates in Zweifel gezogen. Gefordert werden detailliertere Untersuchungen. Die Studie „Transnational organizations and cross-cultural workplaces“ von Yukimi Shimoda (2017) scheint mir besonders erwähnenswert. In dieser ethnografischen Forschungsarbeit über japanische Expatriates in Indonesien betont Shimoda, dass Cohen und Fechter viel zu stark auf die Perspektive einer Expatriates-Bubble fokussieren und daher den Relationen und Interaktionen zwischen Expatriates und lokaler Bevölkerung zu wenig Beachtung schenken. (ebd.: 9f.) Die Fokussierung auf die Bubble würde den Blick auf das Leben der Expatriates verschleiern:

In a sense, the preoccupation with, and focus on, the bubble results in an over-emphasis on the visibility of the segregation of expatriates from host societies. In other words, the “bubble” hypothesis obscures our view of expatriate lives. In their explorations of the world of expatriates, Cohen and Fechter rarely consider the relationships between expatriates and host nationals and societies. (ebd: 9)

Einige exemplarische Studien zu japanischen Expatriates in anderen Ländern mache zwar schon, so argumentiert Shimoda weiter, eine gewisse Enklavenbildung und Vereinnahmung von Raum im Gastland deutlich, dennoch bleiben ein paar wichtige Aspekte davon aussen vor. (ebd.: 10) Shimoda lenkt ihre Analyse schliesslich auf die Räume, in denen sich die beiden Welten begegnen und Interaktionen stattfinden. Sie löst damit das Bild der Bubble zwar nicht auf, aber ihre Aussenhülle wird als durchlässig resp. porös dargestellt:

What is actually happening on the surfaces of the bubble? Living in host countries, all newcomers experience through each of their five senses many differences, including the climate, physical environments, lifestyles, and social systems. They are certainly not living in a bubble that can shield them completely from the outside environment (as might be the case in a scientific experiment in a laboratory). The membrane or boundary which encloses each individual personal space is porous. In workplaces, particularly, expatriate employees must meet and communicate with local people directly. (Shimoda 2017: 11)

In ihrer Forschung über japanische Expatriates in Indonesien legt Shimoda den Fokus folglich auf Interaktionen bzw. Beziehungen, die zwischen Expatriates und der lokalen Bevölkerung im

Arbeitsalltag und darüber hinaus stattfinden. So schlägt sie für ihre Untersuchung den Arbeitsplatz vor, als einen dieser *porösen Räume*, in denen Expatriates und lokale Bevölkerung sich begegnen und interagieren. Für die empirische Erhebung kombiniert Shimoda langfristig angelegte teilnehmende Beobachtungen an und in diesen porösen Räumen sowie Tiefeninterviews mit japanischen Expatriates, ihren Familien und lokalen, indonesischen Arbeitskolleginnen und -kollegen. Theoretisch werden dabei Bezüge zum Konzept des Kosmopolitismus (vgl. Hannerz 1990; Beck 2004) zu Sozialkapitalansätzen (vgl. Putnam 1995; 2000) sowie sozialen Netzwerktheorien (Granovetter 1973) hergestellt und miteinander verknüpft. Alle drei Theorien hätten zwar nach Shimoda ihre Vor- und Nachteile, aber in der Kombination und auf die unterschiedlichen Perspektiven des Forschungsgegenstandes angewendet, hätten sie sich als sehr geeignet erwiesen (Shimoda 2017: 268):

When combined, these three approaches enable one to examine and understand the relationships between individuals and groups with different socio-cultural backgrounds from multifaceted directions and perspectives, without being limited to one aspect of forming relationships. They reveal how Japanese expatriate employees, families, and related host nationals willingly or unwillingly interact with each other, by living and working in the host society, a situation which influences them in various ways. All three theories, which contain the concepts of openness and closure, support the very fact that by flexibly creating openness and closure, Japanese expatriate employees, families, and related host nationals were intricately connected to each other in both work and non-work circumstances and living not *in* a “bubble,” but interacting *through* porous spaces on the surfaces of bubbles. (ebd.: 268)

Wie bereits angesprochen wird in der Studie ein besonderes Augenmerk auf den Arbeitsplatz, in diesem Fall das Büro gelegt. Shimoda spricht dabei von den „transnational office spaces“ und beschreibt diese als die am besten geeigneten Plätze in Organisationen und Unternehmen, um die alltäglichen Interaktionen der Belegschaft zu erkunden. (ebd.: 22) Die Autorin bezieht sich dabei auf die Arbeiten von Pratt (1991), in welchen die Büroräume als „safe houses“ oder „contact zones“ bezeichnet und ihnen besondere Funktionen zugeschrieben werden: Es sind „social and intellectual spaces where groups can constitute themselves as horizontal, homogeneous, sovereign communities with high degrees of trust, shared understandings, [and] temporary protection from legacies of oppression“. (ebd.: 40) Die von Shimoda als „transnational office spaces“ bezeichneten Büroräume werden allerdings nicht nur in ihrer Funktion als geschützte Kontaktzone interpretiert, mit dem Begriff „transnational“ stehen die Büroräume auch im Kontext des Transnationalismus-Diskurses (vgl. Kap. 4 meiner Arbeit); die „transnational office spaces“ werden von ihr als „transnational social spaces“, als transnationale Sozialräume, identifiziert. (Shimoda 2017: 23) In den Arbeiten von Ludger Pries (die ich in Kapitel 4 näher ausführe) sind solche Räume als „dauerhafte, auf mehrere Orte verteilte bzw. zwischen mehreren Flächenräumen sich aufspannende verdichtete Konfigurationen von sozialen Alltagspraktiken, Symbolsystemen und Artefakten“ definiert. (Pries 2008: 195) Ihm zufolge sind die zunehmende transnationale Migration und die Verbreitung global agierender Unternehmen zwar nicht die einzigen, aber wahrscheinlich die bedeutsamsten Kräfte, die zur Formation solcher transnationalen Sozialräume beitragen. (Pries 2001b: 6) Shimoda charakterisiert abschliessend die so identifizierten transnationalen Sozialräume als Orte, an welchen sowohl Expatriates als auch einheimische Beschäftigte ihre sozialen Plätze suchen und Bindungen an resp. Beziehungen mit Kolleginnen und Kollegen entstehen können. (Shimoda 2017: 24) Die von transnationalen

Unternehmen und Organisationen herausgebildeten Sozialräume schaffen die Gelegenheiten, dass zwischen zwei oder mehr Flächenräumen verbindende Sozialräume entstehen, die gemeinsame soziale Praktiken, Artefakte und Symbolsysteme ausbilden. (ebd.: 24) „In this way“, so Shimonda, „Expatriate and host national employees are the main actors who play a significant role in shaping such transnational social spaces; in other words, they occupy and connect together in porous spaces“. (ebd.: 24)

3.4.2 Becoming an Expatriate – Wie wird man zum Expatriate?

Mit einer soziologischen und biografischen Perspektive hat sich Florian Kreutzer (2006) dem Forschungsfeld der Expatriates bzw. den transnationalen Karrieren genähert. In seiner Studie „becoming an expatriate: die transnationale Karriere eines dual-career couple“ geht es zunächst um die Frage, wie Menschen nun eigentlich zu Expatriates werden. Anhand von biografischen Interviews hat der Autor die transnationale Karriere eines *dual-career couple*, die Doppelkarriere eines Paares, untersucht. Auf Basis des interpretierten Interviewmaterials konnte er nachzeichnen, wie das Paar seine transnationale Mobilität und internationale Karriere lebensgeschichtlich darstellt, erlebt, gestaltet und einordnet. (ebd.: 34) Kreutzer erwähnt zu Beginn, dass viele nicht erst auf Grund der Tätigkeiten für ein internationales Unternehmen zu einem Expatriate werden, manche werden bereits als Expatriate geboren. Damit sind die Kinder von Expatriates gemeint, also jene Kinder, die im Ausland fern des eigentlichen Herkunftslands aufwachsen und mit ihren Eltern häufig von Land zu Land ziehen. Durch die hohe Mobilität und das Leben zwischen den Welten bzw. Kulturen des Herkunfts- und Gastlandes würden sie sich häufig überall und nirgends beheimatet resp. zugehörig fühlen. Daher bewegen sie sich in einem Raum des Dazwischens, in dem sie sich zu Hause fühlen. Die so aufwachsenden Kinder werden dann zu sogenannten „*third culture kids*“ gemacht. (ebd.: 35, Herv. i. O.)

So wie die Eltern sich der expatriate community oft am stärksten zugehörig fühlen, so sind deren Kinder durch ihre Lebensweise und Freundschaften oft in die Gemeinschaft dieser „dritten“ bzw. transnationalen Kultur integriert. Denn zu *expats* werden Menschen, indem sie Teil einer Gruppe werden und sich einer Gemeinschaft von *expatriates* zugehörig fühlen. (ebd.: 35, Herv. i.O.)

