



Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Angewandte Psychologie

Belastungsaspekte im Einwanderungsprozess: Wie Expats ihre Unterstützung suchen

BACHELOR THESIS

Juni 2025

Autorin

Rania Khamel

Betreuungsperson

Valentina Vogel

Praxispartner*in

Include Relocation GmbH

Ute Zweers

Abstract

Diese Bachelorarbeit untersucht, welche Belastungsaspekte während des Einwanderungsprozesses von Expats in die Schweiz auftreten und in welchem Zusammenhang sie mit der Entscheidung stehen, Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Mithilfe eines Mixed-Methods Ansatzes werden die durch Stressfaktoren wahrgenommenen Belastungen und Bewältigungsstrategien von 87 Expats analysiert. Besonders belastend sind der Aufbau eines sozialen Netzwerks, die Wohnungssuche und das Verständnis des Gesundheitssystems. Die meisten Expats greifen auf Informationssuche als Bewältigungsstrategie zurück. Es zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Höhe der Belastung und dem Wunsch nach gezielter Unterstützung in den Bereichen Unternehmenskultur, Trennung von Familie und Freunden und dem Gesundheitssystem. Daraus lassen sich konkrete Handlungsempfehlungen für eine zielgerechte Content-Strategie ableiten, welche Include Relocation GmbH dabei unterstützen können, ihr Angebot zielgerichtet weiterzuentwickeln.

Schlagwörter: *Expats in der Schweiz, internationales Human Resource Management, selbstinitiierte und unternehmensentsendete Expats, Belastungsaspekte während des Einwanderungsprozesses, Bewältigungsstrategien*

Zeichen gesamte Arbeit (inkl. Leerzeichen): 121'119

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	<i>Zielsetzung und Fragestellungen.....</i>	2
1.2	<i>Die Include Relocation GmbH.....</i>	2
1.3	<i>Aufbau der Arbeit.....</i>	2
2	Theorie	3
2.1	<i>Definition zentrale Begriffe</i>	3
2.1.1	<i>Expats</i>	3
2.1.2	<i>Entsendung.....</i>	3
2.1.3	<i>Relocation Service</i>	4
2.2	<i>Expats in der Schweiz.....</i>	4
2.3	<i>Selbstinitiiierende Expats und unternehmensentsendete Expats.....</i>	4
2.4	<i>Chancen und Risiken internationaler Mitarbeitenden.....</i>	5
2.5	<i>Stressoren während des Einwanderungsprozess</i>	6
2.5.1	<i>Berufliche Stressoren.....</i>	6
2.5.2	<i>Lokale Stressoren.....</i>	8
2.5.3	<i>Soziale Stressoren.....</i>	9
2.6	<i>Bewältigungsstrategien</i>	11
2.6.1	<i>Bewältigungsstrategien auf Unternehmensebene</i>	11
2.6.2	<i>Bewältigungsstrategien auf individueller Ebene</i>	12
3	Methodik.....	14
3.1	<i>Begründung der ausgewählten Erhebungsmethode.....</i>	14
3.2	<i>Qualitative Erhebung</i>	15
3.2.1	<i>Ausarbeitung des Interviewleitfadens.....</i>	15
3.2.2	<i>Pretest</i>	15
3.2.3	<i>Interviewdurchführung.....</i>	16
3.2.4	<i>Qualitative Ergebnisse</i>	16
3.3	<i>Quantitative Erhebung.....</i>	17
3.3.1	<i>Stichprobenauswahl und Fallzahlen</i>	17
3.3.2	<i>Stichprobenbeschreibung.....</i>	18
3.3.3	<i>Ausarbeitung der Belastungsaspekten</i>	19
3.3.4	<i>Ausarbeitung des Fragebogens</i>	21
3.4	<i>Datenerhebung</i>	23

3.4.1	Pretest	23
3.4.2	Durchführung der quantitativen Erhebung	24
3.5	<i>Datenvorbereitung und- analyse</i>	25
3.5.1	Bereinigung der quantitativen Daten	25
3.5.2	Analyse der quantitativen Daten	25
4	Ergebnisse.....	26
4.1	<i>Deskriptive der übergeordneten Items.....</i>	26
4.2	<i>Ranking der Belastungen</i>	28
4.3	<i>Zusammenhang zwischen Demografie und Belastung</i>	32
4.4	<i>Assoziation zwischen der Belastung und Rückblick.....</i>	43
4.5	<i>Unterschiede in der Belastung auf Basis der Bewältigungsstrategie</i>	44
4.6	<i>Offene Items zu Belastungsaspekte und Bewältigungsstrategien.....</i>	46
4.7	<i>Rückblick auf den Einwanderungsprozess.....</i>	47
5	Diskussion.....	48
5.1	<i>Beantwortung der Fragestellung</i>	48
5.2	<i>Diskussion der Ergebnisse</i>	48
5.3	<i>Massnahmen und Handlungsempfehlungen</i>	53
5.4	<i>Limitationen</i>	55
5.5	<i>Ausblick.....</i>	56
6	Literaturverzeichnis.....	57
7	Abbildungsverzeichnis.....	60
8	Tabellenverzeichnis.....	61
9	Hilfsmittelverzeichnisverzeichnis mit Verwendungszweck	62

1 Einleitung

Im Zuge der fortschreitenden Globalisierung ist es wichtig für Unternehmen, sich international auszurichten und global wettbewerbsfähig zu bleiben. Durch den länderübergreifenden Transfer von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen können Unternehmen ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit steigern (Flachenecker & Gröschke, 2020). In diesem Zusammenhang nimmt der Bedarf an globaler Mobilität stetig zu (Rosenbusch, Cerny li & Earnest, 2015).

Auch die Schweiz ist davon betroffen, denn sie ist nicht nur aufgrund ihrer hohen Lebensqualität, der stabilen politischen Lage und der guten Infrastruktur attraktiv für internationale Arbeitnehmende (Chevrier, 2009), sondern auch aufgrund einzelner Branchen, wie der Pharmaindustrie in Basel, die gezielt internationale Fachkräfte anzieht.

Laut Kühlmann (2004) bietet die Globalisierung nicht nur für Unternehmen die Möglichkeit, internationale Aktivitäten zu kontrollieren, sondern auch den Mitarbeitenden die Chance, Erfahrungen im Ausland zu sammeln. Ein Umzug in ein neues Land bringt viele Vorteile mit sich, wie etwa einen neuen Lebensstil aufzubauen oder seine Karriere voranzutreiben (Richardson & McKenna, 2006). Flachenecker und Gröschke (2020) betonen jedoch, dass eine erfolgreiche Anpassung der Mitarbeitenden an das neue Umfeld essenziell ist, damit der Auslandsaufenthalt als positive Erfahrung wahrgenommen wird.

Wenn die Anpassung scheitert, kann dies zu höherem Stresserleben, verringerter Leistungsfähigkeit und vorzeitigen Abbrüchen des Auslandsaufenthaltes führen.

Während sogenannte unternehmensentsendete Expats häufig durch umfassende Unterstützungsangebote begleitet werden, fehlt diese Begleitung oft bei selbstinitiierten Expats, also Personen, die eigenständig einen Auslandseinsatz planen und durchführen (Shaffer, Kraimer, Chen & Bolino, 2012).

Das Unternehmen Include Relocation GmbH hat den Bedarf an Unterstützung während des Einwanderungsprozesses erkannt und bietet Relocation-Service an. Das Unternehmen hat es sich zum Ziel gemacht, Neuankommenden zur Seite zu stehen und ihnen bei der Integration in die Schweiz zu helfen. Um die Bekanntheit ihrer Dienstleistungen zu steigern und gezielt neue Kundschaft zu gewinnen, ist ein solides Verständnis der Herausforderungen und Bedürfnisse von Expats in der Schweiz notwendig.

1.1 Zielsetzung und Fragestellungen

Ziel der vorliegenden Bachelorarbeit ist es, die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen von Expats während des Einwanderungsprozesses in die Schweiz zu untersuchen. Im Fokus stehen dabei die Analyse der Belastungsaspekte während des Einwanderungsprozesses und die verwendeten Strategien zur Bewältigung der Stressoren. Die Ergebnisse sollen der Include Relocation GmbH einerseits einen Anhaltspunkt dazu geben, welchen Belastungen Expats während der Einwanderung in die Schweiz ausgesetzt sind und in welchem Rahmen, sie sich Unterstützung wünschen. Darüber hinaus können die Erkenntnisse genutzt werden, um eine zielgruppengerechte Ansprache potenzieller Neukund*innen zu entwickeln und somit die Bekanntheit des Unternehmens nachhaltig zu steigern. Da bislang keine vergleichbare Untersuchung vorliegt, ist es von besonderem Interesse, folgende Fragestellung im Rahmen der Bachelorarbeit zu untersuchen:

- Welche Belastungsfaktoren können während des Einwanderungsprozesses identifiziert werden und wie hängen diese mit der Entscheidung zusammen, sich Unterstützung zu suchen?

1.2 Die Include Relocation GmbH

Die Include Relocation GmbH ist ein junges Unternehmen, das im Jahre 2023 gegründet wurde und sich derzeit im Aufbau befindet. Das Start-up unterstützt Einzelpersonen sowie Familien mit Kindern bei der Einwanderung in die Schweiz, insbesondere in die Stadt Basel. Dabei legt Include Relocation GmbH grossen Wert darauf, den Umzug für Kundinnen und Kunden so stressfrei wie möglich zu gestalten und ihnen zu helfen, sich in der neuen Umgebung schnell wohlfühlen. Das Dienstleistungsangebot umfasst sowohl administrative Unterstützung, beispielsweise die Suche nach Ärztinnen und Ärzten, Versicherung und einer Wohnung bis hin zu Integrationsveranstaltungen in geschlossenen Gruppen. Die Dienstleistungen können einzeln oder in Form eines Pakets gebucht werden. Der Ansatz von Include Relocation GmbH basiert auf den individuellen Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden.

1.3 Aufbau der Arbeit

Die Arbeit ist in fünf Kapitel gegliedert. Nach der vorliegenden Einleitung (Kapitel 1) werden in Kapitel 2 die theoretischen Grundlagen dargestellt. Zunächst werden zentrale Begriffe definiert. Darauf aufbauend folgen theoretische Ausführungen zu den Themen

Expats in der Schweiz, Stressoren während der Einwanderung sowie Bewältigungsstrategien. In Kapitel 3 wird die methodische Vorgehensweise der Mixed-Method Untersuchung erläutert. Anschliessend werden in Kapitel 4 die gefundenen Ergebnisse präsentiert und in Kapitel 5 im Kontext der theoretischen Grundlagen diskutiert. Zum Abschluss erfolgt die Beantwortung der Forschungsfrage, die Ableitung von Handlungsempfehlungen für Include Relocation GmbH sowie die Darstellung der Limitation der Arbeit.

2 Theorie

Die nachfolgenden Unterkapitel widmen sich den theoretischen Grundlagen zu Belastungsaspekten und Bewältigungsstrategien im Einwanderungsprozess von Expats. Zunächst werden die Begriffe wie Expats, Entsendung sowie Relocation-Service erläutert, gefolgt von den Gründen, weshalb Expats in die Schweiz einwandern. Es werden selbstinitiierte und unternehmensentsendete Expats sowie die Chancen und Risiken internationalen Mitarbeitenden erklärt. Anschliessend werden verschiedene Stressoren aufgegriffen, mit denen Expats während der Einwanderung konfrontiert sind. Zum Abschluss werden die Bewältigungsstrategien aufgezeigt, mit denen sich die Stressoren bewältigen lassen.

2.1 Definition zentrale Begriffe

Zu Beginn werden in diesem Kapitel zentrale Begriffe definiert, um eine einheitliche Verwendung der Ausdrucksweise sicherzustellen und das Verständnis zu erleichtern.

2.1.1 *Expats*

Als Expats gelten Personen, die ausserhalb ihres Heimatlandes leben und arbeiten (Oxford Dictionary of English, 2015, zitiert nach McNulty & Brewster, 2017). Gemäss Mondy und Matrocchio (2016) sind dies Mitarbeitende ohne Staatsangehörigkeit des Beschäftigungslandes. In dieser Arbeit wird zwischen selbstinitiierten und unternehmensentsendeten Expats unterschieden (siehe Kapitel 2.3).

2.1.2 *Entsendung*

Unter dem Begriff Entsendung versteht sich Mitarbeitende, welche von Unternehmen vorübergehend ins Ausland gesendet werden (Shaffer et al., 2012; Werkmann-Karcher &

Rietiker, 2010). Gemäss Flachenecker und Gröschke (2020) bringt eine Entsendung den Vorteil mit sich, Wissen, Praktiken sowie Technologien länderübergreifend zu transferieren.

2.1.3 *Relocation Service*

Gemäss Kühlmann (2004) unterstützen Relocation-Service bei zentralen organisatorischen Aufgaben wie der Wohnungssuche, Kontoeröffnung bei der Bank oder der behördlichen Anmeldung. Solche Dienstleistungen erleichtern die Eingewöhnung und tragen zur Reduktion von Anpassungsschwierigkeiten bei.

2.2 Expats in der Schweiz

Die Schweiz zeigt sich als ein attraktiver Arbeitsstandort, was unter anderem auf die Pharmaindustrie, das Bank- und Finanzwesen sowie die Maschinenteknik zurückzuführen ist (Junod & Neff, 2010, zitiert nach Ravasi, Salamin & Davoine, 2015, S. 1336). Besonders Roche und Novartis zählen zu den weltweit führenden Pharmaindustrien mit Hauptsitz in Basel. Auch Zürich oder Genf zählen zu beliebten Ortschaften in der Schweiz. Das liegt daran, dass sich beide Städte durch eines der höchsten Lohnniveaus auszeichnen (Höfter & Kalt, 2012, zitiert nach Ravasi et., 2015, S.1337). Weitere Faktoren wie eine gute Lebensqualität, eine stabile politische Lage und Infrastruktur sprechen für die Schweiz (Chevrier, 2009). Die Expats lassen sich dabei in zwei zentrale Gruppen unterteilen, die sich hinsichtlich ihrer Motivation und Art der Einwanderung unterscheiden.

2.3 Selbstinitiiierende Expats und unternehmensentsendete Expats

Eine Mehrheit der Studien basieren auf Expats, welche vom Unternehmen entsendet worden sind. Howe-Walsh und Schyngs (2010) betonen die Wichtigkeit und die Relevanz der selbstinitiierten Expats genauso und stellen dies gleich wie bei den unternehmensentsendeten Expats. Gemäss Howe-Walsh und Schyngs (2010) werden selbstinitiierte Expats wie folgt definiert: Personen, welche in ein anderes Land auswandern aufgrund eines Arbeitsverhältnisses. Der zentrale Unterschied liegt darin, dass selbstinitiierte Expats die Arbeitsstelle selbst gefunden haben. Dieser Schritt wird oft als Möglichkeit zur persönlichen Weiterentwicklung und beruflichen Neuorientierung wahrgenommen (Shaffer et al., 2012). In einer qualitativen Studie von Richardson und McKenna (2006) zeigten sich vier Hauptgründe: Motivation etwas Neues zu erkundigen, einen neuen Lebensstil zu etablieren, finanzielle Hintergründe und der Aufbau einer Karriere.

Bei unternehmensentsendeten Expats handelt es sich um Mitarbeitende, die gezielt von ihrem Unternehmen ins Ausland gesendet werden, wobei der neue Arbeitsplatz bereits vor der Ausreise festgelegt ist. In der Regel erhalten sie zudem eine umfassende Vorbereitung, etwa in Form von Schulungen oder interkulturellen Trainings, bevor sie ihren Auslandseinsatz antreten. In den sogenannten Vergütungspaketen, sind auch Leistungen wie Sprachschulen oder Bildungsleistungen für Kinder sowie Unterstützung bei den Mietkosten inbegriffen (Howe-Walsh & Schyns, 2010).

Ein weiterer Punkt betrifft die Dauer des Auslandseinsatzes. Während unternehmensentsendete Expats meist für einen festgelegten Zeitraum zwischen drei Monaten und fünf Jahren ins Ausland entsendet werden, bleibt der Aufenthalt von selbstinitiierten Expats häufig offen und zeitlich unbegrenzt (Howe-Walsh & Schyns, 2010). Somit zeigen sich Unterschiede hinsichtlich der Motivation, der Unterstützung und der Aufenthaltsdauer. Der Einsatz von internationalen Mitarbeitenden bringt für Unternehmen sowohl Chancen als auch Risiken mit sich, die im folgenden Abschnitt erläutert werden.

2.4 Chancen und Risiken internationaler Mitarbeitenden

Zu den wichtigsten Chancen zählen auf Unternehmensebene der Informationsaustausch zwischen in- und ausländischen Unternehmen sowie die Vereinheitlichung unternehmensübergreifender Führungsprinzipien. Die Globalisierung ermöglicht den Unternehmen, internationale Aktivitäten besser zu kontrollieren und Mitarbeitenden die Möglichkeit zu bieten, Erfahrungen im Ausland zu sammeln und sich gezielt für internationale Arbeitsaufgaben zu qualifizieren (Kühlmann, 2004).

Trotz dieser positiven Aspekte sind Auslandseinsätze von Mitarbeitenden auch mit erheblichen Risiken verbunden. Expats, die Schwierigkeiten haben, sich an die Lebens- und Arbeitsbedingungen im Gastland anzupassen oder auf Ablehnung stossen, brechen ihren Einsatz häufig vorzeitig ab (Kühlmann, 2004). Auch Werkmann-Karcher und Rietiker (2010) weisen auf solche Abbrüche hin, denn sie können nicht nur direkte Kosten, wie etwa die Ausgaben für das Vorbereitungstraining, sondern auch indirekte Kosten wie eine Verschlechterung der Mitarbeitendenmoral verursachen. Kühlmann (2004) betont, dass familiäre Faktoren, etwa der Widerstand eines berufstätigen Partners oder Partnerin, schulpflichtige Kinder oder auch der Wegfall eines zusätzlichen Einkommens den Erfolg eines Auslandseinsatzes beeinträchtigen können.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass Mitarbeitende Chancen und Risiken sorgfältig abwägen sollten. Unrealistische Erwartungen können die Belastung erhöhen und den Auslandseinsatz beeinträchtigen (Geiger & Pifko, 2015). Auch Brown (2008) betont, dass die Anforderungen an die kulturelle Anpassung eine erhebliche psychische Belastung darstellen können. In diesem Zusammenhang wird deutlich, dass eine erfolgreiche Anpassung erleichtert werden kann, wenn Expats sich sowohl mit der Herkunftskultur als auch mit der Kultur des Gastlandes identifizieren (Rosenbusch et al., 2015). Im weiteren Verlauf der Arbeit wird untersucht, welche spezifischen Belastungsaspekte auftreten können.