Um nun ein Expatriate zu werden und dies auch zu bleiben, muss nach Kreutzer eine bestimmte Prozessdynamik⁵ durchlaufen werden. Diese wird von einem Lernprozess gestützt, durch den die wesentlichen Motivationen und Kompetenzen erlernt und habitualisiert werden, die für das Leben in der Fremde notwendig sind. Voraussetzung dafür sei zunächst eine gewisse Offenheit und Motivation für Erfahrungen an einem anderen Ort mit anderen Menschen. Dann müssen sich darüber hinaus Chancen und Möglichkeiten für einen Auslandsaufenthalt bieten. Wichtig zudem ist der Erwerb von Kompetenzen, die dazu befähigen, eine Zeit lang in der Fremde zu leben und zu arbeiten. Schliesslich sollte der Umzug in ein anderes Land ebenfalls Genuss bringen und Vorteile verschaffen. (Kreutzer 2006: 35)

Kreutzer interessiert sich, wie erwähnt, für die Biografie der Expatriates. Im Zentrum seiner

⁵ Kreutzer beschreibt die Prozessdynamik des *becoming an expatriate* vergleichbar mit der von Howard Becker (1963) in seinem Werk „*Outsiders*“ beschriebenen Dynamik des *becoming a marijuana user*. (Kreutzer 2006: 35)

Analyse stehen daher zwei Arten von Erfahrungen⁶: jene der *leaders* und jene der *follower*. Die *leaders* stellen ihre Erfahrungen im Ausland gern als „Bildungserlebnis“ bzw. „Heldengeschichte“ dar. (ebd.: 36) Ausgehend von der Herausforderung, in einer unbekannten Fremde zu bestehen, überschreiten die entsandten Expatriates die „Grenze in eine unbekannte Welt“. (ebd.: 36) Um sich in dieser Welt zurechtzufinden, müssen sie viele Hindernisse überwinden, allen voran die fremde Sprache und die kulturellen Differenzen im Ausland. Hinzu kommen andere Herausforderungen wie etwa die enge Aufgabenstellung und Kontrolle durch das entsendende Unternehmen oder durch die Gemeinschaft mit anderen vor Ort lebenden Expatriates selbst (in den Expatriate-Communities), in die sich die entsandte Person zurückzieht. Zieht sie sich allerdings zu sehr in diese als Komfortzone erlebte Expatriate-Community zurück, entfernt sie sich strenggenommen von ihren eigentlichen Aufgaben, in der Fremde zu bestehen. (ebd.: 36) Am Ende ist sie trotz allem gezwungen, mit den komplexen Herausforderungen einer Auslandsentsendung zurechtzukommen und zu leben. Er oder sie muss

zum Beispiel den Konflikt zwischen Herrschafts- und Kooperationsverhältnissen lösen, er muss zwischen weichen und harten Regeln unterscheiden und zwischen den Zeilen verstehen lernen und schliesslich muss er eine Balance zwischen den eigenen und fremden Werten, Verhaltensregeln und -erwartungen finden. Dies kann ihm nur gelingen, indem er sich mental und habituell auf die fremde Kultur einstellt, indem er zumindest zeitweise und partiell eigene Werte und Rollenvorstellungen aufgibt (*letting go*) und diejenigen des Gastlandes übernimmt (*taking on*). Die Belohnung für diese Anstrengung ist wie im Bildungsroman ein neues Selbst, das zum einen über seine einstigen eigenen Grenzen und Möglichkeiten hinausgewachsen ist und zum anderen zu sich selbst gefunden hat. (Kreutzer 2006: 36f., Herv. i.O.)

Diese Betrachtungsweise ermöglicht ein Verständnis für das von dem oder der Einzelnen erstrebte Balancieren zwischen partiellem Aufgeben und Übernehmen, das Abwägen zwischen dem nötigen Mass an *letting go* und *taking on* zu entwickeln. Dank dieser feinen Balancearbeit gelingt es dem Expatriate, diese komplexen Herausforderungen zu meistern, was schliesslich zur Herausbildung eines neuen „Selbst“ führt. (ebd.: 37) Im Idealfall kann daraus das „Selbst“ eines hochmobilen Kosmopoliten mit einer hybriden Identität entstehen oder auch „das entfremdete Selbst des Grenzgängers, Randseiters und Heimkehrers, der sich mit den Erfahrungen in der neuen Welt, in die er sich begibt bzw. in die er zurückkehrt, erst einmal (wieder) zurechtfinden muss“. (ebd.: 37)

Die soeben beschriebene Perspektive richtet sich auf die Erfahrungen der *leaders*, also derjenigen Personen, die von ihrem Unternehmen oder ihrer Organisation in die Fremde entsandt werden. In der überwiegenden Mehrzahl handelt es sich dabei, so Kreutzer, um Erfahrungen, die von Männern gemacht werden, nicht aber um Erfahrungen der mitziehenden Expatriate-Partner*innen, der sogenannten *followers*. Die von der nachreisenden Ehefrau berichteten Erzählungen lesen sich ganz anders. Kreutzer bezieht sich hier auf die Studie von Audrey McCollum (1990), die mit begleitenden Expatriate-Partnerinnen Gespräche geführt hat, in denen diese über das „Trauma of moving“ berichten. Wie der Titel ihrer Arbeit nahelegt, durchleben die interviewten Frauen das Umziehen als traumatische Situation, die teilweise mit grossen Verlusten

⁶ Kreutzer nimmt in der Herleitung seines Ansatzes Bezug auf die Arbeit von Joyce Osland (1995), die in „The adventure of working abroad. Hero tales from the global frontier“ den Werdegang von Expatriates als Heldengeschichten in der Fremde beschreibt.

und Desillusionierungen verbunden ist. Sie berichten insbesondere von

den Selbsttäuschungen und Illusionen der freien Wahl und Entscheidung ebenso wie von den Verlusten, die der Umzug aus einer vertrauten in eine fremde Welt mit sich bringt. Sie berichten vom Verlust des Zu-Hause-Gefühls und des Vertrauten, der Nachbarschaft und der Freundschaften, der Arbeit und des sozialen Status, sie berichten von Depressionen und Beziehungskrisen sowie von den so oft vergeblichen Mühen, all das, was sie verloren haben, wieder neu aufbauen zu müssen. (Kreutzer 2006: 37)

Im Vergleich zu den *leaders* sprechen die *followers* in ihren Erfahrungsberichten vielmehr die Kosten und Entbehrungen an, die eine solche Mobilität zur Folge hat, wozu gleichsam Enttäuschungen und Desillusionierungen über den neuen Job oder die Karrierechancen oder generell das neue Leben am neuen Ort gehören. (Kreutzer 2006: 37) Von da spannt Kreutzer einen Bogen zu Richard Sennetts (1998) Werk „Der flexible Mensch“. Ganz im Gegensatz zur Erfolgs- bzw. Heldenstory, an deren Ende der Expatriate als gereifte und über sich selbst hinaus gewachsene Persönlichkeit steht, sieht Sennett durch die wachsenden Mobilitäts- und Flexibilitätsansprüche des global agierenden Kapitalismus keine positiven, charakterstärkenden Effekte für das Individuum, sondern eher eine Aushöhlung der Persönlichkeit, mit letztlich fatalen Folgen. Der hochmobile und flexible Mensch scheint verloren zwischen der kurzfristigen Erfolgsorientierung und den langfristigen Bindungen und Werten, die er/sie aber irgendwann nicht mehr leben kann. Der von Sennett charakterisierte Karrieremensch lebt in einem Teufelskreis eines widersprüchlichen Lebens mit beruflich erfolgreichen Heldenerlebnissen bei gleichzeitigem Verlust des persönlichen Lebens ohne Gemeinschaft. (Kreutzer 2006: 37f.)

So verliert dieser hochmobile, flexible Mensch „im Strudel zwischen kurzfristiger Zweck- und Erfolgsorientierung und langfristigen Werten und Bindungen die Kontrolle über sein Leben“. (Kreutzer 2006: 38) Die schwachen sozialen Bindungen, vom flexiblen Mensch aufgrund seiner hochmobilen Orientierung eher bevorzugt, wirken sich nachhaltig auf die Wertschätzung und das Vertrauen in persönliche Bindungen aus, sodass vielfach nur noch oberflächliche soziale Beziehungen möglich sind. Damit einher geht häufig eine gewisse fast routinierte Gleichgültigkeit hinsichtlich der Orte, an denen diese hochmobilen, flexiblen Menschen leben oder sich untereinander treffen. (ebd.: 38) „Ob hier oder dort“, so bekräftigt Sennett in diesem Zusammenhang, „der Ort spielt keine Rolle“. (Sennett 2002: 46, zit. in Kreutzer 2006: 38)