2.5 Stressoren während des Einwanderungsprozess

Verschiedene Stressoren können erhebliche psychische Belastungen verursachen (Reif, Spieß & Stadler, 2018). Eine Studie von Truman et al. (2011), die das psychische Wohlbefinden von 455 Expats und 1460 US-amerikanischen Arbeitnehmenden verglich, zeigte, dass Expats einem deutlich höheren Risiko für die Entwicklung psychischer Probleme ausgesetzt sind. Sie berichten dreimal häufiger über Gefühle von Gefangenheit und Depression sowie doppelt so häufig über Angstzustände oder Nervosität.

Flachenecker und Gröschke (2020) unterteilen die Stressoren in vier Kategorien: berufliche Stressoren, lokale Stressoren, soziale Stressoren und persönliche Faktoren. Im Folgenden werden die bisherigen Kategorien in drei übergeordnete Bereiche unterteilt, da soziale Stressoren und persönliche Faktoren zusammengefügt wurden, aufgrund der ähnlichen Erkenntnisse. Die vorliegende Arbeit konzentriert sich dabei auf drei zentrale Stressbereiche: berufliche, lokale und soziale Stressoren.

2.5.1 Berufliche Stressoren

Berufliche Stressoren entstehen, wenn Anforderungen und Rahmenbedingungen im neuen Arbeitskontext nicht mit den Erwartungen oder Ressourcen der Expats übereinstimmen (Hoben, 2015). Als berufliche Stressoren werden im Folgenden Arbeitszufriedenheit, Rollenambiguität und Work-Life-Balance theoretisch eingeordnet.

Eine niedrige Arbeitszufriedenheit ist ein zentraler Stressor, der die wahrgenommene Belastung im Berufsleben erhöhen kann (Zapf, 1991, zitiert nach Hoben, 2015, S. 16). Sie wird als emotionale Reaktion auf die Arbeitssituation verstanden (Werkmann-Karcher & Rietiker, 2010), jedoch gibt es nach Werkmann-Karcher und Rietiker (2010) keine einheitliche Definition von Arbeitszufriedenheit. Dunbar (1992) zeigt, dass die Zufriedenheit je nach

Gastland stark variieren kann, insbesondere aufgrund kultureller Unterschiede in Arbeitsbeziehungen, Hierarchieverständnis und Kommunikationsstilen. Diese Beobachtung wird durch die Ergebnisse von Froese und Peltokorpi (2011) gestützt. Die Autoren untersuchten die Arbeitszufriedenheit von 148 in Japan tätigen Expats und den Einfluss kultureller Distanz, der Nationalität der Führungskraft, des Expats-Typs sowie der Sprachkenntnisse. Die Ergebnisse zeigten, dass eine hohe kulturelle Distanz negativ mit der Arbeitszufriedenheit zusammenhängt. Auch die Nationalität der Führungskraft spielt eine wichtige Rolle. Expats mit ausländischen Vorgesetzten waren tendenziell zufriedener als jene mit japanischen Vorgesetzten. Darüber hinaus berichten unternehmensentsendete Expats über eine höhere Zufriedenheit als selbstinitiierte Expats. Dies könnte daran liegen, dass sie mit einer anderen Motivation ins Unternehmen eintreten und häufiger strukturelle Unterstützung vom Hauptsitz erhalten. Im Gegensatz dazu zeigten Sprachkenntnisse keinen signifikanten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit, was darauf zurückgeführt wird, dass in vielen internationalen Unternehmen Englisch als Hauptsprache verwendet wird, weshalb sprachliche Barrieren vor allem im Alltag ausserhalb der Arbeitsumgebung relevant sind.

Ein weiterer bedeutender Stressfaktor unter den beruflichen Stressoren ist die Rollenambiguität, also Unklarheit darüber, welche Aufgaben und Verantwortlichkeiten mit einer Position verbunden sind (Flachenecker & Gröschke, 2020). Gemäss Werkmann-Karcher und Rietiker (2010) kann eine solche Unklarheit zu Arbeitsunsicherheit führen und den Wunsch auslösen, die Stelle zu verlassen. Black et al. (1991) betonen, dass beim Eintritt in eine neue Kultur häufig ein hohes Mass an Unsicherheit aufkommt. Auch der Umgang mit Mitarbeitenden im Gastland kann aufgrund kultureller Unterschiede zu zusätzlicher Unsicherheit führen (Takeuchi, Yun & Tesluk, 2002). Rizzo et al. (1970) zeigen auf, dass es bei Unklarheiten über die eigene Rolle zu einem Rollenkonflikt kommt, was zu Stress, Unzufriedenheit und ineffizientem Verhalten von Seiten des Individuums führen kann. Unterstützende Massnahmen wie schriftliche Aufgabenbeschreibungen oder ein strukturierter Einarbeitungsprozess können hier präventiv wirken (Rosenbusch et al., 2015).

Eine unzureichende Work-Life-Balance stellt einen bedeutenden Stressor dar, der die berufliche Belastung verstärken kann. Obwohl keine einheitliche Definition für Work-Life-Balance existiert (Fischlmayr & Kollinger, 2010), beschreibt Clark (2000) sie als einen Zustand, in dem berufliche und private Anforderungen miteinander vereinbar sind und keine Rollenkonflikte entstehen. Für Expats ist diese Balance häufig besonders schwer

aufrechtzuerhalten. In einem neuen kulturellen Umfeld sehen sie sich oft mit erhöhtem Arbeitspensum, zusätzlichen Verantwortlichkeiten sowie häufigen Dienstreisen konfrontiert (Fenner & Selmer, 2008, zitiert nach Hoben, 2015, S. 18). Fischlmayr und Kollinger (2010) betonen, dass Expats im Gastland nicht nur intensiver arbeiten, sondern sich durch kulturelle Unterschiede zusätzlich herausgefordert fühlen. Viele versuchen, ihre Leistungsstandards zu übertreffen oder sich im neuen Arbeitsumfeld besonders positiv zu positionieren. Besonders schwierig wird die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Expats mit familiären Verpflichtungen, etwa in Partnerschaften oder mit Kindern. Wenn die Belastung zu gross wird, kann dies sogar zu einem vorzeitigen Abbruch des Auslandsaufenthaltes führen. Zudem berichten viele Expats, insbesondere Frauen, über fehlende Freizeit, begrenzte soziale Interaktionen und den Mangel an Möglichkeiten für körperliche oder ausgleichende Aktivitäten wie Sport oder Spaziergänge (Fischlmayr & Kollinger, 2010).

2.5.2 Lokale Stressoren

Lokale Stressoren entstehen aus den alltäglichen Herausforderungen im Gastland, die sich oft erheblich von den gewohnten Abläufen im Herkunftsland unterscheiden. Viele Expats berichten, dass scheinbar banale Tätigkeiten wie Einkaufen, Autofahren oder die alltägliche Kommunikation mit Einheimischen deutlich mehr Zeit und Energie in Anspruch nehmen als gewohnt, was zu erheblicher Frustration führen kann (Rosenbusch et al., 2015). Tomiak und Brown (2024) zeigen auf, dass insbesondere kleine, zunächst unbedeutend erscheinende Unterschiede im Alltag eine grosse Belastung darstellen können. Ein Beispiel dafür ist der Umgang mit landesspezifischen Abläufen. Wird beispielsweise im Supermarkt erwartet, dass Kund*innen Obst oder Gemüse selbständig wiegen, kann dies für Expats aus Ländern, in denen dies an der Kasse erledigt wird, zu Unsicherheit oder unangenehmen Situationen führen, insbesondere, wenn das Verkaufspersonal unhöflich auf Fehler reagiert.

Eine qualitative Studie untersuchte lokale Stressoren unter Expats in Berlin (Flachenecker & Gröschke, 2020). Besonders häufig wurden bürokratische Hürden und behördliche Prozesse wie Anmeldung oder die Beantragung eines Visums als belastend und frustrierend beschrieben. Tomiak und Brown (2024) verdeutlichen diese Hürden anschaulich, indem sie metaphorisch festhalten, dass der erste Schritt der Auswanderung nicht mit dem Buchen eines Flugtickets oder dem Packen eines Koffers beginnt, sondern mit der Informationsbeschaffung über Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen.

Ein weiterer lokaler Stressor ist die Wohnungssuche im Gastland. Obwohl im Falle von unternehmensentsendeten Expats viele Unternehmen eine temporäre Unterkunft für die ersten Wochen bereitstellen, bleibt es auch für diese häufig schwierig, eine langfristige Wohnlösung zu finden. Zudem kann auch das Gesundheitssystem des Gastlandes als belastend empfunden werden, insbesondere in Bezug auf die Suche nach englischsprachiger ärztlicher Versorgung und den Zugang zu geeigneter medizinischer Unterstützung (Flachenecker & Gröschke, 2020).

2.5.3 Soziale Stressoren

Soziale Stressoren entstehen durch zwischenmenschliche Interaktionen und Beziehungskonstellationen im Gastland. Sie umfassen Herausforderungen im Bereich der Sprache, der sozialen Integration, der Isolation sowie Auswirkungen des Umzugs auf die Partnerschaft (Flachenecker & Gröschke, 2020).

Einen zentralen sozialen Stressor stellt die Sprachbarriere dar. Fehlende Sprachkenntnisse erschweren nicht nur den Zugang zu medizinischer Versorgung, sondern beeinträchtigen auch die Kommunikation im Alltag und am Arbeitsplatz erheblich. Wiederholte Misserfolge in der Kommunikation verhindern, dass positive Erfahrungen mit Einheimischen gesammelt werden, was dazu führen kann, dass sich betroffene Personen zunehmend zurückziehen (Flachenecker & Gröschke, 2020). Tomiak und Brown (2024) beschreiben, dass viele Expats beispielsweise gezielt internationale Restaurantketten aufsuchen, in denen auf Englisch kommuniziert wird. Im beruflichen Kontext kann der Mangel an Sprachkompetenz zudem fälschlich als fehlende fachliche Kompetenz interpretiert werden (Flachenecker & Gröschke, 2020).

Auch die soziale Integration stellt eine erhebliche Herausforderung dar. Der Umzug in ein neues Land bedeutet für Expats, ihr vertrautes soziales Umfeld zurückzulassen und sich gleichzeitig ein neues Netzwerk aufzubauen. Während informelle Unterstützung häufig schnell zugänglich ist, etwa durch berufliche Kontakte oder Expat-Gruppen, bleibt emotionale Unterstützung schwerer erreichbar. Die emotionale Unterstützung basiert auf persönlichen Bindungen, etwa über Freundschaften, Zugehörigkeit zu Vereinen oder religiösen Gemeinschaften (Haslberger & Brewster, 2008). Flachenecker und Gröschke (2020) heben hervor, dass das Gefühl von Einsamkeit besonders dann zunimmt, wenn lokale Netzwerke fehlen oder kaum Zugang zu Einheimischen besteht. Haslberger und Brewster (2008) betonen im Kontext emotionaler Unterstützung, dass digitale Kommunikationsmittel

für Expats eine wichtige Rolle spielen, da sie den Kontakt zur Familie und zu Freund*innen im Herkunftsland aufrechterhalten. Das Fehlen stabiler sozialer Beziehungen sowie das Erleben von Isolation führen häufig zu einem erhöhten Stressempfinden (Rosenbusch et al., 2015). Insbesondere für alleinreisende Frauen kann die soziale Anbindung erschwert sein, da es kulturell nicht überall akzeptiert ist, allein an Veranstaltungen teilzunehmen (Fischlmayr & Kollinger, 2010). In der qualitativen Untersuchung von Flachenecker und Gröschke (2020) berichten Expats, dass der Zugang zu Einheimischen oft als besonders schwierig erlebt wird. Ein weiterer Punkt, der die Integration erschweren kann, ist, dass sich Expats ausschliesslich mit anderen Expats umgeben oder sich in kulturbezogene Vereine zurückziehen, die primär auf ihr Herkunftsland ausgerichtet sind (Kühlmann, 2004). Deshalb vernetzten sich viele bevorzugt untereinander, jedoch sind solche Kontakte häufig nur temporär, da viele Expats selbst nur für eine begrenzte Zeit im Gastland bleiben. Dies erschwert die Entstehung langfristiger Freundschaften zusätzlich (Flachenecker & Gröschke, 2020).

Ein weiterer Aspekt sozialer Belastung betrifft die Auswirkungen des Umzugs auf die Partnerschaft. Lange Arbeitszeiten, Überstunden und der Wunsch, sich im Unternehmen besonders gut zu positionieren, wirken sich negativ auf die gemeinsame Zeit in Beziehungen aus (Rosenbusch et al., 2015). Brown (2008) hebt hervor, dass es für viele Expats eine Herausforderung darstellt, während des Aufenthaltes genügend Zeit für ihre Partnerschaft zu finden. Es zeigt sich entsprechend, dass nicht nur von Unternehmen entsendete Expats selbst unter psychischen Stress leiden, sondern auch deren mitreisende Partner*in. Diese sind häufig mit Gefühlen von Wertlosigkeit und sozialer Isolation konfrontiert (Rosenbusch et al., 2015). Haslberger und Brewster (2008) betonen in diesem Zusammenhang, dass Partner*innen oftmals ihre berufliche Tätigkeit im Heimatland aufgeben müssen, um den Auslandsaufenthalt zu ermöglichen. Dies kann dazu führen, dass sie sich im Gastland langweilen und unterfordert fühlen, sowie mit dem Verlust ihres beruflichen Status zu kämpfen haben. Auch die geografische Trennung von Partner*in oder Kindern können Gefühle von Einsamkeit und Isolation verstärken (Rosenbusch et al., 2015). Fischlmayr und Kollinger (2010) ergänzen, dass die geografische Distanz einen inneren Druck erzeugen kann, ein Scheitern der Beziehung zu vermeiden. Regelmässige Heimreisen, flexible Arbeitszeiten oder gezielte Massnahmen wie bezahlte Kommunikation können helfen, diese Belastung zu reduzieren.

Ein vertieftes Verständnis der Belastungsfaktoren im Einwanderungsprozess ist entscheidend, um nachvollziehen zu können, welche Strategien Expats entwickeln, um kulturellen Stress zu überwinden und Anpassung sowie Zufriedenheit im Gastland zu ermöglichen (Rosenbusch et al., 2015).

2.6 Bewältigungsstrategien

Ausgehend von den Stressoren während des Einwanderungsprozesses werden im Folgenden Bewältigungsstrategien beschrieben. Das transaktionale Stressmodell von Lazarus und Folkman (1984) beschreibt, wie Stress wahrgenommen, bewertet und bewältigt wird. Reif et al. (2018) beschreiben den dem Modell von Lazarus und Folkman (1984) zugrunde liegenden Bewertungsprozess wie folgt: Zunächst wird eingeschätzt, ob eine Situation als belastend empfunden wird (primäre Bewertung). Danach folgt die Einschätzung der verfügbaren Bewältigungsressourcen (sekundäre Bewertung). In der anschließenden Neubewertung wird geprüft, ob die Situation mit den vorhandenen Mitteln bewältigt werden kann. Ist dies nicht möglich, kann die Belastung fortbestehen und sich negativ auf die Leistungsfähigkeit auswirken (Reif et al., 2018). Gezielte Bewältigungsstrategien können daher helfen, stressbedingte Belastungen zu reduzieren. Unternehmen können durch passende Massnahmen bestimmte Stressoren minimieren (Flachenecker & Gröschke, 2020). Wie Lee und Kartika (2014) betonen, trägt solche Unterstützung nicht nur dazu bei, die Stressbelastung zu senken, sondern auch den beruflichen Erfolg von Expats zu fördern.

2.6.1 *Bewältigungsstrategien auf Unternehmensebene*

Das internationale Human Resource kann sowohl vor der Entsendung als auch während des Auslandseinsatzes unterstützen (Suutari and Burch, 2001). Bei selbstinitiierten Expats entfällt jedoch die Vorbereitungsphase, da sie direkt im Gastland rekrutiert werden (Howe-Walsh & Schyns, 2010).

Dennoch haben Unternehmen die Möglichkeit, bereits vor der Entsendung Massnahmen zu ergreifen, um eine erfolgreiche Anpassung im Gastland zu unterstützen. Neben der Personalauswahl unter Berücksichtigung fachlicher, interkultureller und familiärer Faktoren sind eine berücksichtigende Kommunikation der Erwartungen seitens des Unternehmens und der Expats essenziell (Flachenecker & Gröschke, 2020). Kühlmann (2004) schlägt hierfür einen standardisierten Fragebogen vor, der unter anderem Informationen zu Wohnsituation, Fahrzeug, Sozialversicherung, Einkommen sowie Arbeitsverhältnis des

Partners oder der Partnerin abdeckt. Auch Sprach- und interkulturelle Trainings, die praxisnah gestaltet sind und Angehörige einbeziehen, tragen zur Vorbereitung bei (Flachenecker & Gröschke, 2020; Kühlmann, 2004). Ergänzend kann auch eine sogenannte «Look-and-see-Reise» einen wichtigen Beitrag zur mentalen Vorbereitung leisten. Dabei handelt es sich um eine vorgezogene Orientierungsreise, bei der künftige Mitarbeitende bereits das Gastland erkunden (Kühlmann, 2004).

Trotz des Nutzens werden auf solche Massnahmen jedoch in der Praxis verzichtet. Ein häufiger Grund dafür ist die Annahme, dass eine einheitliche Geschäftskultur vorhanden ist. Ebenfalls wird von Seiten der Führungsebene oft an dieser Lernform gezweifelt. Es zeigt sich jedoch, dass Expats, die bereits vor der Entsendung Unterstützung erhalten haben, sich bei der Ankunft im Gastland deutlich besser vorbereitet führen (Haslberger & Brewster, 2008).

Auch während des Auslandsaufenthaltes bleiben unterstützende Massnahmen essenziell, sowohl für selbstinitiiierende als auch für unternehmensentsendete Expats. Um berufliche Stressoren zu reduzieren, kann eine klare Aufgabenbeschreibung und schriftlich festgehaltene Rollenprofile helfen, nicht nur die Aufgaben besser zu verstehen, sondern auch einen umfassenden Überblick über Abläufe und Zuständigkeiten zu gewinnen (Altman & Shortland, 2008; Kühlmann, 2004; Rosenbusch et al., 2015).

Auch während des Auslandseinsatzes sollten weiterhin Sprach- und interkulturelle Trainings sowie Coachings helfen, Herausforderungen gezielt zu meistern (Flachenecker & Gröschke, 2020; Kühlmann, 2004). Besonders effektiv sind Mentor*innen aus dem Gastland, die durch ihre kulturelle Vertrautheit gezielt zur Orientierung beitragen können (Carragher, Sullivan & Crocitto, 2008).