Kreutzer benutzt das in „Becoming an expatriate“ erhobene Interviewmaterial nicht nur für die Interpretation individueller Verläufe und Perspektiven, sondern sein Ziel ist, individuelle Aussagen auf eine überindividuelle Ebene zu heben. Er plädiert dafür, transnationale Karrieren im Kontext der Globalisierung aus der Perspektive der Akteur-Struktur-Dynamiken zu analysieren. Sein Analysemodell denkt Mikro- und Makroebene zusammen. (Kreutzer 2006: 57) Hier fallen nach Kreutzer „die Makroebene des globalen Kapitalismus, die Mesoebene der transnationalen Konzerne und die Mikroebene der individuellen Akteure zusammen und (...) [lassen] sich nicht einfach auseinander dividieren“. (ebd.: 57) Denn

die Mikro-Makro-Perspektive steht nicht im Widerspruch zur Differenzierung von Zentrum und Peripherie oder benachteiligten versus privilegierten Klassen, sondern nimmt diese in ihr Konzept der Akteur-Struktur-Dynamiken auf. Dies gilt in gleicher Weise für andere Dynamiken der sozialen Strukturierung, sei es der medialen oder symbolischen Ordnung, der funktionalen Differenzierung, oder auch der sozial- und kulturanthropologischen Konstitution von Geschlecht, Ethnie, Rasse, Alter etc. (Kreutzer 2006: 57)

Dies gilt, so Kreutzer, auch in Bezug auf die Unterscheidungen, die in der Transnationalismusforschung gemacht werden:

So repräsentiert aus der Perspektive der Akteur-Struktur-Dynamiken die räumliche und segmentäre Differenzierung zwischen verschiedenen Orten und Regionen, Staaten und Nationen, Kulturen und Ethnien ebenfalls eine zentrale Dimension, da sich das zu untersuchende Phänomen der Multi-Lokalität, des Trans-Nationalen und der Inter-Kulturalität als ein emergentes Phänomen im *Dazwischen* dieser Unterscheidungen herausbildet, um sich dann jenseits dieser Unterscheidung zu etablieren. (Kreutzer 2006: 57, Herv. i. O.)

Ausgehend von seinem empirischen Fallbeispiel versucht Kreutzer „die Akteur-Struktur-Dynamiken transnationaler Karrieren von privilegierten Expatriates als ein Ineinandergreifen funktionaler und hegemonialer, segmentärer und geschlechtlicher Differenzierungs- und Strukturbildungsprozesse“ zu beschreiben. (Kreutzer 2006: 58) Erst das Ineinandergreifen dieser vier Dimensionen sozialer Differenzierung, so Kreutzers Hypothese, führe zu einem „dominanten Verlaufs- und Strukturmuster des *becoming a privileged expatriate* durch eine transnationale Karriere“. (ebd.: 58, Herv. i. O.) Dieses Muster des *becoming an expatriate* kann sich erst durch das Ineinandergreifen folgender Aspekte herausbilden. Zu nennen sind erstens „*die Institutionalisierung der beruflichen Karriere in einer transnationalen Organisation*“, zweitens „*die privilegierte sozioökonomische und kulturell hegemoniale Klassenposition*“ und drittens die „*Verstärkung der asymmetrischen Geschlechter- und Paarbeziehungen*“. (ebd.: 58, Herv. i. O.) Kreutzers Untersuchung zeigt, dass sich die Karrieren von Expatriates in das dominante Muster einer kapitalistisch organisierten Globalisierung passen, die dazu tendiert, hegemoniale Dynamiken und soziale Schliessungsprozesse zu verstärken. Er erkennt darin

kein kulturelles, sondern ein funktionales und hierarchisches Strukturmuster der Transnationalität, die sich in erster Linie in einer professionell organisierten und einer hegemonial ausgerichteten Verlaufs- und Strukturbildung niederschlägt und, wenn überhaupt, dann erst in zweiter Linie in einer hierarchisch strukturierten inter- oder multikulturellen Gemeinschaftsbildung zum Ausdruck kommt. (ebd.: 59, Herv. i. O.)

Um diese Muster der Strukturbildung deutlich zu machen, teilt sie Kreutzer in die Sozial-, Zeit- und Sachdimension.

In der Sozialdimension unterscheidet er die drei „Kreise“ der Profession und Organisation, der Expatriate-Community und den Kreis der Familie und Freunde. Diese Kreise lassen sich jeweils noch weiter differenzieren und stehen in unterschiedlichen Kombinationen und Verbindungen zueinander im Verhältnis. Im Wesentlichen bestimmen sie aber die Transnationalität. (ebd.: 59) Von Bedeutung jedoch ist, dass die Transnationalität der Expatriates vor allem durch die Integration in die berufliche Organisation und die damit zusammenhängenden beruflichen Netzwerke gekennzeichnet ist, welche sich bei häufigem Wechsel des Landes vor allem „durch eine Verbindung von funktionaler Organisation, privilegierter sozioökonomischer Positionierung und Segregation bzw. Separation von der Gastgesellschaft“ äussert. (Kreutzer 2006: 59) Weiter zeigt sich die Transnationalität der Expatriates v. a. in spezifischen Formen der Akkulturation sowie der Habitualisierung. Typischerweise ist damit v. a. eine Akkulturation in die professionelle Organisation sowie die Expatriate-Community verbunden, „selten jedoch eine persönliche, soziale und kulturelle Integration in die Gastgesellschaft“. (ebd.: 59) Auch kommt es in

der professionellen Organisation, der Expatriate-Community und der privaten Lebensgestaltung mit Familien und Freunden zur Herausbildung eines Expatriate-Habitus. Diese Habitusform charakterisiert sich nicht so sehr als hybrider Habitus zwischen zwei spezifischen Kulturen, sondern vielmehr als eigenständige transnationale Ausprägung, welche sich je nach Mobilitätsenerfahrungen (serielle oder gar dauerhafte Mobilität) bei den einzelnen entwickeln kann. (Kreutzer 2006: 60)

Die zeitliche Dimension unterscheidet zwischen Befristung des Aufenthaltes und der Verkettung mehrerer befristeter Aufenthalte bis hin zu einer „Quasi-Permanenz des Befristeten in einem modernen und transnationalen Wander- und Nomadenleben“. Je nach Intensität und Dauer der Aufenthalte lassen sich „Gelegenheitsexpatriates und Heimkehrer von existenziellen Expatriates und Dauerexpatriates“ unterscheiden. (ebd.: 60) Für die Karriere bzw. die Integration in Expatriate-Communities vor Ort erachtet Kreutzer Folgendes als wichtig:

Während sich bei den Heimkehrern der Auslandsaufenthalt strategisch an der national orientierten Karriere- und Lebensplanung orientiert, konstituiert für die *existenziellen expatriates* der Wechsel von Auslandseinsatz zu Auslandseinsatz deren Karriere und Lebensführung. Stellen die einen die Gelegenheitsmitglieder der transnationalen *expatriate community* dar, so bilden die anderen deren Kerngruppe. (ebd.: 60, Herv. i. O.)

Auf der Sachdimension gilt das berufliche Streben und das ökonomische Interesse als zentrale Motivation einer transnationalen Karriere der privilegierten Expatriates. Kreutzer vertritt die Meinung, dass es „diese funktionale Dimension der beruflichen Karriere und des ökonomischen Interesses [ist], die im Wesentlichen die Sozial- und Zeitdimension der Expatriation gestaltet – und nicht umgekehrt“. (ebd.: 60) In seinem empirischen Beispiel steht das berufliche und ökonomische Vorankommen an erster Stelle, wonach sich alle weiteren Dimensionen ausrichten (müssen).

Diese Orientierung am beruflichen Weiterkommen ist auch für Doppelkarriere-Paare („dual-career couples“) kennzeichnend. Das zeigt sich daran, dass die privilegierte Expatriation die Geschlechterdifferenzen in der Paarbeziehung verstärkt, um die „familiäre und geschlechtliche Arbeitsteilung“ (ebd.: 60) an die Karriere(bestrebungen) der Lebenspartnerin bzw. des Lebenspartners anzupassen. In vielen dieser Partnerschaften geht es also typischerweise darum, wer seine Karriere zugunsten des oder der anderen anpasst oder gegebenenfalls ganz darauf verzichtet. Kreutzer fasst dies als „Asymmetrie von *leader* und *follower*“ zusammen, die zur „direkten Über- bzw. Unterordnung“ der beiden Karrieren führt. (ebd.: 61) Abschliessend merkt er an:

Partner und Familien mit Doppelkarrieren (...) haben daher oft nur die Wahl zwischen dem Ausstieg aus der hoch mobilen transnationalen Karriere und einem dauerhaften *living together apart*, zwischen dem Verzicht auf eine vom Unternehmen der Partnerin angebotene Karriereoption im Ausland und einer gänzlichen Aufgabe der Karriere des Partners und seiner einseitigen Übernahme der Familienrolle. Im Vergleich zu einer hoch mobilen Karriere im Heimatland verstärkt die transnationale Karriere diese strukturell angelegten Konflikte und führt daher eher zu einer Verstärkung der Geschlechterdifferenzen als zu deren Egalisierung. (ebd.: 61, Herv. i. O.)

3.4.3 Everyday life as an Expatriate – Mechanismen alltäglicher Lebensführung

Eine wichtige Forschungsarbeit zur alltäglichen Lebensführung von Expatriates hat Magdalena Nowicka (2006a; 2006b) vorgelegt. In ihrer Studie „Transnational professionals and their cosmopolitan universes“ befragt Nowicka (2006b) hoch mobile Mitarbeitende einer internationalen Organisation zu ihren Mobilitätspraktiken, sozialen Netzwerken, ihrer Alltagsgestaltung und ihren Erfahrungen im Ausland. Die Interviewpersonen sind Fachpersonen im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit, die aufgrund ihrer Tätigkeiten alle drei bis fünf Jahre an einem anderen Ort wohnen und/oder häufig andere Länder bereisen, um dort Projekte zu realisieren. Nowickas Interesse richtet sich vor allem auf die Bindungen, die die befragten Personen zu den Orten schaffen, an denen sie leben. Darüber hinaus stellt sie die Frage, ob und inwieweit diese Personen in die lokale Gemeinschaft integriert sind und wie sie mit den interkulturellen Unterschieden im Alltag und bei der Arbeit umgehen. (Nowicka 2006a: 191)

Nowicka zeigt die Möglichkeiten auf, wie die soziale Einbettung an den jeweiligen Aufenthaltsorten von der Befragten bewertet wird. Die meisten von ihnen haben nur wenige Freunde vor Ort, viele von diesen sind ebenfalls Ausländerinnen oder Ausländer, die sich auch nur für einen begrenzten Zeitraum am Ort aufhalten. Nach Nowicka findet einerseits eine Internationalisierung des sozialen Netzwerkes statt, andererseits kommt es zu keiner wirklichen Erweiterung der Netzwerke vor Ort, da Expatriates die meisten (neuen) Bekannten innerhalb der internationalen Organisation oder auf Veranstaltungen der Botschaften kennenlernen. Ein Grossteil der Befragten lebt in gemischtnationalen Partnerschaften und benutzt mehr als eine Fremdsprache im Alltag. Neue Freundschaften sind ebenfalls international ausgerichtet. Die Ausländerinnen und Ausländer halten zusammen, so eine Aussage aus einem Interview, weil sie ähnliche Interessen und Probleme haben. (ebd.: 195)

Die Bildung von Expatriate-Communities sieht Nowicka auf der einen Seite als „*sich abgrenzen*“, auf der anderen Seite als „*abgegrenzt werden*“, wenn Expatriates „zwangsläufig von den Einheimischen als Fremde bezeichnet werden und wenn ihnen Integrationsmöglichkeiten nur im Rahmen einer *expatriates community* angeboten werden“. (Nowicka 2006a: 195, Herv. i. O.) Eine rasche Einbettung in Expatriate-Netzwerke bspw. in Form von Elterngemeinschaften wird geschätzt und auch gern genutzt, vor allem von den Ehepartner*innen, die mit den Kindern zu Hause bleiben. Bildet die Expatriate-Community allerdings „die einzige Möglichkeit der aktiven gemeinsamen Zeitgestaltung am Ort (...), beklagen die Interviewpartner eine gewisse Einsamkeit und Entfremdung“. (ebd.: 195) Die sozialen Beziehungen der Expatriates werden von Einschränkungen, aber auch von vielen Möglichkeiten gekennzeichnet, wie Nowicka selbst anmerkt:

Alle sozialen Beziehungen der Informanten [der interviewten Personen, m.st.] sind von der Begrenzung durch Entfernung (im Fall alter Freundschaften) und durch Temporalität betroffen. Das soziale Engagement der Berufstätigen ist normalerweise auf sporadische informelle Treffen begrenzt. Der Zeitmangel und die mangelnden Sprachkenntnisse führen dazu, dass die Individuen solche Aktivitäten unternehmen, die für Touristen typisch sind: sie besuchen eher historische Städte und Museen, als sich mit Menschen zu treffen. (...) Es wird deutlich, dass die Beziehung zu den Aufenthaltsorten von vielen Einschränkungen geformt wird, den Individuen wird aber auch viel Spielraum eingeräumt, den sie selbst gestalten können, und sie entscheiden, inwieweit sie mit dem Lokalen in Berührung kommen. (Nowicka 2006a: 196)

Dieser Gestaltungsspielraum wird von den Expatriates oft genutzt, um eine eigene Strategie zu definieren, welche ihnen hilft, mit potenziellen kulturellen Konflikten vor Ort umzugehen. Nowicka nennt dies die „*regulated-exposure* Strategie“. (ebd.: 196, Herv. i. O.) Diese bietet einen Weg, die lokalen Unterschiede auszublenden. In ihrem Buch über „Transnationale Fachkräfte“ spricht sie von „luxury of a regulated exposure“. (Nowicka 2006b: 159f.) Folgende Interviewstelle belegt die Wichtigkeit dieser Strategie:

You are able to go to countries as diverse as this (...) and if you do not want to be exposed to any of these difference, if you are not someone to deal with them, there are ways to completely shut them off. So this is something what is open nowadays, you can go almost anywhere and you could completely avoid the local. If you're gone out you know that this is not very good thing to do because this is really a missed opportunity, but the fact that you can do this means that you are able to almost consciously decide how much exposure do I really want to have to local things. (Nowicka 2006a: 196)

Von dieser Strategie wird reger Gebrauch gemacht. Ein Grossteil der sozialen Kontakte, so Nowicka, findet ausschliesslich im Rahmen von Expatriate-Communities statt. Repräsentativ dafür ist das Beispiel von westlichen Siedlungen in arabischen Ländern, in denen sich Europäerinnen und Europäer hauptsächlich aufhalten. Die Nachbarschaft setzt sich dort ausschliesslich aus Expatriates zusammen. Man bleibt unter „seinesgleichen“, mit angepasster westlicher Infrastruktur wie Supermärkten, Restaurants, internationalen Schulen usw. Im Alltag wird ausschliesslich Englisch gesprochen, das Erlernen der lokalen Sprache ist nicht notwendig. Bei Bedarf sind lokale Mitarbeitende behilflich, die als „Übersetzungshilfe“ und „Vermittler“ zwischen den Expatriates und der lokalen Bevölkerung bereitstehen. (Nowicka 2006a: 197)

Es sind insbesondere die – nicht erwerbstätigen – Ehefrauen, so Nowicka, die ihre Zeit in dieser internationalen sozialen Umgebung verbringen:

Sie werden sehr schnell in die Netzwerke einer internationalen Schule aufgenommen, wo die Mütter gleich neue Freundinnen kennen lernen, die ihnen die Stadt und die Möglichkeiten zeigen, die Unterstützung im Alltag bieten und mit der lokalen Umgebung vermitteln. Diese Situation vereinfacht die Akklimatisierung in einem fremden Land. Man hat gleich einen Ansprechpartner für alle möglichen Probleme, jemanden zum Plaudern und zum Helfen. Es ist weniger die Sprache, die die *expatriates* verbindet, sondern ihre Probleme im Alltag und die Gestaltung des Alltags. (ebd.: 197, Herv. i. O.)

Das Verbindende dieser Expatriate-Communities ist, dass die Neuankömmlinge Unterstützung im Alltag, soziale Kontakte und Freizeitmöglichkeiten finden. Aus ihrer Sicht besteht keine zwingende Notwendigkeit, ihre sozialen Kontakte zu erweitern und aus der vermeintlichen Komfortzone dieser Gemeinschaft „Gleichgesinnter“ auszubrechen. Sie erweitern ihre sozialen Aussenkontakte nur aus eigenem Antrieb und aus Neugier und Interesse. Wie es Nowicka formuliert, erweitern die Expatriates ihre Kontakte nur dann mit Angehörigen der lokalen Bevölkerung, „wenn die Frage, wer sich wem anpassen sollte, nicht existiert und wenn das gegenseitige Interesse an der Person und an ihren Sitten, ihrer Kultur, Sprache, ihren Meinungen und ihrer Lebensführung zu einem Gleichgewicht in der Beziehung führt“. (ebd.: 197) Die Trennlinie zwischen Einheimischen und ausländischen Personen verschwindet so zunehmend. (ebd.: 197) Für viele Expatriates sind Fragen der Anpassung an die einheimische Bevölkerung allerdings wichtig. Oft werden sie als „Gäste“ wahrgenommen. Die Kontaktaufnahme zu einer anderen Kultur erweist sich zuweilen als sehr mühsam. Die Entscheidung, „sich und die Familie

der fremden Kultur auszusetzen“, stellt sich als besondere Herausforderung dar, denn sie birgt in sich das Risiko, „missverstanden oder sogar von den anderen ausgeschlossen oder diskriminiert zu werden“. Deshalb entscheiden sich viele Expatriates dafür, sich nur schrittweise gegenüber neuen Kulturen, an anderen Orten, zu öffnen. (ebd.: 197)

Dennoch sind die Expatriates in Nowickas Studie nicht hermetisch von ihrer Umgebung abgeschlossen. Trotz struktureller Hindernisse finden sie Möglichkeiten, die lokalen Unterschiede zu erleben und zu entdecken. Sie tun dies, indem sie in der Rolle von Expertinnen bzw. Experten und/oder von Touristinnen bzw. Touristen agieren. Als Fachkraft, als Expert*in auf ihrem Gebiet, haben sie bspw. „direkten Einfluss auf Politik und Wirtschaft im Land, in dem sie arbeiten“. Darüber hinaus sind sie aber auch Expert*innen, „wenn sie passiv das Land kennen lernen“. Wie Nowicka betont, eignen sie sich ein grosses Wissen über Land und Leute an:

[Sie] lesen sehr viel, interessieren sich für Geschichte, besuchen viele Ausstellungen, lesen die Bücher von lokalen Autoren. Sie finden Verbindungen zwischen ihrem Herkunftsland und dem Aufenthaltsland. Manchmal ist ihr Wissen erstaunlich, nicht nur, wenn man die mangelnde Zeit betrachtet. Sie überraschen mit der Genauigkeit der Informationen und ihrer Breite. (Nowicka 2006a: 197f.)