Zur praktischen Entlastung werden häufig Relocation-Services eingesetzt (Kühlmann, 2004). Auch Shaffer et al. (2012) betonen, dass Unterstützung bei der Wohnungssuche, der Auswahl geeigneter Schulen sowie bei alltäglichen Einkäufen die Anpassung im Gastland erheblich erleichtern kann. Zusätzliche Gesundheitsangebote wie vergünstigte Fitnessstudio-Mitgliedschaften können zudem zur Work-Life-Balance beitragen (Flachenecker & Gröschke, 2020).

2.6.2 Bewältigungsstrategien auf individueller Ebene

Wie auch die unternehmensentsendeten Expats erleben selbstinitiierten Expats Stressoren beim Einwanderungsprozess. Die beiden Gruppen unterscheiden sich jedoch darin, dass selbstinitiierten Expats in der Regel über keine strukturellen

Unterstützungsangebote verfügen und deshalb gefordert sind, eigene Strategien zu entwickeln, um mit belastenden Situationen im Ausland umzugehen (Shaffer et al., 2012). Jedoch können auch unternehmensentsendete Expats auf Bewältigungsstrategien zugreifen, wie Informationssuche, die Suche nach sozialer Unterstützung sowie die Anwendung von Vermeidungsstrategien.

Bei der problembezogenen Bewältigung steht die aktive Informationssuche im Vordergrund. Expats greifen beispielsweise auf Internetquellen, Beratungsstellen oder Selbsthilfegruppen zurück (Reif et al., 2018). Auch virtuelle Communities, die durch persönliche Erfahrungsberichte als besonders vertrauenswürdig wahrgenommen werden (Schiffman & Wisenblit, 2019) können genutzt werden, um nach Informationen zu suchen. Das schrittweise Lösen konkreter Probleme dient dabei der systematischen Stressbewältigung (Reif et al., 2018).

Eine weitere zentrale Ressource ist auch die soziale Unterstützung, insbesondere durch Familien und Bekannte. Laut Rosenbusch et al. (2015) leistet sie einen wesentlichen Beitrag zur kulturübergreifenden Anpassung. Empfohlene Produkte oder Dienstleistungen, direkt oder auch Online, etwa durch Mund-zu-Mund Propaganda, werden als besonders glaubwürdig wahrgenommen, da hier kein kommerzielles Interesse dahintersteht (Schiffman & Wisenblit, 2019). Deshalb lässt sich sagen, dass soziale Empfehlungen einen hohen Stellenwert haben und bei der Bewältigung eines Problems helfen können. Zusätzlich bieten themenspezifische Plattformen oder Austauschtreffen Möglichkeiten zur informellen Vernetzung (Flachenecker & Gröschke, 2020).

Die Vermeidungsstrategie hingegen ist ein Coping-Mechanismus, bei dem Stress durch Verweigerung, Rückzug oder Selbstbeschuldigung reguliert wird (Genkova, Ringeisen & Leong, 2013). Vitaliano et al. (1985) beschreiben den Ansatz von Vermeidungsstrategien auch als selbstschädigend, da betroffene Personen das Problem ignorieren, mehr schlafen oder sich selbst die Schuld geben.

Aufbauend auf den theoretischen Grundlagen folgt im nächsten Kapitel die empirische Untersuchung. Ziel ist es, zentrale Belastungsaspekte im Einwanderungsprozess zu identifizieren und aufzuzeigen, mit welchen individuellen Bewältigungsstrategien Expats darauf reagieren.

3 Methodik

Im folgenden Kapitel wird die angewandte Methodik beschrieben. Die Wahl eines Mixed-Methods-Ansatzes, die Durchführung der Interviews sowie die Konzeption des Interviewleitfadens werden erläutert. Anschliessend werden die Stichprobenauswahl sowie die Beschreibung der Stichprobe dargestellt. Die darauffolgenden Unterkapitel geben Aufschluss darüber, wie der Fragebogen erstellt wurde und welche Anpassungen aus den Testläufen vorgenommen wurden. Der Abschluss widmet sich der Bereinigung und Analyse der gewonnenen Daten.

3.1 Begründung der ausgewählten Ergebnismethode

Zur Untersuchung der Belastungsaspekte und Bewältigungsstrategien wurde in Absprache mit dem Praxispartner gemeinsam ein Mixed-Methods-Ansatz gewählt. Diese kombiniert nach Hussy et al. (2013) qualitative und quantitative Forschungsmethoden. Dabei liegt in dieser Arbeit der Schwerpunkt auf der quantitativen Forschungsmethode, während die qualitative Methode ergänzend eingesetzt wird.

Somit wurde im ersten Schritt Interviews mit zwei Expats, welche schon in Basel wohnhaft sind, durchgeführt und dienen dazu, ein vertieftes Verständnis individueller Belastungsaspekte während der Einwanderung zu gewinnen. Ziel der Interviews ist es mögliche zusätzliche Aspekte zu identifizieren, welche in der bestehenden Literatur zum Einwanderungsprozess in die Schweiz nicht ausreichend thematisiert wurden.

Die Datenerhebung erfolgte mittels eines Online-Fragebogens, welcher mit Likert-Skalen sowie offenen Items erstellt wurde. Ein quantitatives Vorgehen ermöglicht es, Erkenntnisse numerisch auszuwerten und gleichzeitig eine grössere Anzahl an Expats zu befragen. Sowohl für den Praxispartner als auch für die Autorin war es von Interesse, eine standardisierte Datenerhebung durchzuführen, um eine grosse Stichprobe zu erreichen, sowie eine hohe Vergleichbarkeit der Ergebnisse sicherzustellen (Hussy, Schreier & Echterhoff, 2013). Um eine möglichst breite Zielgruppe anzusprechen, wurde der Fragebogen sowohl auf Deutsch als auch auf Englisch zur Verfügung gestellt.

Ein Punkt der Ethik-Checkliste konnte nicht mit «Nein» beantwortet werden, deshalb wurde ein Ethik-Antrag gestellt. Dabei handelte es sich um den fünften Punkt: «persönliche Erfahrungen, sensitive Informationen oder belastende Einstellungen preiszugeben». Der Antrag wurde am 4. März 2025 von der Ethikkommission genehmigt. Die Erstellung des

Interviewleitfadens sowie der verwendeten Fragebögen wird nun nachfolgend detailliert beleuchtet.

3.2 Qualitative Erhebung

Die qualitative Erhebung wurde mit Expats durchgeführt, die bereits in der Schweiz wohnhaft sind. Es handelte sich um teilstrukturierte Interviews, basierend auf offenen Fragen zu Erfahrungen der Expats während ihres Einwanderungsprozesses. Dabei wurde erfasst, wie sie den Umzug wahrgenommen haben, welche Herausforderungen sie dabei bewältigen mussten und welche Aspekte sie im Nachhinein anders gestalten würden. Zudem sollte untersucht werden, in welchen Bereichen die beiden befragten Expats sich Unterstützung gewünscht hätten und welche Art von Hilfestellung für sie besonders wertvoll gewesen wäre. Die Interviews dienten dazu, ein umfassenderes Verständnis der Herausforderung während der Einwanderung und der Prozesse, die der Entscheidung sich Unterstützung zu suchen, zu gewinnen.

3.2.1 *Ausarbeitung des Interviewleitfadens*

Der Interviewleitfaden für die teilstrukturierten Interviews wurde in sechs Themenblöcke aufgeteilt. Als Einstieg in das Interview wurden sie gebeten, sich mit (1) Beruf und seit wann sie schon in der Schweiz sind, vorzustellen. Im zweiten Abschnitt wurden sie gebeten, anzugeben was die (2) Hintergründe dafür waren in die Schweiz auszuwandern und wie ihre aktuelle Lebenssituation gerade ist. Dies diente der besseren Einordnung, ob sie selbständig oder durch ihr Unternehmen eingewandert sind. Weiter wurde gefragt, welche (3) Erfahrungen sie mit dem Einwanderungsprozess gemacht haben und wie sie sich dabei vorbereitet haben, sowohl auch ob es Momente der besonderen Frustration oder Erleichterung gab. Anschliessend wurde nach (4) der erhaltenden Unterstützung während des Einwanderungsprozesses gefragt. Des Weiteren wurde (5) nach dem Rückblick gefragt, ob der Einwanderungsprozess eher unterschätzt oder überschätzt wurde. Zum Schluss wurde nach (6) Ratschlägen für die zukünftige Expats gefragt. Der ausführliche Interviewleitfaden befindet sich im Anhang A.

3.2.2 *Pretest*

Im Rahmen des Pretests wurde der Interviewleitfaden von zwei Personen gegengelesen und hinsichtlich seiner Verständlichkeit überprüft. Mit einer der beiden Personen konnte zudem ein vollständiger Probendurchlauf durchgeführt werden. Dabei zeigte sich, dass

insbesondere der Begriff «Umzugsprozess» oder «Umzug» teilweise unklar formuliert war und daher über den gesamten Leitfaden hinweg mit «Einwanderungsprozess» oder «Einwanderung» ersetzt wurde. Zudem wurde die Frage zur Nutzung eines Relocation Service sprachlich präzisiert und lautet nun: «Würdest du auch einen Relocation Service in Erwägung ziehen? Wenn ja, in welcher Form?». Die qualitativen Interviews wurden schliesslich mit dem angepassten Interviewleitfaden durchgeführt.

3.2.3 Interviewdurchführung

Eines der beiden Interviews wurde persönlich und das andere via Zoom durchgeführt. Beide Gespräche fanden auf Hochdeutsch statt, da beide Befragte aus Deutschland in die Schweiz zugewandert sind. Die Interviews wurden jeweils mit dem Smartphone aufgezeichnet und anschliessend in MAXQDA (Version 24.0.0) importiert. Die Ergebnisse der Auswertung werden im folgenden Kapitel näher beschrieben.

3.2.4 Qualitative Ergebnisse

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der beiden qualitativen Interviews beschrieben. Da die Auswertung zur Ergänzung des Fragebogens dient, wurden die Ergebnisse nicht in einem separaten Kapitel dargestellt, sondern die wichtigsten Erkenntnisse hier zusammengefasst.

Die Teilnehmenden wiesen ein vergleichbares Profil hinsichtlich ihres beruflichen Hintergrunds und Herkunftslands auf, unterschieden sich jedoch in der Art ihrer Einwanderung. Die zweite Kategorie (2) Hintergründe für die Auswanderung und aktuelle Lebenssituation wurde deutlich, dass Person 1 eigenständig in die Schweiz eingewandert ist, während Person 2 diesen Schritt über eine Personaldienstleisterfirma vollzog. Die unterschiedlichen Perspektiven auf den Einwanderungsprozess trat insbesondere in der dritten Kategorie (3) Erfahrungen mit dem Einwanderungsprozess hervor. Person 1 berichtete, diesen insbesondere aufgrund der umfangreicheren Bürokratie unterschätzt zu haben während Person 2 den Ablauf als weniger aufwändig erlebte, da zentrale formale Schritte durch die vermittelnde Firma übernommen wurden.

Im Rahmen der Kategorie (4) erhaltene Unterstützung während des Einwanderungsprozesses wurde sichtbar, dass beide Personen soziale Unterstützung von Familien und Freund*innen erhielten. Person 2 profitierte zusätzlich von familiären Kontakten bei der Wohnungssuche, von Arbeitskolleg*innen zu Versicherungsthemen sowie

vom Sozialen über das Praktikantennetzwerk des Arbeitgebers. Person 1 hingegen nutze den bestehenden Freundeskreis zur Unterstützung und wurde durch eine Informationsveranstaltung des Arbeitgebers insbesondere beim Verständnis der Altersvorsorge unterstützt.

In der fünften Kategorie (5) Rückblick empfand Person 2 den Umzug als unkompliziert und zog Parallelen zu einem Wohnortwechsel innerhalb Deutschlands, was insbesondere auf sprachliche und kulturelle Ähnlichkeiten zurückführte. Kleinere Hürden wie Wohnungssuche und ein Schlichtungsverfahren traten dennoch auf. Bezüglich der Wohnung wünschte sich Person 2 im Nachhinein eine bessere Vorbereitung, da die Person vor dem Einzug die Wohnung nicht besichtigen konnte. Person 1 hingegen empfand im Rückblick vor allem die bürokratischen Anforderungen als herausfordernd. Zudem wurden sowohl eine gründlichere Vorbereitung als auch eine realistischere Einschätzung kultureller Unterschiede als wichtig erachtet.

Abschliessend wurden die Teilnehmenden in der sechsten Kategorie (6) um Ratschläge für zukünftige Expats gebeten. Beide Personen empfehlen anderen Expats, den bürokratischen Aufwand realistisch einzuschätzen, insbesondere in Bezug auf Behördengänge und die Wahl der Krankenversicherung. Person 1 hob zusätzlich hervor, wie wichtig eine offene Haltung gegenüber der Schweizer Kultur sowie eine sorgfältige finanzielle Planung seien. Beide betonten, dass ein offener Umgang mit dem Umzug hilfreich sei. Die wichtigsten Stressoren wurden aus den Interviews ermittelt und in den Fragebogen integriert, der im Kapitel 3.3.3 genauer dargestellt wird.

3.3 Quantitative Erhebung

3.3.1 Stichprobenauswahl und Fallzahlen

Zur Ziehung der Stichprobe wurde die Convenience-Sampling-Methode gewählt, da der Zugang zu potenziellen Teilnehmenden einfach ist und diese Methode somit sowohl zeit- als auch kostengünstig ist (Stratton, 2021). Das einzige Einschlusskriterium bestand darin, dass es sich bei den Teilnehmenden um Expats handeln musste. Dabei war es nicht relevant, wie lange sie bereits in der Schweiz leben. Expats aus allen Regionen der Schweiz konnten an der Umfrage teilnehmen. Um möglichst viele Expats zu erreichen, wurden die beiden Umfragelinks, auf Deutsch und Englisch, über verschiedene Kanäle verbreitet.

Mit der Software G*Power wurde die Anzahl benötigter Teilnehmenden zur Berechnung herangezogen (siehe Anhang B). Ein a priori-Test wurde sowohl mittels Korrelationstest als auch mit dem t-Test durchgeführt. Da beim t-Test der höhere Wert ermittelt wurde, wird eine Mindeststichprobengröße von 128 Personen angestrebt. Dabei wurde bei einem Zweistichproben-t-Test mit zweiseitige Hypothesenstellung bei $\alpha = .05$, eine mittlere Effektstärke und eine Teststärke von 80% angenommen.

3.3.2 Stichprobenbeschreibung

Nach Datenbereinigung lag die für weitere Analysen verwendete Stichprobengröße bei $N = 87$ Expats. Das Alter der Teilnehmenden erstreckte sich zwischen 21 und 70 Jahren ($M = 35.6$ Jahre, $SD = 8.75$ Jahre). Von den 87 teilnehmenden Expats identifizieren sich 50 Personen (57.5%) als weiblich und 37 Personen (42.5%) als männlich. In der untersuchten Gruppe füllten 52 Personen (59.8%) den englischsprachigen und 35 Personen (40.2%) den deutschsprachigen Fragebogen aus.

Ein Grossteil der Befragten mit 20 Personen (23.0%) ist in der Pharmaindustrie und Biotechnologie tätig. Weiter zeigte die Stichprobe, dass 10 Personen (11.5%) in der IT- und Technologiebranche beschäftigt sind, gefolgt von 13 Personen (14.9%) aus dem Finanz- und Versicherungswesen. In der Verwaltung und im öffentlichen Dienst arbeiten 9 Personen (10.3%), 6 Personen (6.9%) in der Medizin und Gesundheitswesen sowie weitere 6 Personen (6.9%) im Ingenieurwesen. Weitere 5 Personen (5.7%) arbeiten im Bereich der Bildung und Forschung, 4 Personen (4.6%) in der Gastronomie und 3 Personen (3.4%) im Marketing und in der Kommunikation. Weitere Angaben bezogen sich auf Tätigkeiten in der Buchhaltung, Energieversorgung, betrieblichen Gesundheitsmanagement sowie auf Personen ohne Erwerbstätigkeit, wie beispielsweise im Ruhestand und in der Elternzeit.

Abbildung 1 zeigt, dass 37 Expats (42.5%) aktuell in Basel leben, 23 Personen (26.4%) in Zürich, 10 Personen (11.5%) in Aargau, 9 Personen (10.3%) in Biel und jeweils 2 Personen (2.3%) in Bern und Tessin. Vereinzelt gab es zudem für die Kantone wie Jura, Thurgau, Solothurn und Lausanne.

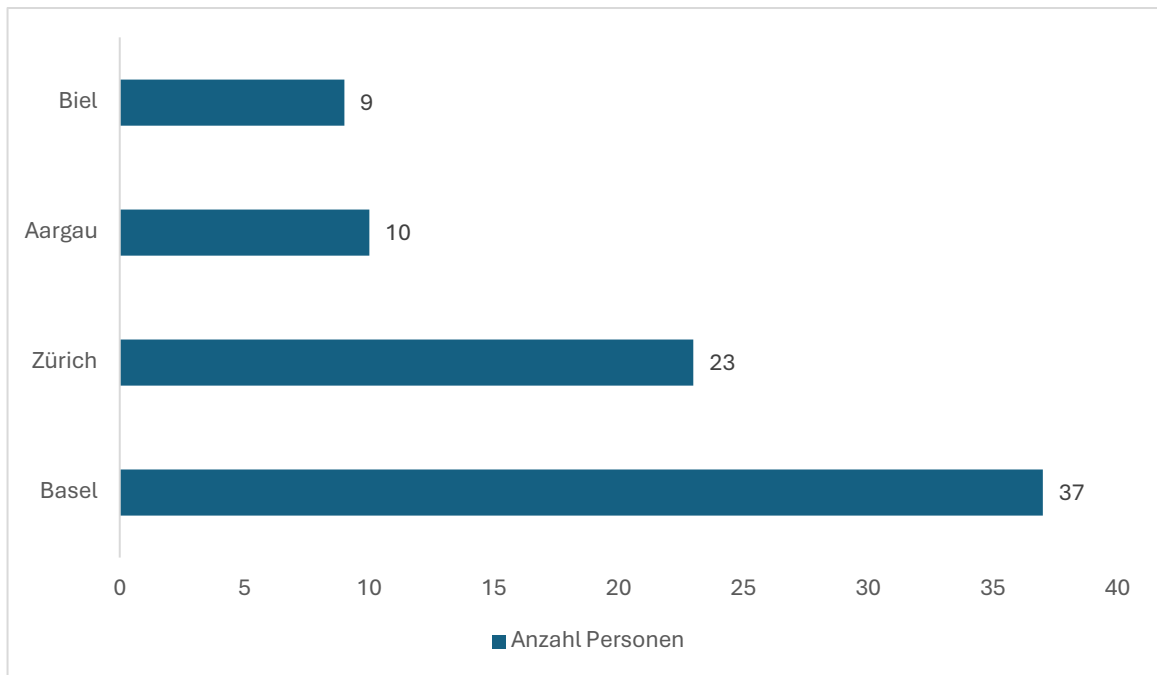


Abbildung 1. Aktueller Wohnort in der Schweiz (eigene Darstellung)

Die deskriptive Analyse der Einwanderungsart zeigte, dass mit 52 Personen (59.8%) die Mehrheit der befragten Expats allein in die Schweiz ausgewandert sind. Weitere 22 Personen (25.3%) wanderten mit (Ehe-) Partner*in aus. Ausschliesslich mit ihren Kindern wanderten 9 Personen (10.3%) aus und 4 Personen (4.6 %) gemeinsam mit (Ehe-)Partner*in und Kind (ern) in die Schweiz. Von den befragten Expats wurden 22 Personen (25.3%) durch ihren Arbeitgeber in die Schweiz entsendet. Davon übernahmen 5 Personen (22.7%) die Umzugskosten vollständig selbst, für die restlichen 16 Angaben (72.7%) finanzierte das jeweilige Unternehmen den kompletten Umzug. Eine Person (4.5%) gab an, dass der Umzug teilweise vom Unternehmen und teilweise eigenständig finanziert wurde.