Gleichzeitig sind sie Touristinnen und Touristen im Land, in dem sie eine Zeit lang arbeiten: „Sie unternehmen sehr viele Reisen, besichtigen viele Orte, interessieren sich für Architektur und Kunst und kennen sehr viele Sehenswürdigkeiten.“ (ebd.: 198)

Die Praktiken und Beziehungen der Expatriates zu den Orten werden von Nowicka als widersprüchlich kritisiert:

[Sie] erfahren sehr viel über das Lokale, jedoch erfahren sie es nicht in Gesprächen mit den Nachbarn, sondern mit einem Minister. Sie lesen eher Berichte, als dass sie mit Freunden sprechen. Sie können sich an politischen Wahlen nicht beteiligen, dafür aber beeinflussen sie die Politik der Regierung. Oft haben sie wenige Möglichkeiten, das Land und seine Bewohner zu erfahren, sie beobachten sie aber und versuchen, sie zu verstehen. Sie sind teilweise Experten und teilweise Touristen. (ebd.: 198)

Am Ende ihrer Untersuchung führt Nowicka einige strukturelle Bedingungen an, die es den Expatriates ermöglichen, sich gegenüber dem Land und seiner Bevölkerung zu öffnen. Zu den wichtigsten zählen „Sprachkenntnisse, die Verfügbarkeit von übernationalen Netzwerken, die Infrastruktur für Ausländerinnen und Ausländer und nicht zuletzt die Zeit“. Als ambivalent hingegen erweist sich die Rolle der Expatriate-Communities. Diese „unterstützen und behindern gleichzeitig die Integration der Individuen an Orten. Sie bieten die Möglichkeit, Integration zu vermeiden“. (ebd.: 198)

3.4.4 Transnationaler Austausch und Expatriate Lifestyle-Typen

Von hoher Bedeutung für meine Arbeit ist die ethnografische Studie, die Sam Scott (2004) zur britischen Expatriate-Community in Paris erstellt hat. In seinem Aufsatz mit dem Titel „Transnational exchanges amongst skilled British migrants in Paris“ geht es um transnationale Austauschformen hochqualifizierter Zugewanderter – untereinander, miteinander und über die Grenzen hinweg nach Grossbritannien. Scott geht es in erster Linie darum, die Diversität der

hochqualifizierten Zugewanderten in der Metropole Paris darzustellen. Auf Basis seiner Untersuchung erzeugt Scott eine Typologie von sechs unterschiedlichen „world city lifestyles“ (Scott 2004: 392) der britischen Expatriates in Paris. Das sind erstens die etablierten Familien (established families), zweitens junge Familien (young families), drittens Berufstätige ohne Kinder (professionals), viertens Studienabgänger (graduates), fünftens Kunst- und Kulturschaffende (bohemians) sowie sechstens Migrantinnen und Migranten mit Lebenspartner*in aus Frankreich (mixed-relationship migrants). (ebd.: 392) Als typenkonstituierende Kriterien dienen Scott v. a. die Generation, der Lebensabschnitt, der soziale und berufliche Status, die verbrachte Zeit im Ausland sowie das Geschlecht. Darüber hinaus werden die Typen bestimmten Wohnorten in Paris (suburban/city based) zugeordnet. Die sechs Expatriate-Typen, die Scott aus seiner Arbeit ableitet, sind in folgender Matrix (Tabelle 1) dargestellt.

Tabelle 1: „Six British Lifestyle Types“ nach Sam Scott

<p>Type 1. ‘Established Families’ -Empty-nest and/or retired professional. British family. - Suburban-based. - Permanent.</p>	<p>Type 4. ‘Graduates’ -Young unmarried graduate British, with tertiary education but not yet in professional employment. -City-based. -Transient.</p>
<p>Type 2. ‘Young Families’ -Professional British family with children of school age. - Suburban-based. - Transient.</p>	<p>Type 5. ‘Bohemians’ -Older bohemian British group, with tertiary education but not in professional employment. -City-based. -Permanent.</p>
<p>Type 3. ‘Professionals’ -Professional British with partner (no children), or single. -City-based. -Transient or permanent.</p>	<p>Type 6. ‘Mixed-Relationship Migrants’ -British living with French partner, often with children. -City-based. -Permanent.</p>

Quelle: Scott 2004: 396.

Weiter interessiert sich Scott dafür, was diese unterschiedlichen Expatriate-Typen in ihrem Alltagsleben in Paris alles tun. Im Zentrum seiner Untersuchung stehen die soziokulturellen Austauschformen, die es den britischen Expatriates ermöglichen, den Kontakt zu ihrer alten Heimat aufrechtzuerhalten und weiterzuführen.

Scott unterscheidet zwei Ebenen der Austauschbeziehungen: „social fields“ und „individual channels“. (ebd.: 399) Unter den *social fields* subsumiert er alle soziokulturellen Tätigkeiten, die etwas mit gemeinsamen Aktivitäten mit anderen zu tun haben. Hierzu zählt er Vereine/Organisationen für Immigrantinnen und Immigranten wie bspw. Frauenorganisationen, die Gemeinde der anglikanischen Kirche, Berufsorganisationen sowie britische Sportvereine und die internationale Schule. (ebd.: 399) Darüber hinaus informelle Netzwerke (bspw. das „School Gate Meeting“ der Eltern, Barbecue-Feste, Besuche von und nach Grossbritannien) kommerzielle/gewerblich genutzte Orte (britische Pubs, britisches Comedy-Theater) sowie die Arbeitsplätze der Expatriates (mit britischen oder internationalen Firmen/Organisationen als Arbeitgeber). (Scott 2004: 399)

Als „individual channels“ bezeichnet Scott Medien und Informationsverbindungen in die alte Heimat, die von den Expatriates individuell genutzt werden. Konkret sind damit englischsprachige Radio- und Fernsehprogramme (z. B. BBC-Programme), englischsprachige Presse (z. B.

Times) englische DVDs und Internetseiten und -plattformen gemeint, die zur individuellen Aufrechterhaltung des Kontakts zur britischen Medienwelt regelmässig genutzt werden. Als weitere relevante „individuelle Kanäle“ sieht Scott sogenannte „disembodied contacts“, also entkörperlichte Kontakte zu anderen englischsprachigen Personen in der Heimat, die unter Zuhilfenahme von Telefon, Videotelefon, Email oder Post hergestellt werden. Zusätzlich erwähnt er die „consumption networks“ als wichtige Kanäle, die den Kontakt nach Grossbritannien mittels Konsums von alltäglichen Gebrauchsgütern halten. Konkret bedeutet das, dass Expatriates sich über den Besuch von britischen Einzelhandelsketten (wie bspw. Marks and Spencers, WH Smiths) mit typisch britischen Waren des täglichen Bedarfs versorgen und dadurch eine gewisse alltägliche Verbundenheit mit der Heimat betonen. Diese Versorgung mit typisch britischen Gebrauchsgütern wird zudem durch Mitbringsel und Postsendungen von Freunden/Verwandten aus der Heimat aufrechterhalten, gleiches gilt zudem für den Online-Handel. (ebd.: 399)

Nach Scott sollten die verschiedenen Lebensstile der von ihm untersuchten qualifizierten britischen Zugewanderten in Paris als Grundlage für die Transnationalismusforschung dienen (vgl. Kap. 4 meiner Arbeit). Er kommt aufgrund seiner Analyse zu dem Ergebnis, dass das transnationale Verhalten von Expatriates von drei breit angelegten, sich teilweise überlappenden Faktoren geprägt ist. Es sind dies der „cross-border concern“, die „cross-border contacts“ und die „cross-border comforts“. (Scott 2004: 400)

Unter *cross-border concern* ist das stete Interesse an Ereignissen und Veranstaltungen im Herkunftsland Grossbritannien zu verstehen. Unabhängig davon, ob es sich um Kurzzeit- oder Langzeit-Expatriates handelt, werden Informationen über die aktuellen politischen Geschehnisse in Grossbritannien über englischsprachige Medien eingeholt. Wichtig sind auch Berichte über die jüngsten Sportergebnisse oder die neuesten Gerüchte der Boulevard-Medien. Ein Interviewpartner beschreibt dieses Phänomen wie folgt:

I look at English newspapers regularly on the web, and I do keep in contact with what is happening in England. And yes, I'm definitely curious (pause). I don't know if it would be a sign of being particularly strong-minded if I were to cut myself off completely. (ebd.: 400)

Zum einen werden internationale englischsprachige Medien als angenehmer oder entspannter als lokale französische Medien empfunden, zum anderen stellen sie einen wesentlichen Faktor kultureller und gesellschaftlicher Zugehörigkeit dar.

This media familiarity involved more than language, with many finding great reassurance from the deeper level of cultural resonance experienced. (...) Thus, whilst transnational information channels help expatriates to keep up-to-date with UK events, they also address linguistic and cultural needs and desires. (ebd.: 400)

Mit diesem fortgesetzten Interesse am aktuellen Geschehen in England gelingt es vielen Expatriates, so Scott, ein Stück Heimat in der Fremde zu schaffen. Aber ein Gefühl der Fremdheit und des kulturellen Abstands bleibt zurück. Sie befinden sich sozusagen in einem Zwischenraum. Einem Raum also, der sowohl Merkmale des Herkunftslands als auch des Ankunftslandes aufweist. In diesem Raum „dazwischen“ („in between“) können je nach Dauer und Intensität der Kontakte ganz eigene, neue Formen der Zugehörigkeit entstehen:

Mobility, though, relocated their sense of belonging towards a position of quasi-objectivity *vis à vis* both home and the host countries. Neither immersed entirely within, nor located entirely outside, expatriates occupied a position 'in between' the UK and France. Over time this position evolved, and it was almost impossible for long-term residents to retain complete 'insider' knowledge. Equally, events in France tended to acquire a greater degree of relevance, and the interests and attitudes of respondents evolved progressively to reflect this. A newly arrived expatriate, for instance, may watch the British news alongside a longer-term British resident, both engaging in transnational behaviour, but with the meaning of this behaviour shaped by length of time abroad. The influence of duration of residence is a function of integration and assimilation, and equally can be seen in relation to the cross-border contacts and cultural comforts of migrants. (Scott 2004: 401)

Unter den *cross-border contacts* werden die grenzübergreifenden Kontakte verstanden, welche die Expatriates mit Freunden und Verwandten aus Grossbritannien in vielfachen Formen pflegen und aufrechterhalten. Die Kontakte in die Heimat während der Zeit im Ausland sind den Expatriates wichtig, also werden sie mit grosser Mühe aufrechterhalten. Vor allem bei neueren Expatriates, die am neuen Ort erst wenige persönliche Kontakte im näheren Umfeld haben, können die alten Kontakte mit der Heimat für ein deutlich erleichtertes Ankommen, einer „smooth transition“, sorgen. (ebd.: 401) So würden häufige Besuche aus und nach Grossbritannien sowie regelmässige Email-, Post- und Telefonkontakte mit Freunden und Verwandten in der alten Heimat über die anfängliche Isoliertheit nach der Ankunft im neuen Land hinweghelfen. Von besonderer symbolischer Bedeutung sind dabei Kontakte zu alten Schul- und Universitätsfreundinnen und -freunden in Grossbritannien. (ebd.: 402)

Neben den Kontakten nach Hause spielen die Kontakte mit anderen britischen Expatriates am neuen Ort eine grosse Rolle. Scott nennt diese Kontakte „*in situ* forms of fraternity“. (ebd.: 402, Herv. i. O.) Bei jüngeren und ledigen Expatriates besonders beliebt sind regelmässige Treffen in Bars, wo sie zusammen Alkohol trinken und sich unterhalten. Für Scott weisen diese gemeinsamen Unternehmungen den Charakter von „sozialen Ritualen“ auf: „These social rituals allowed immigrants to meet each other informally, with introductions generally resulting from 'friend of a friend' and workplace interaction“. (ebd.: 402) Bei Expatriates mit schulpflichtigen Kindern wird vor allem das Umfeld der British School als wichtige Kontaktplattform unter „ihresgleichen“ geschätzt:

The British School had a reception group to welcome new arrivals, and a parents' society organising social events. From these activities, and others like them, new networking opportunities invariably arose, and expatriates were able to learn about and access a relatively dense suburban web of British activity space. (ebd.: 402)

Wie Scott betont, haben Expatriates ein grosses Bedürfnis nach Kontakten, gleich welcher Art. Ob es Kontakte nach Hause oder Kontakte mit anderen Expatriates vor Ort sind. Selbst nach vielen Jahren im Ausland halten viele Expatriates den Kontakt zur Heimat aufrecht. Scott schreibt diesem „transnationalen“ Austausch eine grosse Bedeutung zu:

Thus, whilst advancements in transport and communications may have made contact between the UK and France increasingly common, this time-space shrinkage has not removed the need and/or desire for in situ sociability. The extent to which expatriates relied upon both 'banal' transnational linkages and traditional forms of in situ sociability, rather than on the French equivalents, varied quite dramatically. However, even the most socially integrated respondents maintained some level of contact with 'home'. Therefore, when one is talking of first-generation integration, irrespective of the immigrant group, there must be an acceptance of the fact that physical migration rarely results in total social relocation. Instead, there is a spectrum of transnational exchange. (Scott 2004: 402, Herv. i. O.)

Als dritte Komponente transnationaler Austauschformen nennt Scott die *cross-border comforts*. Damit sind Waren aus der Herkunftsregion wie typisch britische Lebensmittel (bspw. baked beans, toasted teacakes, Cheddar Käse), aber ebenso englischsprachige Bücher, Zeitschriften und Filme gemeint. Scott bemerkt dazu, dass sich die Expatriates mit dem Konsum von Alltagsgütern aus England gleichwohl ein Stück Zuhause zurückholen:

However, whilst watching a British film, reading an English book, occasionally tasting a little bit of home, may not be significant in a quantifiable sense, it was behaviour that had an emotional and symbolic importance. This once again underlines the need to acknowledge the different temporal rhythms and routines that surround transnational activity. (ebd.: 403)

Zu diesem Komfort gehören auch die Sphären der Geselligkeit, in denen ein freundschaftlicher Umgang mit anderen in Paris lebenden britischen Expatriates möglich ist. Denn viele Expatriates lieben es, ihre Freizeit in englischsprachigen Kultur- und Geselligkeitssphären zu verbringen. Dabei ist es gleichgültig, ob es sich um einen englischsprachigen Sportclub, eine anglikanische Kirchengemeinde oder um einen britischen Pub handelt. In vielen dieser kulturellen und geselligen Sphären wird eine vertrauensstiftende Form der kulturellen Identität und Zugehörigkeit aufgebaut. Gesellige Begegnungen in französischen Zirkeln vor Ort erzeugen oft nicht diese Qualität des Vertrauten. (ebd.: 403)

The very appeal of immigrant organisations, of informal networks, commercial space and workplace sociability depended upon the sense of comfort and affinity that participants felt within these places. From mother-tongue interaction and familiar topics of conversation, to watching UK celebrity speakers and performers in Paris, singing hymns at the Anglican churches and playing favourite sports, British sociability was appealing because it was transnational and because it was socially and culturally meaningful and familiar. (ebd.: 403)

Der transnationale Austausch britischer Expatriates in Paris unterscheidet sich, wie Scott feststellt, stark nach den einzelnen Arten von Lebensstilen. Das transnationale Verhalten von Expatriates ist sehr heterogen und immer auch ein Abbild der gesellschaftlichen Verhältnisse, in denen Migrationsprozesse stattfinden. (Scott 2004: 403) Scott erläutert dies anhand zweier Expatriate Lifestyle-Typen, die am kontrastreichsten zueinander sind: den „professional British families“ einerseits und den „mixed-relationship migrants“ andererseits. (ebd.: 403)

So sind die transnationalen Aktivitäten der *professional British families* in erster Linie durch die Präsenz der Kinder geprägt und davon, wie lange der Aufenthalt im Ausland dauern soll. Da in den Familien vorwiegend englisch gesprochen wird, besuchen deren schulpflichtige Kinder eine englischsprachige Schule. Auch einen grossen Teil der Freizeit verbringen diese in englischsprachigen Expatriates-Organisationen. Hinzu kommt, dass diese Expatriates-Familien bevorzugt Wohnungen in den schöneren Stadtvierteln bzw. Vororten von Paris suchen. Diese „high-status international suburbs“ (Scott 2004: 403) bilden eine ideale Basis, die ein transnationales Verhalten nach/von Grossbritannien unterstützen kann. Dort sind meistens die lokalen Expatriate-Netzwerke und -Institutionen wie Schule, Kirche, Sport- oder Kulturvereine verankert. Ebenfalls weiter von Bedeutung sind die englischsprachigen TV-Programme und PayTV-Sender wie bspw. Sky, die in diesen Expatriate-Kreisen als eine Voraussetzung für die Teilhabe an der Expatriate-Community betrachtet werden. (ebd.: 404) Zusammenfassend stellt Scott fest:

Living in high-status and ostensibly international neighbourhoods near to specialist schools, within suburban homes that allow the continuation of UK media consumption, many British families lead distinctly transnational lives. (...) In various ways, then, the suburban homes of professional expatriates were constructed as British hearths. They were spaces in which English could be spoken, and where Britain could be watched, read, listened to and talked about. They were domestic 'bubbles' (Cohen, 1977), home-from-home environments that enabled the difficulties and challenges associated with international migration to be kept at bay. Furthermore, the rituals of buying a Sunday paper, listening to the radio and watching television. (Scott 2004: 404)

Einen hohen Stellenwert haben ebenfalls englischsprachige soziale und gesellige Aktivitäten, die von der Schule und Kirchengemeinde ausgehen und sich dann verästeln und verzweigen. Gleiches gilt für Clubs und Vereine, die sich aus oder um den beruflichen Kontext herum bilden. Dort werden Gastvorträge veranstaltet, berufsrelevante Neuigkeiten aus Grossbritannien präsentiert oder generell informelle Netzwerke für berufliche und freizeitliche Kontakte geschaffen. Das Pendant zu diesen an Erwerbsarbeit orientierten Clubs und Vereine sind die Assoziationen, die sich der Trailing Spouse, also der mitreisenden Lebenspartnerin, die häufig ohne Job oder Arbeitserlaubnis ist, annehmen.