3.3.3 Ausarbeitung der Belastungsaspekten

Aufgrund der Spezifität des Themas wurde auf Basis von Literaturrecherche, Interviews sowie in Absprache mit dem Praxispartner die verschiedene Belastungsaspekte definiert. Die Tabelle 1 gibt eine Übersicht über die verschiedenen Belastungsaspekte mit der jeweiligen Begründung und die dazugehörige Quelle. Die verschiedenen Aspekte wurden in berufliche, lokale und soziale Stressoren unterteilt und bilden eine Grundlage für den gesamten Fragenbogen, welcher durch verschiedene Abschnitte Belastung, Bewältigungsstrategie und Rückblick konstant verwendet werden.

Tabelle 1

Begründung der Belastungsaspekte (eigene Darstellung)

Aspekt	Begründung
Berufliche Stressoren	
Eingewöhnung in ein neues Arbeitsumfeld	Nach Hoben (2015) kann das Unwohlsein in der neuen Arbeitsumgebung zu einer sinkenden Arbeitsleistung führen, was wiederum das Risiko eines Abbruchs des Auslandseinsatzes erhöht.
Anpassung an die Unternehmenskultur in der Schweiz	Dieser Aspekt wurde auf Wunsch der Include Relocation GmbH in den Fragebogen integriert, da mangelnde Einführung zu Unsicherheit und Verlassen des Unternehmens führen kann (Takeuchi et al., 2002).
Verständnis der Arbeitsrolle und Anweisungen	Im Zuge der Entwicklung einer Skala zur Rollenambiguität verdeutlichen Rizzo et al. (1970), dass wenn die Arbeitsrolle oder die Anweisungen unklar sind, dies zu Arbeitsunzufriedenheit führen kann.
Beantragung und Bearbeitung des Visums / der Arbeitsbewilligung	Auf Wunsch der Include Relocation GmbH wurde dieser Aspekt aufgenommen, da dies bei der Einwanderung als belastend erlebt werden kann.
Lokale Stressoren	
Wohnungssuche	Gemäss der qualitativen Studie von Flachenecker und Gröschke (2020) kann die Wohnungssuche einen grossen Stressfaktor bei der Einwanderung darstellen. Die Erkenntnis wird auch durch die beiden durchgeführten Interviews bestätigt.
Anmeldeprozesses in der Schweiz	In einem der Interviews äusserte eine befragte Person folgende Unsicherheit: „Also es gibt einen Leitfaden von der Stadt, aber im Vorfeld war es mir nicht klar, bevor ich das Auto beim Zoll angemeldet habe, wohin ich gehen muss und genau auch gewiss im Allgemeinen die Abfolge.“ (B1: 38). Ebenso zeigte sich bei der zweiten Person eine Unsicherheit im Anmeldeprozess: „Aber ich war mir hinsichtlich Anmeldung auch immer unsicher.“ (B2: 44).
Verständnis des Schweizer Gesundheitssystems	Für eine befragte Person stellte die Informationssuche zur Krankenkassensystem eine Herausforderung dar: „Es war schon eine Herausforderung, alle Informationen rauszusuchen. Es gibt natürlich auch allgemeine Informationen, wie zum Beispiel wie funktioniert das Krankenkassensystem, wie funktioniert die Wohnungssuche etc. Aber auf punktuelle Sachen, die halt für mich speziell wichtig sind nicht.“ (B2: 16-17).
Auswahl von Versicherungen	Die Entscheidung für eine Versicherung stellte für eine befragte Person eine Herausforderung dar: „Ja, schwierig. Gerade wenn du jetzt aus einem Land vielleicht kommst, wo vieles für dich halt jetzt auch noch neu ist und grundsätzlich Unterschiede existieren zwischen den ganzen Modellen. Also für mich war das Krankenversicherungsmodell ja auch ein bisschen anders. Aber ganz ehrlich finde es jetzt auch nicht schlecht, wenn man da so eine Beratung hat, was für einen vielleicht geeignet wäre.“ (B2: 60).

Auswahl eines Handyanbieters	Dieser Aspekt wurde auf Wunsch der Include Relocation GmbH in den Fragebogen integriert, da infrastrukturelle Themen wie Wahl des Handyanbieters nicht klar geregelt sind. Solche organisatorischen Details können einen den Prozess erschweren.
Bankkontoeröffnung	Dieser Aspekt wurde ebenfalls auf Wunsch der Include Relocation GmbH in den Fragebogen aufgenommen, da auch die Bankkontoeröffnung ein zusätzlicher organisatorischer Punkt ist, der zu Beginn oft unklar bleibt.
Führerschein umschreiben	Eine befragte Person berichtete, dass die Umschreibung des Führerscheins eine Herausforderung war: „Zum Beispiel das Umschreiben des Führerscheines. Da habe ich nie irgendwo eine Information bekommen, glaube ich. Das stimmt nicht, beim Ummelden. Natürlich hatten sie es mal gesagt, aber ich habe es davor auch mal von jemand anders aufgegriffen.“ (B2: 70).
Verständnis des Betreuungs- und Schulsystems	Zu der Thematik der Schulbildung und Einwanderung mit Kind(ern) wurde keine spezifische Literaturrecherche durchgeführt. Die drei Aspekte wurden auf Wunsch der Include Relocation GmbH aufgenommen, da in der täglichen Arbeit festgestellt wird, dass insbesondere Familien mit Informationslücken zu dem Schulsystem in der Schweiz und hohem Entscheidungsdruck konfrontiert sind.
Auswahl einer passenden Schule oder Kita	Ein weiterer Aspekt wird in die Befragung integriert, weil die Include Relocation GmbH in der Praxis festgestellt hat, dass Eltern mit einem hohen Entscheidungsdruck bezüglich der Schulauswahl konfrontiert sind.
Information über Freizeitmöglichkeiten für Kinder	Ebenfalls basierend auf der Praxiserfahrung der Include Relocation GmbH wurde auch eine Informationslücke zu den Freizeitmöglichkeiten festgestellt und deshalb sollte überprüft werden, wie stark dies belastend ist für die Eltern.
Soziale Stressoren	
Trennung von Familie und Freunden im Herkunftsland	Ein Umzug in ein neues Land bedeutet oft, weiter von der Familie und Freunden entfernt zu leben. Dies kann dazu führen, dass man sich ausserhalb seiner Komfortzone bewegt und nicht mehr in einem vertrauten, sicheren Umfeld lebt. Laut Rosenbusch et. al (2015) kann dies zu Stress und Unzufriedenheit führen.
Aufbau eines sozialen Netzwerks	Nach Haslberger und Brewster (2008) kann es am Anfang schwierig sein, neue Leute kennen zu lernen, was zu Stress führen kann.
Suche nach passenden Freizeitangeboten	Fischlmayr und Kollinger (2010) betonen die Bedeutung eines Ausgleichs nach der Arbeit. Fehlt eine gesunde Work-Life-Balance, kann dies zu Stressbelastungen führen.
Sprachliche Verständigung im Alltag	Flachenecker und Gröschke (2020) weisen ebenfalls darauf hin, dass auch die Sprachbarriere ein erheblicher Stressfaktor sein kann.

3.3.4 Ausarbeitung des Fragebogens

In Zusammenarbeit mit dem Praxispartner wurde entschieden, eine Online-Befragung durchzuführen. Der vollständige Fragebogen ist im Anhang C ersichtlich. Ein einleitender Informationstext klärte die Teilnehmenden über Ziel, Datenschutz und Kontaktmöglichkeiten

auf. Anschliessend wird nach den demografischen Daten gefragt (Item 1- 5), welcher Aufschluss über Geschlecht, Alter, Berufsbranche sowie auch über den aktuellen Wohnort und Herkunftsort geben. Diese Angaben sollen helfen, die Zielgruppe besser definieren zu können und auch in der Auswertung Unterschiede aufzuzeigen (siehe Kapitel 4.3). Zusätzlich wurde abgefragt, ob die Einwanderung allein, mit Partner*in oder mit Kindern erfolgte (Item 6). Für den Fall, dass Teilnehmende angaben, mit Kindern eingewandert zu sein, wurde mittels einer Filterfrage der Fragebogen um spezifische Fragen zu Kindern ergänzt. Auf die Beantwortung, ob Sie allein oder die Einwanderung durch das Unternehmen organisiert wurde (Item 7) wurde ebenfalls eine weitere Filterfrage eingesetzt. Dies dient dazu, Aufschluss darüber zu erhalten, ob die Umzugskosten selbständig oder durch das Unternehmen finanziert wurden.

Darauffolgend wurde nach der allgemeinen Belastung während des Einwanderungsprozesses in die Schweiz (Item 8) gefragt. Ebenso wurde nach der Belastung in den jeweiligen Aspekten (Item 9), welche im Kapitel 3.3.3 erläutert wurden, abgefragt. Dies ist von zentraler Bedeutung, um die Belastungsaspekte zu identifizieren. Zur Bewertung wurde eine unipolare 7-stufige Likert-Skala eingesetzt, bei der ausschliesslich die Endpunkte von 1 (überhaupt nicht belastend) bis 7 (extrem belastend) beschriftet waren.

Zur Erfahrung der Bewältigungsstrategie wurde in Anlehnung an Vitaliano et. al (1985), die Ways of Coping Checklist (WCCL) verwendet. Die Checkliste umfasst sieben Dimensionen, jedoch wurden nur drei der sieben Dimensionen in den Fragebogen integriert, da diese im Kontext des Einwanderungsprozesses als besonders relevant erachtet wurden. Dabei handelt es sich um problemfokussierte Strategien, die im Folgenden als Informationssuche (Problem-focused) definiert wird, die Suche nach sozialer Unterstützung (Seeks Social Support) und Vermeidung (Avoidance). Dabei wurde nach der allgemeinen Bewältigungsstrategie (Item 10) auch zu den lokalen und sozialen Stressoren gefragt (Item 11). Die beruflichen Stressoren wurden bei Item 11 ausgeschlossen, da die abgefragten Strategien auf diese nicht sinnvoll anwendbar waren. Die Originalitems wurden sprachlich und inhaltlich angepasst, um den Bezug zur Einwanderungssituation herzustellen (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2

Original- und angepassten Itemformulierungen (eigene Darstellung)

Item	Originalitem	Neu
Problemfokussiert Strategien	Came up with couple of different solutions to the problem.	Ich habe verschiedene Lösungen gesucht und gezielt Informationen dazu recherchiert.
Suche nach sozialer Unterstützung	Asked someone I respected for advice and followed it.	Ich habe mich an Freunde oder Bekannte gewandt, um Rat einzuholen und habe deren Empfehlung berücksichtigt.
Vermeidungsstrategie	Went on as if nothing has happened.	Ich habe das Problem ignoriert und gehofft, dass es sich von selbst löst.

Zur Abfragung nach dem Rückblick wurde zum einen nach der generellen Bewertung zur Über- oder Unterschätzung abgefragt (Item 12). Die Fragen wurden mithilfe einer 7-stufigen Likert-Skala mit beschrifteten Antwortmöglichkeiten von 1 = extrem unterschätzt bis 7 = extrem überschätzt angezeigt. Auch zentral dafür sind die Fragen nach den einzelnen Aspekten, inwiefern sich Expats mehr oder weniger Unterstützung gewünscht hätten (Item 13). Diese wurde ebenfalls mit einer 7-stufigen Likert-Skala beschriftet, von 1 = viel weniger bis 7 = viel mehr.

Um weitere Aspekte zur Belastung abzufangen, wurde mittels offener Fragen nach weiteren Faktoren abgefragt, welche nicht erwähnt wurden (Item 14). Analog dazu zu den Bewältigungsstrategien, um weitere Unterstützungsaspekte abzufangen (Item 15).

Zum Schluss wurde nach der Reflexion abgefragt, was Expats anders gemacht hätten (Item 16). Dabei wurden vier Antwortmöglichkeiten vordefiniert: Intensiver über den Einwanderungsprozess informiert, Unterstützung bei Freunden oder Bekannten gesucht, Unterstützung durch eigenes Unternehmen genutzt oder eingefordert, professionelle Beratung in Anspruch genommen sowie auch ein Freitext, welcher dazu diente, weitere Antwortmöglichkeiten hinzuzufügen.

3.4 Datenerhebung

Für die Datenerhebung wurden die Items des Fragebogens mit Hilfe der Umfragesoftware Tivian erstellt. Dabei wurde der zunächst die Reliabilität des Pretests geprüft und anschliessend die Durchführung des Fragebogens vorgenommen.

3.4.1 Pretest

Nach der Fragebogenentwicklung wurde ein Pretest mit dem deutschsprachigen Fragebogen durchgeführt. Der Pretest wurde mit 6 Personen durchgeführt. Bei der Auswahl

der Teilnehmenden wurde darauf geachtet, dass vergleichbare Bedingungen wie bei der eigentlichen Datenerhebung sichergestellt werden. Somit handelt es sich bei den 6 Personen um Expats, welche kürzlich oder seit ein paar Jahren in der Schweiz leben. Die Teilnehmenden wurden gebeten den Fragebogen inhaltliche als auch technische Feedback zu geben. Der Pretest wurde vom 19. März 2025 bis zum 25. März 2025 durchgeführt.

Im Rahmen des Pretests ergaben sich inhaltlich Anpassungen am Fragebogen, welche auf Rückmeldungen von Testpersonen basierten. So wurde die Antwortoption: «Mit wem sind Sie in die Schweiz eingewandert?» mit nur «Kind(ern)» ergänzt. Zudem wurde eine Frage zum aktuellen Wohnort aufgenommen. Ebenfalls wurde ein Fehler in der Skalenreihenfolge bei der Frage zur wahrgenommenen Belastung korrigiert.

Im Anschluss wurde der Datensatz aus dem Umfragebogenprogramm Tivian heruntergeladen und in das Statistikprogramm Jamovi (Version 2.6.25) importiert. Die interne Konsistenz über die einzelnen Belastungsaspekte hinweg wurde für die Likert-skalierte Abfrage zur Höhe der Belastung sowie zum Rückblick überprüft. Hierbei ergab sich bei den Belastungsaspekte $\alpha = -1.20$ und beim Rückblick $\alpha = -0.255$. Aufgrund der niedrigen internen Konsistenz werden die Items in der folgenden Analyse nicht zu einer Gesamtskala gemittelt, sondern als einzelne Aspekte betrachtet. Da der Fragebogen mit einer sehr kleinen Stichprobe im Pretest ($N = 6$) durchgeführt wurde. Lag der Schwerpunkt primär auf der Überprüfung der Verständlichkeit und technischen Funktionalität des Fragebogens.

3.4.2 Durchführung der quantitativen Erhebung

Nach dem Pretest erfolgte die Durchführung des endgültigen Fragebogens. Der Fragebogen wurde zum einen direkt internationalen Unternehmen zugesendet. Einige von ihnen, wie etwa WWF und PwC, erklärten sich bereit, den Link zur Umfrage intern weiterzuleiten. Zum anderen erfolgte die Verteilung im privaten Umfeld der Autorin über Messenger-Dienste. Darüber hinaus wurde die Umfrage in bestehenden Facebook-Gruppen für Expats sowie in den dazugehörigen Chatgruppen geteilt (siehe Anhang D). Die Expats hatten die Möglichkeit, während des Zeitraums vom 27. März bis zum 10. April 2025 freiwillig und anonym an der Umfrage teilzunehmen. Danach wurde die Umfrage inaktiv gestellt.

3.5 Datenvorbereitung und- analyse

3.5.1 *Bereinigung der quantitativen Daten*

In einem ersten Schritt wurden die deutsch- und englischsprachigen Datensätze in Jamovi zusammengeführt. Dabei wurden die jeweiligen Sprachversionen gekennzeichnet. Die Datensätzen der englischsprachigen Expats mit anfangs $N = 54$ sowie der deutschsprachigen Expats $N = 41$ wurden anschliessend auf doppelte Einträge, auffällige oder fehlende Angaben überprüft und entsprechend bereinigt. Im englischsprachigen Datensatz wurde ein Fall aufgrund unseriöser Angaben entfernt. Im deutschsprachigen Datensatz wurden sechs unvollständige Datensätze ausgeschlossen. Nach Datenbereinigung lag die für weitere Analysen verwendete Stichprobengrösse bei $N = 87$ Expats.

Im nächsten Schritt erfolgten die Überprüfung und Anpassung des Skalenniveaus der Items und die einzelnen Variablen wurden beschriftet. Aufgrund der Filterfunktion bei Fragen zur Einwanderung mit Kindern wurden 13 Fälle mit der entsprechenden Ausprägung erfasst. Die weiteren Daten wurden als fehlende Werte mit «NA» in Jamovi gekennzeichnet. Bei den Fragen zur Belastung, Bewältigungsstrategie und Rückblick bestand die Möglichkeit bei den Aspekten «trifft nicht zu» auszuwählen. Auch diese Angaben wurden als fehlende Werte mit «NA» in Jamovi behandelt.

Im letzten Schritt lagen die demografischen Angaben zu Herkunftsland und aktuellem Wohnort als Freitexteingaben vor. Die sowohl in englischer als auch in deutscher Sprache gegebenen Antworten wurden vereinheitlicht und die so entstehenden Antwortkategorien in Zahlenformate umkodiert (Hussy et al., 2013).

3.5.2 *Analyse der quantitativen Daten*

Zur Veranschaulichung der Rangordnung von Belastung, Bewältigungsstrategien und Rückblick wurde zunächst ein Ranking erstellt. Die Aspekte mit den höchsten Mittelwerten wurden als belastend eingestuft während niedrigere Mittelwerte eine geringe Belastung aufzeigen. Analog dazu wurde dasselbe beim Rückblick gemacht, wobei die Aspekte nach der Unterstützung abgefragt wurden. Somit wies der höchste Mittelwert den höchsten Unterstützungsbedarf auf. Die Bewältigungsstrategie wurde auf Basis der Anwendung ausgewertet und in Informationssuche, Unterstützung und Vermeidung unterteilt.