For the female trailing spouse, the absence of a dominant professional identity, and lack of linguistic refinement as a result, often led to a daily reliance on networks of like-minded expatriates. Women-only organisations such as 'Message' and the BCWA [British and Commonwealth Women's Association, m.st.] had many well-attended suburban cells, catering for the needs of British and international women not engaged in paid employment. In addition, there were a number of charitable institutions, such as the Englishspeaking crisis-line 'SOS Help'. Dominated by British/Anglophone housewives, these charitable institutions and women-only groups represented the most visible spaces into which the everyday energies of female suburbanites were channelled. (Scott 2004: 404f.)

Einige dieser Frauen-Clubs haben bereits eine sehr lange Tradition und können auf ein 40- bis 60-jähriges Bestehen zurückblicken. (ebd.: 408)

Anders gestaltet sich der Lebensstil von Expatriates, die Scott *mixed-relationship migrants* nennt. Wie der Name schon ahnen lässt, leben diese Migrantinnen und Migranten mit einer Partnerin oder einem Partner aus Frankreich. Sie haben wenig Kontakt zu den englischsprachigen Communities und deren Clubs und Vereinen, da sie leicht Anschluss an französischsprachige soziale und wirtschaftliche Netzwerke finden: „Integration into French social and economic networks was the norm, and a relatively high degree of cultural assimilation followed“. (ebd.: 405) Falls sie schulpflichtige Kinder haben, gehen diese meist in französischsprachige Schulen oder zumindest in eine zweisprachige französisch-englische Schule. Im Unterschied zu den oben erwähnten *professional British families* haben die *mixed-relationship migrants* nicht das Bedürfnis, sich in ein primär englischsprachiges Umfeld zu begeben. Sie leben also nicht räumlich segregiert in sozial exklusiven Wohnvierteln, sondern verteilen sich über das gesamte Pariser Stadtgebiet. Der grossen Mehrheit gelingt es so, den Prozess des *going native* freizusetzen. (vgl. Hannerz 1996) In Scotts Worten:

Everyday experiences were very different to those of the other lifestyle types. This was because migration was seen as permanent from the outset, linguistic knowledge was high, employment was often outside of any transnational workplace, and social networks invariably expanded via the French partner. As a consequence, opportunities to access Parisian, rather than British or Anglophone, activity spaces were numerous, and there was less of a need for British transnational exchange. (Scott 2004: 405)

Migrantinnen und Migranten, die in einer „gemischten Partnerschaft“ leben, verorten sich selten vollständig in der neuen Umgebung, da sie viel Wert darauflegen, ihre transnationalen Beziehungen zu ihren Freunden und ihrer Familie in Grossbritannien zu bewahren: „many in the group kept in contact with friends and relatives in the UK, and when children were present, visits to grandparents during school holidays was an important transnational ritual“. (ebd.: 405) Gleiches gilt im Hinblick auf den Konsum von Lebensmitteln, Büchern und Zeitschriften oder TV-Shows aus England. Hier geht es nicht darum, ein wenig des vertrauten Zuhauses in die fremde Welt hinüberzuretten, wie dies die *professional british families* tun. Die transnationalen Aktivitäten haben vielmehr den Charakter kleinerer Luxus-Ausbrüche, die sich diese Gruppe von Expatriates ausserhalb des französischen Alltags von Zeit zu Zeit gönnen. (ebd.: 405) Eine Interviewpartnerin aus England, die mittlerweile in Paris wohnt und zweisprachig ist, erzählt, dass sie einen Teil ihrer Freizeit „britisch“ verbringt, wenn ihr französischsprachiger Mann auf Geschäftsreise ist:

You see there's an awfully good video club around the corner from me called, "Prime Time", and if I've got an evening in on my own then I'll go and get a v/o. [original English version, m.st.] Or if not, when my husband's away I'll put the BBC on rather than the French channels because, well it's just nice every now and again. (ebd.: 405)

Ganz gleich in welcher Art und mit welcher Intensität die einzelnen Expatriate-Gruppen ihre transnationalen Aktivitäten gestalten, die im Ausland lebenden Migrantinnen und Migranten bekommen ein zunehmend verzerrtes, selektives Bild von ihrer „alten“ und „vertrauten“ britischen Heimat: „Visits 'home', UK media, *in situ* social networking and cultural consumption helped to produce and reproduce British distinction, but at the same time there was an unavoidable degree of distortion“. (ebd.: 406) Das Bewusstsein für diesen selektiven „drift away from home“ zeigt sich, so Scott, über alle Expatriate-Lifestyle-Typen hinweg. Das führt schliesslich dazu, dass Expatriates hybride Identitäten herausbilden, die zwischen Herkunftsland und Ankunftsland verortet sind. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist, dass die Expatriates nicht in einer Blase, völlig abgeschnitten von ihrer Umwelt leben, sondern auf irgendeine Art und Weise in engen Kontakt und Austausch mit dem Gastland kommen: (ebd.: 406)

The fact that no respondents lived cocooned within perfect expatriate bubbles meant that, however pervasive transnational exchanges were, there was always evidence of some kind of home-to-host identity transition. Disconnected from their source, British identities evolved and 'relocated' accordingly, with all respondents occupying hybridised positions 'in between' the UK and France. (Scott 2004: 406)

3.5 Ausblick auf weitere Forschungsperspektiven

Im oben dargelegten Kapitel habe ich einige wenige wissenschaftliche Studien aus dem Forschungsfeld der Expatriates bzw. der hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten vorgestellt. Die Befunde dieser Arbeiten sind besonders wichtig, weil sie mir erlauben, meine eigene Forschungsarbeit zu den Expatriates in Zug theoretisch und konzeptionell einzuordnen. Am Ende dieses Kapitels möchte ich ergänzend noch einen kurzen Überblick über den Forschungsstand in diesem Bereich geben.

So ist in diesem Zusammenhang Lars Meiers Tätigkeit für den Sammelband „Migrant professionals in the city“ (2015a) sehr verdienstvoll, da er dort zusammenfassend sozialwissenschaftliche Forschungsansätze zur Migration hochqualifizierter Fachkräfte der letzten 15 Jahre darstellt. Meier unterscheidet hier vor allem zwei Forschungsstränge.

Der *erste Strang* konzentriert sich auf transnationale Netzwerke einer „transnationalen Elite“. In diesen Studien liegt der Schwerpunkt in der Untersuchung, wie sich hochqualifizierte und hochmobile Fachkräfte, also Expatriates, in transnationale Netzwerke integrieren. Das Ergebnis zeigt das Bild einer homogenen transnationalen Elite, deren Angehörige hochmobil sind und über transnationale Geschäftskontakte verfügen. So ist auch die Rede vom Paradigma einer „borderless world“. (Ohmae 1990, zit. in Meier 2015a: 6) Diese Studien sind vor allem ausgerichtet auf Kommunikations- (vgl. Knorr-Cetina/Bruegger 2002), Mobilitäts- und Migrationspraktiken (Amit 2007) sowie transnationale Netzwerkbildung (vgl. Vertovec 2002; Nowicka 2006a) zwischen den *Global Cities* (vgl. z. B. Taylor 2004). Deshalb wird diesen Studien auch kritisch entgegengehalten (vgl. Ley 2004; Willis et al. 2002), sie würden die „transnationale Klasse“ in ihrem alltäglichen Handeln als entkoppelt von spezifischen Orten, als ortlos („placeless“) betrachten (vgl. Castells 1996; Sklair 2001) und dadurch ihre spezifische lokale Gebundenheit vernachlässigen. (Meier 2015a: 6)

Der *zweite Forschungsstrang* stellt sich gegen die Sicht, dass es die transnationale Elite als homogene Gruppe gibt und dass sich diese durch ihre Einbindung in transnationale Netzwerke und in Abkopplung von allen örtlichen Bezügen definiert. Für Meier hat dagegen die Studie von Pauline Leonard (2010) über das Alltagsleben von weissen Expatriates in Hongkong exemplarischen Charakter. In „Expatriate Identities in Postcolonial Organisations: Working Whiteness“ richtet sie besondere Aufmerksamkeit auf die Multidimensionalität von Identität und legt den Fokus auf „Gender“ und „Weiss-Sein“. Des Weiteren verweist Meier auf die Studie von Fechter und Walsh (2012), die unter einer postkolonialen Perspektive die Dimension „Weiss-Sein“ bei Expatriates aus Nordamerika und Europa hervorhebt.

Die Analyse sozialer Identitäten von hochqualifizierten Fachkräften bildet, so Meier, einen fruchtbaren Ausgangspunkt für die Untersuchung der Dimensionen Gender (vgl. Coles/Fechter 2007), nationale Identität (vgl. Armbruster 2010) und ethnische Zugehörigkeit (vgl. Lan 2011). Er bemängelt allerdings, dass es wenige Studien gibt, die sich explizit mit klassenspezifischen Erfahrungen hochqualifizierter Fachkräfte im urbanen Raum beschäftigen. Um diese Forschungslücke zu schliessen, sind in seinem Sammelband zwei Arbeiten enthalten, die auf die Relevanz von Klassen hinweisen. (vgl. Shimoda 2015; Rincón 2015) Meier interessiert sich auch dafür, wie Identitäten in der Interaktion mit dem besonderen Ort produziert werden. Er wirbt daher für ein tieferes Verständnis der Relevanz des städtischen Ortes für das alltägliche Handeln von hochqualifizierten Fachkräften. (Meier 2015a: 8)

Meier betont in seinem Sammelband die Bedeutung von Ortsspezifika für hochqualifizierte Fachkräfte. Hier sind einige Beispiele für seinen Ansatz angeführt. Dabei handelt es sich um Untersuchungen über Alltagspraktiken Hochqualifizierter in verschiedenen Städten, wie in Amsterdam, Barcelona, Boston, Dubai, London, Singapur, Melbourne, Oslo, Jülich (Kleinstadt in Deutschland), Port Gentil (Gabon) und Kathmandu. (ebd.: 9) Manche Beiträge fokussieren

zudem auf spezifische Gruppen unter den migrierten hochqualifizierten Fachkräften. Als besonders interessant erscheint hier etwa die Studie von Zeynep Yanasmayan (2015) zur Lebenswelt von hochqualifizierten Türkinnen und Türken in Amsterdam, Barcelona und London. (ebd.: 21) Höchst anregend ist zudem Meiers (2015b) Untersuchung über deutsche Finanzmanager in London und Singapur. (ebd.: 59) Der Sammelband verweist darüber hinaus auf weitere bemerkenswerte Forschungsarbeiten aus diesem Gebiet⁷.

Auch für die Schweiz liegen bereits einige Studien aus diesem Forschungsfeld vor. Nachfolgend gebe ich einen groben Überblick über die wichtigsten aktuellen Forschungsschwerpunkte. Eine wichtige Grundlage hierzu liegt sicherlich in quantitativen Studien aus der Deutschschweiz, die hauptsächlich auf die volkswirtschaftlichen Auswirkungen der „neuen Zuwanderung“ in die Schweiz, besonders aus dem EU-Raum, (vgl. Stutz et al. 2010; Aeppli 2010; Gerfin/Kaiser 2010; Müller-Jentsch/Avenir Suisse 2008; Sheldon 2007; 2008) fokussieren. Mit der Zuwanderung Hochqualifizierter in den Schweizer Gesundheitssektor befasst sich eine qualitative Studie, die 2010 von Kathrin Huber und Ewa Mariéthoz in den Kantonen Basel-Stadt und Waadt durchgeführt wurde. Aus der Suisse romande sind qualitative Untersuchungen über Phänomene des *Brain Gain resp. der Brain Circulation* (vgl. Pecoraro 2007; 2010) erwähnenswert. Ihr Gegenstand sind bestimmte Berufe Hochqualifizierter (vgl. Mendy 2010) oder bestimmte Herkunftsregionen resp. -länder wie etwa Südafrika (vgl. Kwankam 2010), Kolumbien (vgl. Tejada 2010) oder Indien (vgl. Amadou Dia 2010). Eine weitere besonders anregende Forschungsarbeit ist die Studie „Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund“ von Ganja Jey Aratnam (2012), in welcher quantitative und qualitative Analysen miteinander kombiniert werden. Jey Aratnam folgert aus seiner Untersuchung, dass Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund am Schweizer Arbeitsmarkt diskriminiert werden. Wichtig sind auch die von mir bereits früher erwähnten Studien von Nadia Baghdadi zu hochqualifizierten Zugewanderten im Raum Zürich (2010) und zu hochqualifizierten Frauen (2012). Explizit auf Expatriates bezogene Studien finden sich bei Janine Dahinden (2008; 2009b) für die Region Neuchâtel und bei der viel zitierten Studie von Daniel Wiener und Marco Grossmann für den Raum Basel (2011, vgl. auch ausführlich Kap. 5 in meiner Arbeit).

Seit 2014 fördert der Schweizerische Nationalfonds (SNF) langfristig angelegte Forschungsvorhaben zu Migration und Mobilität. Zu diesem Zweck hat er den Nationalen Forschungsschwerpunkt (NFS) „nccr – on the move“ ins Leben gerufen. Dieser zielt darauf ab, das Zusammenspiel von Migration und Mobilität und damit einhergehende Phänomene besser zu verstehen. Das an der Universität Neuchâtel angesiedelte Netzwerk umfasst 14 Forschungsprojekte an zehn Schweizer Universitäten und Fachhochschulen. Die unterschiedlichen Projekte lassen

⁷ Vysotskaya (2015) nimmt den Alltag von hochqualifizierten russischen Fachkräften in einem Forschungszentrum in Jülich in Augenschein. Auch Mulholland und Ryan (2015) haben für ihren Beitrag in London geforscht, sie untersuchten dort hochqualifizierte migrierte Fachkräfte aus Frankreich und fokussierten auf „mediations of identity and place among the French highly skilled in London“. Das Forschungsinteresse von Rincón (2015) im Sammelband liegt auf den Erfahrungen und sozialen Identitäten kolumbianischer und puertoricanischen Softwareentwickler in Boston. Andere Studien fokussieren auf Gruppen hochqualifizierter Zugewanderter wie bspw. van Riemsdijk (2015) mit ihrem Beitrag über „Skilled migrant organizations in Oslo, Norway“ oder Shutt (2015) mit ihrem Aufsatz über einen Club der mitgereisten Ehefrauen hochqualifizierter Fachkräfte in Gabun, dem „Petroleum wives' club“ in Port-Gentil.

sich thematisch in die folgenden drei Schwerpunkte gruppieren: (I) Migration und soziale Ungleichheiten, (II) Staatsbürgerschaft und sozialer Zusammenhalt und (III) Transnationale Mobilität und komplexe Vielfalt. (nccr-onthemove.ch, ohne Datum)

Hervorzuheben ist der von diesem Netzwerk⁸ durchgeführte Migration-Mobility Survey. Zwei Befragungswellen (2016; 2018) sind derzeit abgeschlossen. Befragt wurden in der Schweiz lebende Ausländerinnen und Ausländer, die Auskunft über ihre Lebensbedingungen in der Schweiz gaben. Der Survey hat „das Ziel, statistische Daten zu liefern, um den Empfang und die Integration von Ausländer*innen in der Schweiz zu verbessern“. (nccr-onthemove.ch, ohne Datum)

Weiter scheinen mir zwei Projektcluster des nccr-on the move Netzwerks wichtig. So möchte ich zuerst das Cluster „New migration and new forms of integration: Families in geographical itinerancy“ von Tania Zittoun erwähnen. Die daraus hervorgehenden Projekte fokussieren nicht nur auf eingewanderte Hochqualifizierte, sondern auch auf die sie begleitenden Lebenspartner*in bzw. Familienangehörige. (vgl. z. B. Zittoun et al. 2015; Cangià 2018; Cangià et al. 2018; Cangià/Zittoun 2018)

Das zweite Projektcluster „The mobility of the highly skilled towards Switzerland“ wird von Walter Leimgruber an der Universität Basel geleitet. Die im Rahmen dieses Clusters entwickelten Forschungsprojekte haben sich Folgendes zum Ziel gesetzt: „Our goal is to understand the implications of uneven access to resources, opportunities and social participation for different groups of highly qualified migrants“. (Leimgruber et al. 2015) Besondere Erwähnung verdient hier die Arbeit von Metka Hercog und Laure Sandoz (2018) zum Thema „Highly skilled or highly wanted migrants?“ oder der Aufsatz von Metka Hercog (2019) zum Thema „political participation“ bzw. „civic engagement“ von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz.

⁸ Als eine der aktuellsten und bisher umfassendsten Publikationen aus dem NCCR-Netzwerk möchte ich an dieser Stelle noch abschliessend auf den kürzlich erschienenen Sammelband „Migrants and expats: The Swiss migration and mobility nexus“ von Wanner und Steiner (2019) hinweisen.

Open Access Dieses Kapitel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>) veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.

Die in diesem Kapitel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.