Um die Zusammenhänge zwischen Gesamtbelastungen und den einzelnen Belastungsaspekten und den demografischen Merkmalen, Geschlecht, Alter und Umzugsart

zu untersuchen wurde eine Korrelationsanalyse sowie auch ein t-Test verwendet. Um die Items zur Abfrage der Belastung auf Normalverteilung zu testen, wurden ein Shapiro-Wilk-Test durchgeführt. Dabei wurde die Varianzhomogenität zwischen den Geschlechtern mit dem Levene Test geprüft. Da sich in mehreren Aspekten Abweichungen von der Varianzhomogenität zeigten (siehe Anhang F) wurde anstelle des traditionellen t-Tests für abhängige Stichproben der Welch Test durchgeführt. Hiermit wurden Zusammenhänge der metrischen Variablen Alter eine Korrelationsanalyse vollzogen und für Zusammenhänge mit den dichotomen Variablen Geschlecht und Umzugsart wurde der t-Test für unabhängige Stichprobe verwendet. Zudem wurde auch der Zusammenhang zwischen den Belastungsaspekten und dem Familienstand berechnet. Dabei wurde eine Varianzanalyse (ANOVA) verwendet, da der Familienstand in zwei Faktoren aufgeteilt wurde: Kinder mit Partner*in oder nicht und Partner*in oder nicht.

Die Auswertung des Items zum Rückblick auf den Einwanderungsprozess erfolgte über eine Häufigkeitsanalyse. Expats konnten mehrere Antworten aus vier vordefinierten Kategorien anwählen.

4 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Datenerhebung ausgewertet. Zunächst werden die übergeordneten Items betrachtet, gefolgt vom Ranking sowohl auch dem Zusammenhang zwischen demografischen Merkmalen und Belastung bis hin zur rückblickenden Einschätzung.

4.1 Deskriptive der übergeordneten Items

Die Teilnehmenden wurden im Fragebogen zur allgemeinen Belastung während des Einwanderungsprozesses (Belastung) zu bevorzugten Bewältigungsstrategien (Bewältigung) sowie ob sie die Einwanderung unter- oder überschätzt (Rückblick), haben befragt.

Der Mittelwert der allgemeinen Belastung lag bei $M = 3.62$ ($SD = 1.56$), der Median betrug 4. Das Histogramm zur allgemeinen Belastung verdeutlicht eine Tendenz zur Mitte der Skala. Das zugehörige Boxplot zeigt auf, dass 25% der Teilnehmende ihre Belastung mit fünf oder höher bewerteten, während 75% einen Wert von mindestens 2 oder höher Angaben. Die Datenverteilung weist keine Ausreisser, die mehr als 1.5 Interquartilsabstände vom 25%- oder 75%-Perzentil entfernt sind, auf.

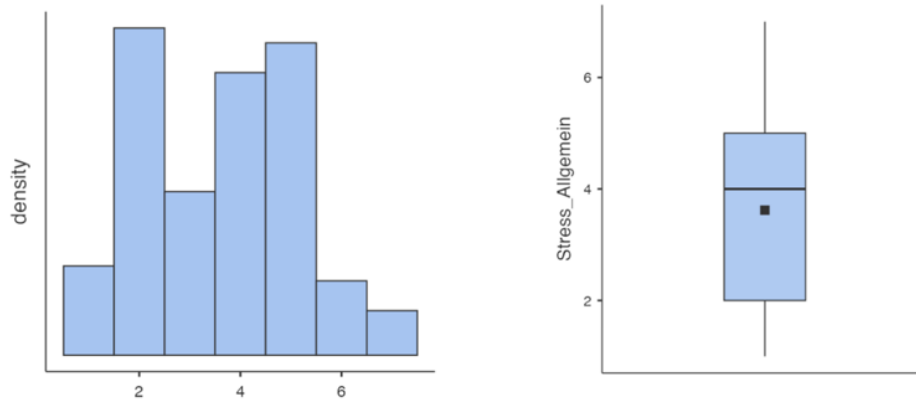


Abbildung 2. Balkendiagramm und Histogramm zur allgemeinen Belastung (aus Jamovi)

Das übergeordnete Item im Fragebogenblock zum Rückblick wurde dazu genutzt, um die rückblickende Über- oder Unterschätzung des Einwanderungsprozesses zu erfassen. Der Mittelwert lag bei $M = 3.54$ ($SD = 1.04$) und der Median lag bei 4. Das Histogramm zeigt eine symmetrische Verteilung mit Tendenz zur Mitte der Skala. Der Boxplot zeigt, dass 50% der Angaben zwischen 3 und 4 liegen zudem sind Ausreisser vorhanden. Zwei Personen liegen mehr als 1.5 Interquartilsabstände über dem 75%-Perzentil und 2 Personen entsprechend unter dem 25%-Perzentil. Die enge Verteilung mit nur vier Ausreißern zeigt, dass wenige Personen den Einwanderungsprozess über- oder unterschätzt haben.

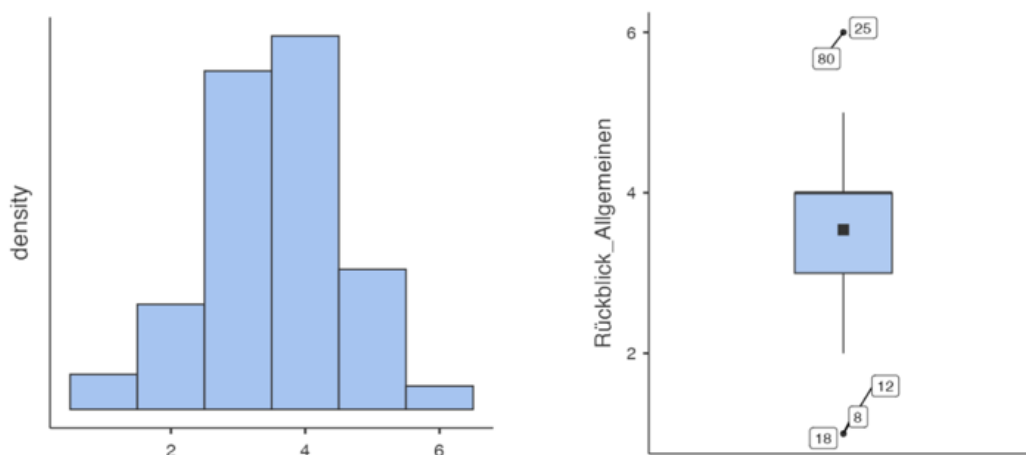


Abbildung 3. Balkendiagramm und Histogramm zum allgemeinen Rückblick (aus Jamovi)

Die Häufigkeitsanalyse der Bewältigungsstrategien zeigte, dass die Mehrheit mit 45 Personen (51.7%) am ehesten versuchten, während des Einwanderungsprozesses auftretende Probleme durch gezieltes Recherchieren von Informationen zu bewältigen. Demgegenüber suchen sich 37 Personen (42.5%) am ehesten Unterstützung bei Freunden oder Bekannten und nur 5 Personen (5.7%) geben eine Tendenz an, auf Probleme mit Vermeidung zu reagieren.

4.2 Ranking der Belastungen

Belastung

Zur Ermittlung des Belastungsempfindens bezüglich der unterschiedlichen Belastungen wurde ein Ranking basierend auf den Mittelwerten der Antworten auf der 7-stufigen Likert-Skala der jeweiligen Items erstellt. Die Ergebnisse sind in der Tabelle 3 dargestellt.

Die Suche nach einem *sozialen Netzwerk* zeigte hierbei die höchste mittlere Belastungseinschätzung ($M = 4.92$, $SD = 1.72$), gefolgt von der *Wohnungssuche* ($M = 4.34$, $SD = 1.96$) und dem Verständnis des Schweizer *Gesundheitssystems* ($M = 4.32$, $SD = 1.78$). Am wenigsten belastend wurde hingegen die Suche nach einem geeigneten *Handyanbieter* ($M = 2.17$, $SD = 1.37$), die *Eröffnung eines Bankkontos* ($M = 2.51$, $SD = 1.56$), sowie das *Verständnis der Arbeitsrolle bzw. Anweisungen* ($M = 2.80$, $SD = 1.70$) empfunden.

Tabelle 3

Ranking der Belastungen (eigene Darstellung)

Rang	Aspekte	M	SD	N
1	Soziales Netzwerk	4.92	1.72	84
2	Wohnungssuche	4.34	1.96	82
3	Gesundheitssystem	4.32	1.78	87
4	Altersvorsorge	4.21	1.71	84
5	Versicherungen	4.09	1.81	86
6	Trennung Familie / Freunde	3.98	1.94	81
7	Freizeitangebote	3.79	1.82	84
8	Sprachverständigung	3.74	1.99	85
9	Eingewöhnung Arbeit	3.35	1.98	81
10	Unternehmenskultur	3.21	1.85	80
11	Anmeldung (Behörde)	3.21	1.78	86
12	Führerschein	3.04	1.83	72
13	Visumsbeantragung	2.8	1.7	81
14	Arbeitsrolle / Anweisungen	2.79	1.62	82
15	Bankkonto	2.51	1.56	85
16	Handyanbieter	2.17	1.37	75

Insgesamt 13 Personen, die im Folgenden als Eltern bezeichnet werden, nahmen an der Befragung zu kinderbezogenen Fragen teil und bewerteten die Auswahl der Suche nach den

passenden Schulen am belastenden war ($M = 4.31$, $SD = 2.06$), gefolgt vom Verständnis des Betreuungs- und Schulsystems ($M = 4.08$, $SD = 1.93$) sowie die Freizeitmöglichkeiten für Kinder ($M = 3.38$, $SD = 1.56$).

Rückblickender Unterstützungsbedarf

Expats wurden ebenfalls danach befragt in welchen Bereichen sie sich rückblickend mehr Unterstützung gewünscht hätten. Auf Basis der Mittelwerte wurde eine Rangfolge erstellt (siehe Tabelle 4). Den grössten Unterstützungsbedarf sahen Expats im Aufbau eines *sozialen Netzwerkes* ($M = 5.37$, $SD = 1.30$). An zweiter Stelle beim Verständnis der *Altersvorsorge* und deren Funktionsweise in der Schweiz ($M = 5.31$, $SD = 1.13$), sowie beim Verständnis des Gesundheitssystem ($M = 5.17$, $SD = 1.22$). Geringer Bedarf wurde im Bereich *Handyanbieter* ($M = 3.89$, $SD = 1.10$), bei der *Eröffnung eines Bankkontos* ($M = 3.99$, $SD = 1.06$) sowie bei der *Beantragung eines Visums* ($M = 4.43$, $SD = 1.17$), geäußert.

Tabelle 4

Ranking rückblickender Unterstützungsbedarf (eigen Darstellung)

Rang	Aspekte	M	SD	N
1	Soziales Netzwerk	5.37	1.3	84
2	Altersvorsorg	5.31	1.13	83
3	Gesundheitssystem	5.17	1.22	86
4	Versicherungen	5.06	1.16	86
5	Wohnungssuche	4.99	1.36	82
6	Sprachverständigung	4.96	1.37	79
7	Trennung Familie / Freunde	4.86	1.28	76
8	Unternehmenskultur	4.81	1.09	75
9	Eingewöhnung Arbeit	4.7	1.1	79
10	Anmeldung (Behörde)	4.66	1.19	85
11	Freizeitangebot	4.63	1.26	84
12	Arbeitsrolle	4.62	1.14	78
13	Führerschein	4.51	1.13	73
14	Visumsbeantragung	4.43	1.17	83
15	Bankkonto	4.43	1.06	83
16	Handyanbieter	3.89	1.1	71

Die 13 Eltern wünschen sich rückblickend mehr Unterstützung in Verständnis des Betreuungs- und Schulsystems ($M = 5.38$, $SD = 1.04$), bei der Schulauswahl ($M = 5.15$, $SD = 1.14$) sowie Freizeitmöglichkeiten für Kinder ($M = 4.92$, $SD = 0.64$).

Bewältigungsstrategien

Das Ranking zu Bewältigungsstrategien wurde für die drei untersuchten Strategien, Informationssuche, Unterstützung suchen und Vermeidung, getrennt untersucht und basiert auf den Auswertungen der Häufigkeit.

Die Tabelle 5 zeigt, dass die Mehrheit mit 63 Expats (81.8%) angaben, bei der *Wohnungssuche* im Internet zu recherchieren. Bei der Suche nach einem geeigneten *Handyanbieter* nutzen 50 Personen (70.0%) diese ebenfalls die Strategie der *Informationssuche*. Die *Umschreibung des Führerscheins* wurde von insgesamt 49 Personen (70.0%) auf diese Weise bewältigt.

Tabelle 5

Bewältigungsstrategie Information (eigene Darstellung)

Rang	Aspekte	N	% von Gesamt
1	Wohnungssuche	63	81.8 %
2	Handyanbieter	50	70.4 %
3	Führerschein	49	70.0 %
4	Anmeldung (Behörde)	51	63.7 %
5	Gesundheitssystem	50	59.5 %
6	Bankkonto	49	59.0 %
7	Versicherungen	46	55.4 %
8	Freizeitangebote	41	50.0 %
9	Altersvorsorge	36	46.2 %

Unter den Eltern nutzten 9 Personen (69.2%) das Internet zur Schulauswahl und 8 Personen (66.7%) gaben an sich nach dem passenden Betreuungs- und Schulsystem im Internet informiert zu haben.

Die Bewältigungsstrategie *Unterstützung* wurde mit 35 Expats (42.2%) am häufigsten in Zusammenhang mit *Versicherungsfragen* angewendet (siehe Tabelle 6). Jeweils 33 Personen (39.8%) gaben an, sich in Bezug auf die *Eröffnung des Bankkontos* sowie das *Verständnis des Schweizer Gesundheitssystems* Unterstützung in ihrem sozialen Umfeld geholt zu haben.

Tabelle 6

Bewältigungsstrategie Unterstützung (eigene Darstellung)

Rang	Aspekte	N	% von Gesamt
1	Versicherungen	35	42.2 %
2	Bankkonto	33	39.8 %
3	Gesundheitssystem	33	39.3 %
4	Freizeitangebote	32	39.0 %
5	Anmeldung (Behörde)	29	36.3 %
6	Altersvorsorge	25	32.1 %
7	Führerschein	19	27.1 %
8	Handyanbieter	18	25.4 %
9	Wohnungssuche	14	18.2 %

4 Eltern (33.3%) suchten sich Unterstützung im Verständnis des Betreuungs- und Schulsystems sowie auch 3 Personen (23.1%) über die Freizeitmöglichkeiten für ihre Kinder und 2 (15.4%) über die passende Schule.

Wie Tabelle 7 zeigt, wird die Vermeidungsstrategie in Bezug auf die *Altersvorsorge* von 18 Personen (21.8%) am meisten angewendet, für die Suche nach *Freizeitangebote* von 9 Personen (11.0%) und bei der Suche nach *Handyanbietern* von 3 Personen (4.2%).

Tabelle 7

Ranking Bewältigungsstrategie Vermeidung (eigene Darstellung)

Rang	Aspekte	N	% von Gesamt
1	Altersvorsorge	17	21.8 %
2	Freizeitangebote	9	11.0 %
3	Handyanbieter	3	4.2 %
4	Führerschein	2	2.9 %
5	Versicherungen	2	2.4 %
6	Gesundheitssystem	1	1.2 %
7	Bankkonto	1	1.2 %
8	Wohnungssuche	0	0 %
9	Anmeldung (Behörde)	0	0 %

Unter den 13 Personen mit Kindern ignorierten 2 Personen (15.4%) die Suche nach einer passenden Schule und eine weitere Person (7.7%) die Suche nach Freizeitmöglichkeiten für ihre Kinder.

4.3 Zusammenhang zwischen Demografie und Belastung

Im folgenden Abschnitt wird näher betrachtet, wie demografische Merkmale mit den empfundenen Belastungen in Zusammenhang stehen. Die Belastung wird in der Gesamtheit betrachtet, sowohl auch in den einzelnen Belastungsaspekten.

Geschlecht

Die Tabelle 8 gibt eine Übersicht über die Ergebnisse des Geschlechtervergleichs in der Gesamtbelastung und in den einzelnen Belastungsaspekten. Es zeigte sich kein signifikanter Unterschied zwischen der übergeordneten Belastung und den weiblichen und männlichen Befragten ($t(69.8) = 0.54, p = .593, d = 0.12$). Für die Frage zur allgemeinen Belastung zeigt sich ebenfalls keine signifikanten Unterschiede zwischen weiblich ($M = 3.70, SD = 1.45, p = .593$) und männlich ($M = 3.51, SD = 1.71, p = .593$). Des Weiteren konnten in 12 von 16 untersuchten Aspekten keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden. In einzelnen Aspekten zeigten sich jedoch geschlechtsspezifische Differenzen. Die weiblichen Teilnehmenden empfanden eine stärkere Belastung in Bezug auf das *Gesundheitssystem* ($p = .005$), das *Versicherungssystem* ($p = .006$), die *Altersvorsorge* ($p = <.001$) sowie die *Trennung von Familien und Freunden* ($p = .034$).

Tabelle 8

Unterschiede zwischen Geschlecht und Belastung (eigene Darstellung)

Aspekte	Gruppe	<i>M</i>	<i>SD</i>	Welchs <i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	Cohens <i>d</i>																																																																								
Belastung	Weiblich	3.70	1.45	0.54	69.8	.593	0.12																																																																								
	Männlich	3.51	1.71					B: Eingewöhnung Arbeit	Weiblich	3.45	1.92	0.53	74.4	.596	0.12	Männlich	3.22	2.07	B: Unternehmenskultur	Weiblich	3.42	2.00	1.09	77.8	.278	0.24	Männlich	2.97	1.64	B: Arbeitsrolle / Anweisungen	Weiblich	2.73	1.48	-0.36	69.7	.723	-0.08	Männlich	2.86	1.80	B: Visumsbeantragung	Weiblich	3.13	1.69	2.08	72.7	.041	0.47	Männlich	2.35	1.63	L: Wohnungssuche	Weiblich	4.31	1.79	-0.15	69.9	.880	-0.03	Männlich	4.38	2.16	L: Anmeldung (Behörde)	Weiblich	3.49	1.77	1.71	78.3	.092	0.37	Männlich	2.84	1.74	L: Gesundheitssystem	Weiblich	4.78	1.63	2.88	73.4
B: Eingewöhnung Arbeit	Weiblich	3.45	1.92	0.53	74.4	.596	0.12																																																																								
	Männlich	3.22	2.07					B: Unternehmenskultur	Weiblich	3.42	2.00	1.09	77.8	.278	0.24	Männlich	2.97	1.64	B: Arbeitsrolle / Anweisungen	Weiblich	2.73	1.48	-0.36	69.7	.723	-0.08	Männlich	2.86	1.80	B: Visumsbeantragung	Weiblich	3.13	1.69	2.08	72.7	.041	0.47	Männlich	2.35	1.63	L: Wohnungssuche	Weiblich	4.31	1.79	-0.15	69.9	.880	-0.03	Männlich	4.38	2.16	L: Anmeldung (Behörde)	Weiblich	3.49	1.77	1.71	78.3	.092	0.37	Männlich	2.84	1.74	L: Gesundheitssystem	Weiblich	4.78	1.63	2.88	73.4	.005	0.63	Männlich	3.70	1.79						
B: Unternehmenskultur	Weiblich	3.42	2.00	1.09	77.8	.278	0.24																																																																								
	Männlich	2.97	1.64					B: Arbeitsrolle / Anweisungen	Weiblich	2.73	1.48	-0.36	69.7	.723	-0.08	Männlich	2.86	1.80	B: Visumsbeantragung	Weiblich	3.13	1.69	2.08	72.7	.041	0.47	Männlich	2.35	1.63	L: Wohnungssuche	Weiblich	4.31	1.79	-0.15	69.9	.880	-0.03	Männlich	4.38	2.16	L: Anmeldung (Behörde)	Weiblich	3.49	1.77	1.71	78.3	.092	0.37	Männlich	2.84	1.74	L: Gesundheitssystem	Weiblich	4.78	1.63	2.88	73.4	.005	0.63	Männlich	3.70	1.79																	
B: Arbeitsrolle / Anweisungen	Weiblich	2.73	1.48	-0.36	69.7	.723	-0.08																																																																								
	Männlich	2.86	1.80					B: Visumsbeantragung	Weiblich	3.13	1.69	2.08	72.7	.041	0.47	Männlich	2.35	1.63	L: Wohnungssuche	Weiblich	4.31	1.79	-0.15	69.9	.880	-0.03	Männlich	4.38	2.16	L: Anmeldung (Behörde)	Weiblich	3.49	1.77	1.71	78.3	.092	0.37	Männlich	2.84	1.74	L: Gesundheitssystem	Weiblich	4.78	1.63	2.88	73.4	.005	0.63	Männlich	3.70	1.79																												
B: Visumsbeantragung	Weiblich	3.13	1.69	2.08	72.7	.041	0.47																																																																								
	Männlich	2.35	1.63					L: Wohnungssuche	Weiblich	4.31	1.79	-0.15	69.9	.880	-0.03	Männlich	4.38	2.16	L: Anmeldung (Behörde)	Weiblich	3.49	1.77	1.71	78.3	.092	0.37	Männlich	2.84	1.74	L: Gesundheitssystem	Weiblich	4.78	1.63	2.88	73.4	.005	0.63	Männlich	3.70	1.79																																							
L: Wohnungssuche	Weiblich	4.31	1.79	-0.15	69.9	.880	-0.03																																																																								
	Männlich	4.38	2.16					L: Anmeldung (Behörde)	Weiblich	3.49	1.77	1.71	78.3	.092	0.37	Männlich	2.84	1.74	L: Gesundheitssystem	Weiblich	4.78	1.63	2.88	73.4	.005	0.63	Männlich	3.70	1.79																																																		
L: Anmeldung (Behörde)	Weiblich	3.49	1.77	1.71	78.3	.092	0.37																																																																								
	Männlich	2.84	1.74					L: Gesundheitssystem	Weiblich	4.78	1.63	2.88	73.4	.005	0.63	Männlich	3.70	1.79																																																													
L: Gesundheitssystem	Weiblich	4.78	1.63	2.88	73.4	.005	0.63																																																																								
	Männlich	3.70	1.79																																																																												

L: Versicherungen	Weiblich	4.56	1.62	2.87	68.2	.006	0.63
	Männlich	3.44	1.89				
L: Altersvorsorge	Weiblich	4.81	1.57	3.88	76.9	<.001	0.85
	Männlich	3.46	1.59				
L: Handyanbieter	Weiblich	2.18	1.26	0.06	56.6	.951	0.01
	Männlich	2.16	1.53				
L: Bankkonto	Weiblich	2.63	1.54	0.80	76.4	.427	1.78
	Männlich	2.35	1.58				
L: Führerschein	Weiblich	2.88	1.77	-0.09	59.6	.387	-0.21
	Männlich	3.27	1.91				
S: Trennung Familie / Freunde	Weiblich	4.37	1.92	2.16	74.7	.034	0.48
	Männlich	3.46	1.85				
S: Soziales Netzwerk	Weiblich	5.23	1.59	1.91	69.3	.060	0.43
	Männlich	4.50	1.83				
S: Freizeitangebot	Weiblich	4.00	1.74	1.23	71.6	.221	0.27
	Männlich	3.50	1.90				
S: Sprachverständigung	Weiblich	3.92	1.99	0.95	75.2	.343	0.21
	Männlich	3.50	2.01				

Alter

Um einen Zusammenhang zwischen Alter und Belastung zu identifizieren, wurden Pearson Korrelationen berechnet. Die Tabelle 9 gibt einen Überblick und es zeigte sich weder eine Korrelation zwischen der übergeordneten Belastung und dem Alter ($r = .028$, $p = .794$, $N = 87$), noch konnte in keinem der Aspekte eine Korrelation zwischen der wahrgenommenen Belastung und dem Alter festgestellt werden.

Tabelle 9

Korrelation zwischen Alter und Belastung (eigene Darstellung)

Aspekte	N	Pearsons r	p
B: Eingewöhnung Arbeit	81	-.021	.855
B: Unternehmenskultur	80	.135	.233
B: Arbeitsrolle / Anweisungen	82	-.060	.590
B: Visumsbeantragung	81	-.098	.384
L: Wohnungssuche	82	.083	.461
L: Anmeldung (Behörde)	86	-.117	.285
L: Gesundheitssystem	87	-.143	.185
L: Versicherungen	86	-.089	.413
L: Altersvorsorge	84	-.08	.467
L: Handyanbieter	75	-0.211	.069
L: Bankkonto	85	-0.172	.116
L: Führerschein	72	-0.161	.177
S: Trennung Familie / Freunde	81	0.123	.276
S: Soziales Netzwerk	84	0.1	.367
S: Freizeitangebot	84	0.122	.27
S: Sprachverständigung	85	0.208	.057

Umzugsart

Um potenzielle Unterschiede zwischen selbstinitiierten Expats und unternehmensentsendete Expats zu analysieren, wurde die Art der Entsendung untersucht. Ein Überblick über die Ergebnisse ist in Tabelle 10 dargestellt und zeigt dabei, dass bei der übergeordneten Belastung kein signifikanter Unterschied im Stressempfinden zwischen den beiden Gruppen vorliegt ($t(32.2) = -1.08$, $p = .287$, $d = -0.28$). Eine signifikante Differenz

zeigte sich ausschliesslich im Aspekt der *Trennung von Familien und Freunden*. Dabei zeigt sich, dass unternehmensentsendete Expats ($M = 4.81, SD = 1.75, p = .018$) eine höhere Belastung als selbstinitiierten Expats ($M = 3.68, SD = 1.93$) fühlen. In allen weiteren untersuchten Aspekten konnte kein signifikanter Unterschied festgestellt werden ($p > .05$)

Tabelle 10

Unterschiede zwischen selbstinitiierten und unternehmensentsendete Expats (eigene Darstellung)

Aspekte	Gruppe	<i>M</i>	<i>SD</i>	Welchs <i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	Cohens <i>d</i>
Belastung	Selbst organisiert	3.51	1.49	-1.08	32.2	.287	-0.27
	Durch Unternehmen	3.95	1.73				
B: Eingewöhnung Arbeit	Selbst organisiert	3.28	2.03	-0.50	38.0	.622	-0.12
	Durch Unternehmen	3.52	1.86				
B: Unternehmenskultur	Selbst organisiert	3.20	1.79	-0.10	29.3	.923	-0.03
	Durch Unternehmen	3.25	2.05				
B: Arbeitsrolle / Anweisungen	Selbst organisiert	2.90	1.68	1.78	37.2	.246	0.30
	Durch Unternehmen	2.45	1.43				
B: Visumsbeantragung	Selbst organisiert	2.83	1.70	0.27	34.3	.787	0.07
	Durch Unternehmen	2.71	1.74				
L: Wohnungssuche	Selbst organisiert	4.38	1.87	0.26	30.3	.800	0.07
	Durch Unternehmen	4.24	2.23				
L: Anmeldung (Behörde)	Selbst organisiert	3.27	1.79	0.50	37.1	.617	0.12
	Durch Unternehmen	3.05	1.76				
L: Gesundheitssystem	Selbst organisiert	4.29	1.82	-0.28	38.9	.784	-0.07
	Durch Unternehmen	4.41	1.68				

L: Versicherungen	Selbst organisiert	4.09	1.80	0.01	34.8	.995	0.00
	Durch Unternehmen	4.09	1.90				
L: Altersvorsorge	Selbst organisiert	4.08	1.70	-1.20	36.8	.236	-0.30
	Durch Unternehmen	4.59	1.71				
L: Handyanbieter	Selbst organisiert	2.30	1.44	1.38	45.2	.175	0.34
	Durch Unternehmen	1.86	1.15				
L: Bankkonto	Selbst organisiert	2.54	1.55	0.33	35.9	.741	0.08
	Durch Unternehmen	2.41	1.59				
L: Führerschein	Selbst organisiert	3.09	1.94	0.48	35.3	.637	0.12
	Durch Unternehmen	2.88	1.45				
S: Trennung Familie / Freunde	Selbst organisiert	3.68	1.93	-2.47	38.2	.018	-0.61
	Durch Unternehmen	4.81	1.75				
S: Soziales Netzwerk	Selbst organisiert	4.74	1.78	-1.73	44.5	.091	-0.41
	Durch Unternehmen	5.41	1.47				
S: Freizeitangebot	Selbst organisiert	3.63	1.86	-1.41	41.0	.167	-0.34
	Durch Unternehmen	4.23	1.66				
S: Sprachverständigung	Selbst organisiert	3.57	2.06	-1.45	43.0	.155	-0.34
	Durch Unternehmen	4.23	1.74				

Begleitung

Um den Zusammenhang der Begleitung durch (a) den Partner und (b) Kinder auf die empfundene Belastung bei der Einwanderung zu untersuchen wurde eine zweifaktorielle ANOVA ausgeführt.

Die deskriptiven Ergebnisse zeigen, dass die übergeordnete Belastung mit Partner*in und mit Kindern ($M = 4.50$, $SD = 1.73$) am höchsten empfunden wurde, gefolgt von einem Umzug nur mit Kindern ($M = 4.11$, $SD = 1.45$), nur mit Partner*in ($M = 3.77$, $SD = 1.27$) und allein ($M = 3.40$, $SD = 1.66$). Die Ergebnisse der zweifaktoriellen Varianzanalyse (siehe Tabelle 11) zeigen jedoch auf, dass keiner der beiden Haupteffekte von Kindern und Partner*in signifikant ist. Das heißt es zeigt sich keine signifikanten Unterschiede in der Belastung zwischen einem Umzug mit und ohne Kinder ($F(1,83) = 2.00$, $p = .161$, $\eta^2 = .024$) noch für einen Umzug mit und ohne Partner*in ($F(1,83) = 0.56$, $p = .457$, $\eta^2 = .007$). Auch die Interaktion zwischen den beiden Faktoren ist nicht signifikant ($F(1,83) < 1$, $p = .984$, $\eta^2 = .000$), das heißt, welchen Effekt Kinder auf die Belastung haben kommt nicht darauf an, ob mit oder ohne Partner*in umzieht.

Tabelle 11

Unterschiede zwischen den Begleitungen (eigene Darstellung)

Aspekte	Faktor	F Wert	p	η^2_p
Belastung	Kindern	2.00	.161	.024
	Partner*in	0.56	.457	.007
	Kindern und Partner*In	<0.01	.984	.000
B: Eingewöhnung Arbeit	Kindern	0.90	.346	.012
	Partner*in	1.50	.224	.019
	Kindern und Partner*In	0.60	.696	.002
B: Unternehmenskultur	Kindern	2.56	.114	.033
	Partner*in	2.13	.149	.027
	Kindern und Partner*In	0.44	.511	.006
B: Arbeitsrolle / Anweisungen	Kindern	2.52	.116	.031
	Partner*in	3.06	.084	.038
	Kindern und Partner*In	2.37	.127	.030
B: Visumsbeantragung	Kindern	0.17	.683	.002
	Partner*in	0.68	.412	.009
	Kindern und Partner*In	0.07	.795	.001
L: Wohnungssuche	Kindern	2.32	.132	.029
	Partner*in	0.54	.466	.007

	Kindern und Partner*In	0.54	.466	.007
L: Anmeldung (Behörde)	Kindern	0.06	.810	.001
	Partner*in	1.36	.247	.016
	Kindern und Partner*In	0.85	.359	.010
L: Gesundheitssystem	Kindern	1.62	.207	.019
	Partner*in	0.06	.801	.001
	Kindern und Partner*In	0.06	.801	.001
L: Versicherungen	Kindern	5.42	.022	.062
	Partner*in	1.06	.306	.013
	Kindern und Partner*In	0.20	.208	.003
L: Altersvorsorge	Kindern	1.74	.191	.021
	Partner*in	1.67	.200	.020
	Kindern und Partner*In	0.63	.428	.008
L: Handyanbieter	Kindern	0.75	.389	.010
	Partner*in	0.75	.389	.010
	Kindern und Partner*In	1.76	.189	.024
L: Bankkonto	Kindern	0.05	.832	.001
	Partner*in	0.93	.339	.011
	Kindern und Partner*In	0.31	.578	.004
L: Führerschein	Kindern	0.55	.461	.008

	Partner*in	2.76	.101	.039
	Kindern und Partner*In	3.03	.086	.043
S: Trennung Familie / Freunde	Kindern	0.21	.645	.003
	Partner*in	0.06	.805	.001
	Kindern und Partner*In	0.49	.487	.006
S: Soziales Netzwerk	Kindern	0.01	.935	.000
	Partner*in	0.05	.828	.001
	Kindern und Partner*In	0.03	.867	.000
S: Freizeitangebot	Kindern	0.22	.643	.003
	Partner*in	0.11	.740	.001
	Kindern und Partner*In	0.18	.671	.002
S: Sprachverständigung	Kindern	1.06	.305	.013
	Partner*in	1.43	.235	.017
	Kindern und Partner*In	5.30	.024	.061

4.4 Assoziation zwischen der Belastung und Rückblick

In diesem Abschnitt wird untersucht, in welchem Zusammenhang die wahrgenommene Belastung mit dem Rückblick auf den Einwanderungsprozess sowie mit dem Unterstützungswunsch steht. Zur Analyse des Zusammenhangs zwischen der Gesamtbelastung und dem Rückblick, ob der Einwanderungsprozess unter- oder überschätzt wurde, wurde eine Korrelationsanalyse durchgeführt. Dabei zeigte sich ein signifikanter negativer Zusammenhang ($r = -.495, p < .001$). Dieses Ergebnis zeigt auf, dass Personen, die eine höhere Gesamtbelastung erlebt haben, dazu neigen, den Einwanderungsprozess im Vorfeld unterschätzt zu haben.

Die Tabelle 12 gibt eine Übersicht über die Korrelation zwischen der wahrgenommenen Belastung und dem Rückblick, ob sich die Expats während des Einwanderungsprozesses in den erhobenen Belastungsaspekten mehr oder weniger Unterstützung gewünscht hätten. Für alle Aspekte zeigen sich signifikante positive Korrelationen mit der wahrgenommenen Belastung ($p < .05$). Insbesondere in den Aspekten *Unternehmenskultur* ($r = .740, p < .001$), *Trennung von Familien und Freunde* ($r = .682, p < .001$) und *Gesundheitssystem* ($r = .677, p < .001$).

Tabelle 12

Korrelation zwischen Belastung und Rückblick (eigene Darstellung)

Aspekte	Pearson r
B: Eingewöhnung Arbeit	.561***
B: Arbeitsrolle / Anweisung	.665***
B: Unternehmenskultur	.740***
B: Visumsbeantragung	.548***
L: Wohnungssuche	.535***
L: Anmeldung (Behörde)	.563***
L: Gesundheitssystem	.677***
L: Versicherung	.625***
L: Altersvorsorge	.564***
L: Handyanbieter	.337*
L: Bankkonto	.526***
L: Führerschein	.632***
S: Trennung Familie / Freunde	.682***
S: Soziales Netzwerk	.551***

S: Freizeitangebot	.480***
S: Sprachverständigung	.628***

Anmerkung: Signifikanz * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

4.5 Unterschiede in der Belastung auf Basis der Bewältigungsstrategie

Um mögliche Unterschiede in der Belastung auf Basis von der Bewältigungsstrategie zu untersuchen, wurde eine weitere Auswertung durchgeführt. Aufgrund der geringen Gruppengröße der Strategie *Vermeidung* ($N = 5$) vergleicht die Analyse nur die Strategie *Informationssuche* und *Unterstützung*.

Bezüglich Unterschiede in der wahrgenommenen Belastung auf Basis der Bewältigungsstrategie zeigt sich eine deskriptive Tendenz, dass sich Personen, welche Unterstützung von Familien und Freunden als Bewältigungsstrategie benutzen, höhere Stresswerte aufzeigen ($M = 3.95$, $SD = 1.75$) als Personen, welche nach Information suchen, als Bewältigungsstrategie verwenden ($M = 3.27$, $SD = 1.32$). Dieser Unterschied ist jedoch statistisch nicht signifikant ($t(65.9) = -1.95$, $p = .055$).

Für die Aspekte *Gesundheitssystem*, *Versicherungen* und *Freizeitangebote* ergaben sich signifikante Unterschiede in der wahrgenommenen Belastung zwischen den Bewältigungsstrategien (siehe Tabelle 13). Die Ergebnisse zeigen, dass Expats, die soziale Unterstützung in Anspruch nehmen, im Aspekt *Gesundheitssystem* eine signifikant höhere Belastung ($M = 5.00$, $SD = 1.68$) empfinden als jene, die eigenständig nach Informationen suchen ($M = 4.02$, $SD = 1.71$, $t(69.5) = -2.59$, $p = .012$, $d = -0.58$). Ein vergleichbares Ergebnis zeigt sich im Aspekt *Versicherung*. Auch hier berichten Expats, die Unterstützung durch Familie oder Freunde nutzen, eine signifikant höhere Belastung ($M = 4.63$, $SD = 1.57$) als jene, die eigenständig Informationen recherchieren ($M = 4.05$, $SD = 2.01$, $t(77.4) = -2.45$, $p = .017$, $d = -0.546$). Im Gegensatz dazu zeigt der Aspekt *Freizeitangebote*, dass Expats, die Informationssuche als Strategie nutzen, eine signifikant höhere Belastung angeben ($M = 4.05$, $SD = 2.01$) als jene, die soziale Unterstützung nutzen ($M = 3.25$, $SD = 1.32$, $t(67.6) = 2.03$, $p = .047$, $d = 0.470$). Für alle weiteren Aspekte gab es keine signifikanten Unterschiede zwischen den Bewältigungsstrategien.

Tabelle 13

Unterschiede der Belastung auf Basis der Bewältigungsstrategie Information und Unterstützung (eigene Darstellung)

Aspekte	Gruppe	<i>M</i>	<i>SD</i>	Welchs <i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	Cohens <i>d</i>
L: Wohnungssuche	Information	4.35	1.84	-0.73	74	.468	-0.22
	Unterstützung	4.77	2.13				
L: Anmeldung (Behörde)	Information	3.11	1.80	-0.49	20.7	.628	-0.14
	Unterstützung	3.36	1.65				
L: Gesundheitssystem	Information	4.00	1.71	-2.59	69.5	.012	-0.58
	Unterstützung	5.00	1.68				
L: Versicherungen	Information	3.69	1.86	-2.45	77.4	.017	-0.55
	Unterstützung	4.63	1.57				
L: Altersvorsorge	Information	3.89	1.49	-1.34	41.7	.188	-0.36
	Unterstützung	4.52	2.00				
L: Handyanbieter	Information	2.14	1.27	-0.07	29.1	.948	-0.02
	Unterstützung	2.17	1.34				
L: Bankkonto	Information	2.45	1.57	-0.37	72.1	.709	-0.08
	Unterstützung	2.58	1.46				
L: Führerschein	Information	3.10	1.88	0.09	32.5	.928	0.02
	Unterstützung	3.06	1.48				
S: Freizeitangebot	Information	4.05	2.01	2.03	67.6	.047	0.47
	Unterstützung	3.25	1.32				

4.6 Offene Items zu Belastungsaspekten und Bewältigungsstrategien

Um ein tiefergehendes Verständnis dafür zu gewinnen, welche Belastungen sowie Bewältigungsstrategien für die Expats besonders relevant waren und ob bestimmte Aspekte in der quantitativen Befragung fehlten, wurde den Teilnehmenden die Möglichkeit gegeben, ihre Sichtweise im Rahmen offener Fragen darzulegen. Die Frage lautete: «Welche weiteren Aspekte haben Sie als besonders belastend empfunden, die oben nicht erwähnt wurden?». In Bezug auf Belastungen, die dem Bereich der beruflichen Stressoren zugeordnet werden können, wurde insbesondere das Pendeln, in Kombination mit der fehlenden Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, als belastend beschrieben. Unter den lokalen Stressoren nannten Teilnehmende Herausforderungen wie die Gemeinderegelungen, beispielsweise Mülltrennung, SERAFE, die Kosten für Lebensmittel und Kleidung. Zu den sozialen Stressoren zählten unter anderem wahrgenommene kulturelle Unterschiede und Mentalität, aber auch Erfahrungen mit Rassismus. Weitere soziale Belastungen betrafen die Integration in die Gesellschaft sowie das Finden einer geeigneten Sprachschule.

Bezüglich der Bewältigungsstrategien zeigten die offenen Antworten, dass die Teilnehmenden unterschiedliche Ansätze wählten. Hierzu lautete die Frage: «Gibt es weitere Bewältigungsstrategien, die oben nicht erwähnt wurden und Ihnen geholfen haben?». Dazu zählten unter anderem die Inanspruchnahme einer psychotherapeutischen Unterstützung, das Verbringen von Zeit in der Natur sowie das Einplanen von Reisen zurück ins Heimatland. Weitere Aspekte zu sozialer Unterstützung wurde der Austausch mit Arbeitskolleg*innen, das Ansehen von Informationsvideos im Internet sowie der Kontakt zu Gleichgesinnten als hilfreich erlebt. Auch das aktive Nutzen von Online-Gruppen wie Facebook oder Reddit wurde von einigen Teilnehmenden als bedeutsame Strategie im Umgang mit herausfordernden Situationen beschrieben. Darüber hinaus wurde die aktive Teilnahme am Alltag als unterstützend empfunden. So wurde etwa das Wohnen mit Schweizer Mitbewohner*innen positiv hervorgehoben, ebenso wie das Entdecken neuer Umgebungen, das Besuchen von Bars oder das Ausprobieren neuer Aktivitäten, die die Integration erleichtern. Nicht zuletzt nahmen einige Teilnehmende auch professionelle Unterstützung in Anspruch. Dazu zählten Relocation-Unternehmen, Beratungsangebote sowie das Hinzuziehen von Fachkräften, wie beispielsweise eine Versicherungsberatung.

4.7 Rückblick auf den Einwanderungsprozess

Die Häufigkeitsanalyse zeigt auf, was Expats rückblickend beim Einwanderungsprozess anders gemacht hätten. Dazu wurden vier vordefinierte Kategorien angezeigt und die Teilnehmenden konnten eine oder mehrere Optionen auswählen. Die Abbildung 4 zeigt, dass sich 36 Expats (41.4%) im Nachhinein insbesondere eine intensivere Informationsbeschaffung über den Einwanderungsprozess gewünscht hätten. Ebenso hätten 20 Personen (23.0%) rückblickend mehr Kommunikation über den Einwanderungsprozess sowie stärkere soziale Unterstützung angestrebt. Darüber hinaus äusserten 22 Personen (25.3%) den Wunsch nach mehr Unterstützung durch ihr Unternehmen und 21 Personen (24.1%) hätten im Nachhinein professionelle Hilfe in Anspruch genommen.

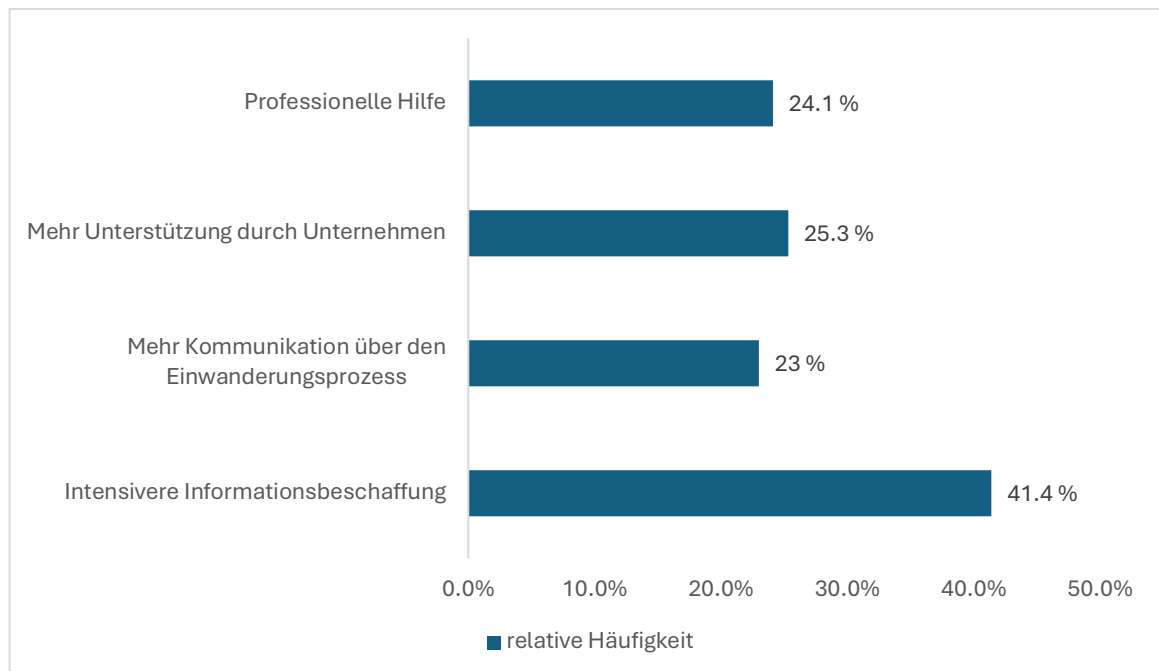


Abbildung 4. Deskriptive Auswertung des Rückblicks, relative Häufigkeiten (eigene Darstellung)

5 Diskussion

Ziel dieser Arbeit war es, mithilfe eines Online-Fragebogens, die Belastungsaspekte während des Einwanderungsprozesses zu identifizieren und zu untersuchen, wie die durch diese wahrgenommene Belastung mit Bewältigungsstrategien und dem rückblickenden Wunsche nach Unterstützung zusammenhängt.

5.1 Beantwortung der Fragestellung

Die vorliegende Bachelorarbeit befasste sich mit der folgenden Fragestellung:

Welche Belastungsfaktoren können während des Einwanderungsprozesses identifiziert werden und wie hängen diese mit der Entscheidung zusammen, Unterstützung zu suchen?

Die vorliegenden Studienergebnisse zeigen, dass die höchste Belastung in Verbindung mit dem Aufbau des sozialen Netzwerkes sowie der Wohnungssuche empfunden wird. Des Weiteren zeigt sich auch eine hohe Belastung beim Verständnis des Gesundheitssystems. Im Gegensatz dazu sind Aspekte wie die Suche nach dem passenden Handyanbieter, Eröffnung des Bankkontos und das Verständnis der Arbeitsrolle bzw. Anweisungen als weniger belastend wahrgenommen. Der rückblickende Wunsch, Unterstützung in Anspruch genommen zu haben, hängt stark mit den erlebten Belastungen zusammen, insbesondere in den Aspekten Unternehmenskultur, Gesundheitssystem und soziales Netzwerk. Die beliebteste Strategie, um Probleme zu lösen, zeigte sich bei der gezielten Informationssuche, gefolgt von Suche nach sozialer Unterstützung. Die unbeliebteste Strategie, die nur selten angewendet wurde, ist die Vermeidung. Die Ergebnisse zeigen auch, dass nicht jede Bewältigungsstrategie in Bezug auf jedem Belastungsfaktor gleich unterstützend wirkt und die Art der Bewältigung somit je nach Stressor angepasst werden muss.

5.2 Diskussion der Ergebnisse

Die Ergebnisse zur empfundenen Belastung durch die einzelnen Belastungsaspekte zeigen, dass insbesondere die Suche nach einem sozialen Netzwerk als belastend empfunden wurde. Dieses Ergebnis deckt sich mit der qualitativen Studie von Flachenecker und Gröschke (2020), die die soziale Integration ebenfalls als eine zentrale Herausforderung im Einwanderungsprozess identifizieren. An zweiter Stelle wurde die Wohnungssuche als belastend bewertet. Auch dieser Faktor wird in der Literatur genannt. Flachenecker und Gröschke (2020) beschreiben zwar, dass den unternehmensentsendeten Expats meist eine temporäre Unterkunft bereitgestellt wird, aber häufig Schwierigkeiten bestehen, eine

langfristige Wohnungslösung zu finden. Ebenfalls hohe Belastungswerte zeigten sich beim Verständnis des Schweizer Gesundheitssystems. Dieses Ergebnis wurde auch in der qualitativen Erhebung der vorliegenden Arbeit thematisiert und zeigte sich dort insbesondere in den Herausforderungen, alle relevanten Informationen selbst suchen zu müssen. Auffällig ist hingegen, dass berufliche Stressoren wie die Eingewöhnung oder das Verständnis der Arbeitsrolle, als weniger belastend bewertet wurden. Dies zeigt einen Widerspruch zur Annahme von Hoben (2015), der betont, dass berufliche Unzufriedenheit als möglichen Abbruchsgrund identifiziert, sowie zu den Ergebnissen von Werkmann-Karcher und Rietiker (2010), die auf Rollenunklarheiten und von Fischlmayr und Kollinger (2010), die auf eine unzureichende Work-Life-Balance, als zentrale Belastungsfaktoren hervorheben.

Die Ergebnisse zum rückblickenden Wunsch nach Unterstützung decken sich weitestgehend mit der Rangordnung der Belastung durch die Belastungsfaktoren. Die Suche nach einem sozialen Netzwerk wurde erneut als Aspekt mit dem grössten Unterstützungsbedarf genannt, das Verständnis des Gesundheitssystems stand an dritter Stelle. Im Vergleich zur Belastung zeigt sich, dass an zweiter Stelle die Wohnungssuche durch den Wunsch nach Unterstützung beim Verständnis der Altersvorsorge ersetzt wurde. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass die Befragten zum Zeitpunkt der Datenerhebung bereits eine Wohnung gefunden und sich in ihre Wohnsituation eingelebt haben. Dadurch treten langfristige Perspektiven wie die Altersvorsorge stärker in den Vordergrund.

Die Ergebnisse zu Bewältigungsstrategien für die einzelnen Belastungsaspekte zeigen, dass vor allem für die Wohnungssuche vorrangig Informationssuche benutzt wurde. Auch die Wahl eines Handyanbieters und die Umschreibung des Führerscheins sind stark durch diese Strategie dominiert. Eine mögliche Erklärung hierfür liegt in der guten Verfügbarkeit entsprechender Informationen im Internet. Die Bewältigungsstrategie der sozialen Unterstützung wurde besonders häufig bei Versicherungen, der Eröffnung eines Bankkontos sowie im Gesundheitssystem eingesetzt. Diese Bereiche sind oft durch eine hohe Angebotsvielfalt und individuelle Entscheidungskomplexität geprägt. Dies könnte der Grund sein, wieso Personen sich in diesen Fällen an ihr soziales Umfeld wenden, um Empfehlungen oder persönliche Erfahrungswerte einzuholen. Diese Erklärung deckt sich mit der Theorie von Schiffman und Wisenblit (2019), die betonen, dass soziale Empfehlungen bei Unsicherheit als besonders vertrauenswürdig wahrgenommen werden.

Die Bewältigungsstrategie Vermeidung wurde im Vergleich zu den anderen Strategien selten genutzt. Am häufigsten wurde die Vermeidungsstrategie bei der Altersvorsorge angewendet, gefolgt von Freizeitangeboten und dem Handyanbieter angewendet. Im Falle der Altersvorsorge könnte die Verwendung der Vermeidungsstrategie darauf zurückzuführen sein, dass dieses Thema für viele Expats weit in der Zukunft liegt oder sie nur vorübergehend in der Schweiz leben möchten und deshalb eine Altersvorsorge in der Schweiz als wenig sinnvoll erachtet wird. Beim Handyanbieter lässt sich vermuten, dass bestehende Optionen aus dem Herkunftsland wie beispielsweise internationale Internetverbindung, weiterhin benutzt wurden, was die Auseinandersetzung mit lokalen Angeboten überflüssig macht.

Die Analyse der wahrgenommenen Belastung in Abhängigkeit von demografischen Merkmalen hat ebenso interessante Resultate geliefert. Zunächst zeigte sich, dass bezüglich der allgemeinen Belastung kein signifikanter Geschlechterunterschied vorhanden ist. Für die einzelnen Belastungsaspekte zeigten sich jedoch Unterschiede. Frauen berichten signifikant höhere Belastungen im Zusammenhang mit dem Gesundheitssystem, dem Versicherungssystem, der Altersvorsorge sowie der Trennung von Familien und Freunden. Diese Ergebnisse lassen sich zum Teil mit den Erkenntnissen von Flachenecker und Gröschke (2020) in Verbindung bringen, da die Frauen insbesondere das Gesundheitssystem als Belastungsfaktor identifizieren, allerdings im Zusammenhang mit sprachlichen Barrieren, dass die Schwierigkeit darin bestand, englischsprachige Ärzt*innen in Deutschland zu finden. In der vorliegenden Stichprobe liess sich dieser Zusammenhang zur Sprache nicht bestätigen. Insbesondere bei Frauen lässt sich annehmen, dass die Gesundheit und zukünftige Absicherung wichtige Aspekte sind und sie sich somit stärker mit dem Thema auseinandersetzen als Männer. Dies deckt sich mit den Ergebnissen, dass Frauen häufiger Ärzt*innen aufsuchen, sowohl auch präventive Gesundheitsangebote mehr nutzen als Männer (Brähler und Spangenberg, 2011, zitiert nach Wattenberg, Lätzsch & Hornberg, 2019, S.1197). Die bei Frauen erhöhte Belastung durch die Trennung von Familien und Freunden steht im Einklang mit der Theorie von Fischlmayr und Kollinger (2010), die insbesondere auf die erschwerte soziale Integration von alleinreisenden Frauen hinweisen. Diese haben häufig weniger Zugang zu lokalen Netzwerken und können somit stärker von emotionaler Isolation betroffen sein.

In Bezug auf das Alter zeigten die Ergebnisse keine signifikanten Zusammenhänge mit der allgemeinen Belastung oder der Belastung durch die einzelnen Belastungsaspekte. Dies

zeigt sich auch in der Literatur wieder, da keine Befunde zwischen den Variablen gefunden wurden.

Zwischen den selbstinitiierten und unternehmensentsendeten Expats zeigte sich kein signifikanter Unterschied in der allgemeinen Belastung. Einzig beim Aspekt der Trennung von Familie und Freunden war die Belastung bei den entsendeten Expats signifikant höher als bei den selbstinitiierten Expats. Eine mögliche Interpretation ist, dass die selbstinitiierten Expats sich bewusst und aus eigener Motivation für den Auslandsaufenthalt entscheiden und somit die Trennung bereits in die Entscheidung mit einbeziehen. Entsendete Expats hingegen haben weniger Einfluss und sehen sich möglicherweise häufiger gezwungen, eine Entscheidung zwischen Karriere und Familie bzw. Freunden zu treffen. Somit lässt sich die erhöhte Belastung durch Rosenbusch et al. (2015) stützen, die die geografische Distanz zu Partner*in oder Kinder als zentrale Stressor beschreiben.

Die Begleitung beim Einwanderungsprozess, d.h., die Fragen, ob der Umzug mit oder ohne Partner*in sowie mit oder ohne Kinder stattfand, hat keinen signifikanten Einfluss, weder auf die allgemein empfundene Belastung noch auf die Belastung bezüglich einzelner Belastungsaspekte. Dies widerspricht die Theorie von Brown (2008), die betont, dass viele Expats nicht genug Zeit für ihre Partnerschaften finden, was zu zusätzlicher Belastung führen kann.

Die Korrelationsanalyse zwischen wahrgenommener Belastung und rückblickender Einschätzung des Einwanderungsprozesses zeigt einen signifikanten negativen Zusammenhang. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass Expats, die den Einwanderungsprozess als besonders belastend empfanden, diesen im Vorfeld eher unterschätzt haben. Darüber hinaus wurde analysiert, inwiefern die Belastung bezüglich der einzelnen Belastungsaspekte mit dem rückblickenden Wunsch nach Unterstützung in Verbindung steht. In allen Faktoren zeigte sich ein signifikanter positiver Zusammenhang auf und somit zeigt sich, je höher die Belastung, desto höher der rückblickende Wunsch nach Unterstützung. Besonders deutlich zeigte sich dies im Aspekt der Unternehmenskultur, Trennung von Familien und Freunden und des Gesundheitssystems. Eine mögliche Interpretation ist, dass Expats die Unternehmenskultur der Schweiz zunächst als gleich mit ihren bisherigen Erfahrungen angenommen haben und im Verlauf der Integration feststellen mussten, dass es für sie bedeutsame Unterschiede gibt. Diese Interpretation würde zur Aussage von Geiger und Pfiko (2015) passen, die darauf hinweisen, dass unrealistische

Erwartungen ein wesentliches Risiko für den Auslandseinsatz darstellen können. Auch in Hinblick auf die Trennung von Familien und Freunden zeigt sich der Wunsch nach mehr Unterstützung. Dies lässt sich mit der Theorie von Rosenbusch et al. (2015) erklären, wonach der Verlust enger Beziehungen zu Gefühlen von Isolation und erhöhtem Stressempfinden führen kann und auch dem Wunsch nach Unterstützung durch ein soziales Netzwerk. Ein weiterer relevanter Bereich, in dem Belastung und Wunsch nach Unterstützung stark signifikant korreliert, ist das Gesundheitssystem. Wie die Expats auch in den qualitativen Interviews verdeutlichten, bestehen zwar grundsätzlich Informationen, doch diese sind häufig nicht auf individuelle Bedürfnisse zugeschnitten. Dies erschwert die Orientierung für Expats und erklärt den Wunsch nach zusätzlichen Hilfsmöglichkeiten.

Zusätzlich wurde untersucht, ob sich die wahrgenommene Belastung auf Basis der gewählten Bewältigungsstrategie unterscheidet. Hierbei wurden aufgrund der geringen Verwendung der Vermeidungsstrategie nur die beiden Strategien Informationssuche und soziale Unterstützung einbezogen. Zwischen diesen beiden Strategien zeigte sich kein signifikanter Unterschied in der allgemeinen Belastung. Auf Ebene einzelner Belastungsaspekte konnten jedoch signifikante Unterschiede festgestellt werden. So berichten Expats, die im Bereich Gesundheitssystem soziale Unterstützung in Anspruch nahmen, eine höhere Belastung als jene, die eigenständig nach Informationen suchten. Das gleiche Muster zeigte sich beim Belastungsfaktor Versicherung. Die Ergebnisse lassen sich im Kontext der Theorie von Schiffman und Wisenblit (2019) interpretieren, die darauf hinweisen, dass soziale Unterstützungen zwar oft als glaubwürdig wahrgenommen wird, da sie auf persönlichen Empfehlungen basiert, jedoch sind diese Informationen häufig nicht ausreichend faktenbasiert oder individuell anwendbar. Es ist denkbar, dass Expats gerade bei komplexen Themen wie Gesundheitssystem und Versicherung trotz erhaltenem Rat Unsicherheit verspüren und die Informationen anschliessend noch einmal eigenständig überprüfen, was die Belastung weiter erhöhen kann. Ein möglicher Ansatz zur Reduktion dieser Unsicherheit könnte darin liegen, zuerst eine fundierte Informationsbasis zu schaffen und soziale Empfehlungen im Anschluss zur gezielten Bestätigung heranzuziehen. Beim Belastungsfaktor Freizeitangebote zeigt sich ein umgekehrtes Bild. Expats, die auf eigenständige Informationssuche setzten, berichten hier eine höhere Belastung als diejenigen, die soziale Unterstützung nutzten. Ein möglicher Grund hierfür könnte sein, dass in diesem Bereich persönliche Empfehlungen und direkte Zugänge über soziale Kontakte

hilfreicher und entlastender wirken, während die eigenständige Informationssuche aufgrund der Vielzahl an verfügbaren Optionen als überfordernd wahrgenommen werden kann.

Die offenen Fragen trugen zu einem tiefergehenden Verständnis für individuelle Belastungsfaktoren sowie ergänzende Bewältigungsstrategien, die über den quantitativen Teil des Fragebogens hinausgingen. Im beruflichen Kontext wurde als zusätzlicher Stressor das Pendeln mit fehlender Möglichkeit von Homeoffice genannt. Dieses könnte es schwierig machen, eine gute Work-Life-Balance aufrechtzuerhalten, da es die Vereinbarkeit des Berufs mit dem Privatleben und familiären Verpflichtungen erschwert (Fischlmayr & Kollinger, 2010). Ebenfalls zeigen die qualitativen Ergebnisse, wie bei Tomiak und Brown (2024), dass kleine, zunächst unbedeutende Erledigungen im Alltag als eine grosse Belastung angesehen werden können. So erwähnten die Befragten zum Beispiel die Mülltrennung und die Kosten der SERAFE. Weitere zusätzliche Belastungen entstehen durch die Suche nach passenden Ärzt*innen, was sich mit der Studie von Flachenecker und Gröschke (2020) abdeckt, sowie einer passenden Sprachschule.

Die offenen Antworten zu Bewältigungsstrategien zeigen neben zusätzlichen Belastungsaspekten auch ein breites Spektrum zusätzlicher Ressourcen, die von den Teilnehmenden genutzt wurden. So wurde beispielsweise psychotherapeutische Unterstützung genannt, welche laut der Studie Truman et al. (2011) als sinnvoll betrachtet wird, da Expats einem höheren Risiko, an psychischen Störungen zu erkranken, ausgesetzt sind. Ebenso der Austausch mit Kolleg*innen oder sich ein Informationsvideo anschauen. Auch Zeit in der Natur oder Heimatreisen wurden als Bewältigungsstrategien hervorgehoben. Darüber hinaus spielt auch die neue Umgebung zu erkundigen, wie beispielsweise Besuchs von Bars und Restaurants, für manche eine wichtige Rolle bei der Bewältigung des Einwanderungsstress und kann helfen, sich schneller in der Umgebung zurecht zu finden. Aus diesen Erkenntnissen lassen sich die Handlungsempfehlungen ableiten.

5.3 Massnahmen und Handlungsempfehlungen

Auf Grundlage der vorliegenden Ergebnisse, lassen sich sechs Handlungsempfehlungen und entsprechende Massnahmen für die Include Relocation GmbH ableiten. Diese sollen dazu beitragen, das bestehende Angebot zu optimieren und gezielter auf die Bedürfnisse der Zielgruppe abzustimmen. Dabei wird auf Basis des Ist-Zustandes aufgezeigt, wo Potenziale für Weiterentwicklungen bestehen.

Die erste Handlungsempfehlung ergibt sich aus den Ergebnissen, dass insbesondere die Themen soziales Netzwerk, Wohnungssuche und Gesundheitssystem als belastend erlebt wurden. Um eine schnelle Integration zu fördern, könnten hierzu gezielte Massnahmen entwickelt werden. Wie beispielsweise eine Übersicht zu Sprachschulen, Community-Angebote sowie Tipps zu Bars und Restaurants in der Umgebung. Im Bereich der Wohnungssuche könnten ebenfalls praktische Tipps gezeigt werden, sowohl auch eine Vorstellung verschiedener Stadtteile könnten hilfreich sein. Zur Orientierung im Gesundheitssystem bietet sich ein kompakter Guide an, ergänzt durch eine Liste von Ärzt*innen.

Die zweite Handlungsempfehlung basiert auf der deskriptiven Analyse, die zeigt, dass ein Grossteil der befragten Expats in Basel lebt, was sich bereits auf der Webseite von Include Relocation widerspiegelt. Ein sinnvoller Ansatz zur regionalen Anpassung des Angebotsspektrums könnte darin bestehen, auf der Webseite ein städtebezogenes Raster einzuführen, um Angebote gezielter an einzelne Regionen wie beispielsweise Zürich, Aargau oder Biel zuzuschneiden.

Bezüglich der dritten Handlungsempfehlung zeigt sich in der Stichprobe, dass die Mehrheit der Expats selbständig in die Schweiz eingewandert sind. Dennoch weisen die Ergebnisse keinen signifikanten Unterschied zwischen selbstinitiierten und unternehmensentsendeten Expats auf. Es gibt somit keine Hinweise anzunehmen, dass Include Relocation ausschliesslich auf eine dieser Gruppen fokussieren sollte. Die Unterteilung der beiden Zielgruppen, wie sie derzeit vorgenommen wird, bleibt daher weiterhin sinnvoll. Die Ansprache kann jedoch noch gezielter auf die jeweiligen Zielgruppen ausgerichtet werden. Für selbstinitiierte Expats könnte beispielsweise ein Slogan wie: «Suchst du ein neues Abenteuer ohne Stress? Wir sind für dich da.» verwendet werden.

Darüber hinaus zeigten sich geschlechtsspezifische Unterschiede, aus denen sich die vierte Handlungsempfehlung resultiert. Frauen berichten insbesondere im Hinblick auf das Gesundheitssystem, Versicherungen sowie die Trennung von Familie und Freunden eine höhere Belastung. Daraus ergibt sich die Möglichkeit, die Ansprache von weiblichen Expats gezielt auf diese drei Aspekten abzustimmen.

Rückblickend äusserten die Teilnehmenden verstärkten Informationsbedarf zu Unternehmenskultur und Gesundheitsthemen und auch Unterstützung in familiärer Trennung. Daraus ergibt sich die fünfte Handlungsempfehlung, diese Themen gezielt in die

Angebotskommunikation aufzunehmen. Insbesondere im Bereich der Freizeitangebote zeigte sich, dass informative Inhalte weniger gewünscht sind als persönliche Empfehlungen bzw. Rezensionen anderer Expats. Dies sollte bei der Content-Strategie berücksichtigt werden, beispielsweise indem die Top 3-Tipps für bestimmte Aktivitäten als Testimonials von Expats präsentiert werden.

Abschliessend lässt sich als sechste Handlungsempfehlung festhalten, dass die Teilnehmenden sich rückblickend eine intensivere Informationsaufbereitung gewünscht hätten. Eine zentrale Übersicht, die alle relevanten Informationen strukturiert zusammenfasst, könnte diesem Wunsch gerecht werden und die Integration erleichtern.

5.4 Limitationen

Trotz wertvoller Erkenntnisse müssen bei den vorliegenden Ergebnissen einige Limitationen beachtet werden. Aufgrund der thematischen Spezifität konnte zur Messung der interessierenden Konstrukte nicht auf standardisierte validierte Skalen zurückgegriffen werden. Es zeigte sich auch, dass ein Grossteil der Literatur sich auf unternehmensentsendete Expats beziehen besonders in der Bewältigungsstrategie und kaum Studien zu selbstinitiierten Expats vorhanden sind.

Eine weitere Einschränkung zeigte sich bei der Rekrutierung der Teilnehmenden. Da es sich um eine spezifische Zielgruppe handelte, war es nicht einfach zugänglich. Dabei zeigte sich die Schwierigkeit, Online-Communities beizutreten, da es sich meistens um geschlossene Gruppen handelte. Dies führte dazu, dass keine ausreichend grosse Stichprobe erhoben wurde, um die gewünschte Teststärke zu erreichen. Dennoch ergab sich eine Stichprobengrösse von $N = 87$. Zusätzlich waren bestimmte Untergruppen in der Stichprobe kaum vertreten, insbesondere Expats mit Kindern ($N = 13$). Aufgrund dieser kleinen Fallzahlen konnten keine Unterschiede zwischen mit und ohne Kinder identifiziert werden, obwohl die Literatur darauf hinweisen, dass dieser Unterschied besteht. Zudem wurde erstmal nicht erfasst, inwiefern die Frauen oder Männer häufiger als Partner*in mit umgezogen sind und auch während der Einwanderung, innerhalb von Partnerschaften oder Familien, welche Aufgaben übernimmt. Solche Erkenntnisse wären jedoch relevant für ein besseres Verständnis geschlechterspezifischer Belastungen und können in zukünftigen Studien weiterverfolgt werden.

5.5 Ausblick

Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit bieten eine empirische Grundlage, auf deren Basis Handlungsempfehlungen zu einem Serviceangebot für Expats in die Schweiz abgeleitet werden konnten. Hierbei ist die vorliegende Arbeit derzeit eine von wenigen, die sowohl unternehmensentsendete als auch selbstinitiierte Expats einbezieht. Ein Blick in die Literatur macht deutlich, dass selbstinitiierte Expats vor allem in Bezug der Bewältigungsstrategien in der Forschung nur begrenzt, berücksichtigt werden. Künftige Untersuchungen könnten hier anknüpfen und ein besseres Verständnis darüber gewinnen, wie selbstinitiierte Expats sich während des Einwanderungsprozesses helfen. Ein weiterer Ansatz für zukünftige Forschung liegt in den geschlechterspezifischen Belastungen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Frauen in bestimmten Aspekten höhere Belastungen erleben. Eine weiterführende Analyse könnte gegebenenfalls die Antwort darauf aufzeigen, weshalb Frauen in diesen Faktoren eine höhere Belastung wahrnehmen. Direkt auf den vorliegenden Ergebnissen aufbauend, könnte ein nächster Schritt darin bestehen, die erarbeiteten Content-Strategien umzusetzen und zu testen. Die entsprechende Analyse könnte aufzeigen, inwieweit die angebotenen Hilfestellungen zur Minderung der Belastungen von Expats beitragen und die Wahrnehmung des Einwanderungsprozesses verbessern. Die weiteren Erkenntnisse können weiter optimiert werden und eine wirksame Unterstützung für Expats ableiten.

6 Literaturverzeichnis

- Altman, Y. & Shortland, S. (2008). Women and international assignments: Taking stock—a 25-year review. *Human Resource Management*, 47(2), 199–216. <https://doi.org/10.1002/hrm.20208>
- Black, J. S., Mendenhall, M. & Oddou, G. (1991). Toward a Comprehensive Model of International Adjustment: An Integration of Multiple Theoretical Perspectives. *The Academy of Management Review*, 16(2), 291. <https://doi.org/10.2307/258863>
- Brett, J. M. (1982). Job transfer and well-being. *Journal of Applied Psychology*, 67(4), 450–463. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.4.450>
- Brown, R. J. (2008). Dominant stressors on expatriate couples during international assignments. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(6), 1018–1034. <https://doi.org/10.1080/09585190802051303>
- Carraher, S. M., Sullivan, S. E. & Crocitto, M. M. (2008). Mentoring across global boundaries: an empirical examination of home- and host-country mentors on expatriate career outcomes. *Journal of International Business Studies*, 39(8), 1310–1326. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8400407>
- Chevrier, S. (2009). Is National Culture Still Relevant to Management in a Global Context?: *The Case of Switzerland*. *International Journal of Cross Cultural Management*, 9(2), 169–183. <https://doi.org/10.1177/1470595809335723>
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Dunbar, E. (1992). Adjustment and satisfaction of expatriate U.S. personnel. *International Journal of Intercultural Relations*, 16(1), 1–16. [https://doi.org/10.1016/0147-1767\(92\)90002-C](https://doi.org/10.1016/0147-1767(92)90002-C)
- Fischlmayr, I. C. & Kollinger, I. (2010). Work-life balance – a neglected issue among Austrian female expatriates. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(4), 455–487. <https://doi.org/10.1080/09585191003611978>
- Flachenecker, J. & Gröschke, D. (2020). Global Mobility & Stress – Erfahrungen aus internationalen Arbeitsentsendungen. In T. Ringeisen, P. Genkova & F.T.L. Leong (Hrsg.), *Handbuch Stress und Kultur* (S. 1–17). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-27825-0_44-1
- Froese, F. J. & Peltokorpi, V. (2011). Cultural distance and expatriate job satisfaction. *International Journal of Intercultural Relations*, 35(1), 49–60. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2010.10.002>
- Geiger, I. K. & Pifko, C. (2015). *Internationales HR-Management für HR-Fachleute: eine praxisorientierte Darstellung mit Repetitionsfragen und Antworten sowie Minicases* (Personal und Führung) (3., überarbeitete Aufl.). Zürich: Compendio Bildungsmedien.
- Genkova, P., Ringeisen, T. & Leong, F. T. L. (Hrsg.). (2013). *Handbuch Stress und Kultur: Interkulturelle und kulturvergleichende Perspektiven*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-93449-5>

- Haslberger, A. & Brewster, C. (2008). The expatriate family: an international perspective. (N. Heraty, Hrsg.) *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 324–346.
<https://doi.org/10.1108/02683940810861400>
- Hoben, M. (2015). Belastungen und Ressourcen bei Auslandsentsendungen: *Eine empirische Analyse kontextspezifischer Stressoren und Ressourcen* (BestMasters). Wiesbaden: Springer.
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-09345-7>
- Howe-Walsh, L. & Schyns, B. (2010). Self-initiated expatriation: implications for HRM. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(2), 260–273.
<https://doi.org/10.1080/09585190903509571>
- Hussy, W., Schreier, M. & Echterhoff, G. (2013). *Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor* (Springer-Lehrbuch). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-34362-9>
- Kühlmann, T. M. (2004). *Auslandseinsatz von Mitarbeitern* (Praxis der Personalpsychologie). Göttingen/Bern: Hogrefe.
- Lee, L.-Y. & Kartika, N. (2014). The influence of individual, family, and social capital factors on expatriate adjustment and performance: The moderating effect of psychology contract and organizational support. *Expert Systems with Applications*, 41(11), 5483–5494.
<https://doi.org/10.1016/j.eswa.2014.02.030>
- McNulty, Y. & Brewster, C. (2017). The concept of business expatriates. In Y. McNulty & J. Selmer (Hrsg.), *Research Handbook of Expatriates*. Edward Elgar Publishing.
<https://doi.org/10.4337/9781784718183.00010>
- Mondy, R. W. & Martocchio, J. J. (2016). *Human resource management* (Fourteenth edition, global edition.). Boston: Pearson.
- Ravasi, C., Salamin, X. & Davoine, E. (2015). Cross-cultural adjustment of skilled migrants in a multicultural and multilingual environment: an explorative study of foreign employees and their spouses in the Swiss context. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(10), 1335–1359. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.985328>
- Reif, J., Spieß, E. & Stadler, P. (2018). *Effektiver Umgang mit Stress*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-55681-8>
- Richardson, J. & McKenna, S. (2006). Exploring relationships with home and host countries: A study of self-directed expatriates. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 13(1), 6–22. <https://doi.org/10.1108/13527600610643448>
- Rizzo, J. R., House, R. J. & Lirtzman, S. I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150. <https://doi.org/10.2307/2391486>
- Rosenbusch, K., Cerny li, L. J. & Earnest, D. R. (2015). The impact of stressors during international assignments. *Cross Cultural Management*, 22(3), 405–430. <https://doi.org/10.1108/CCM-09-2013-0134>
- Schiffman, L. G. & Wisenblit, J. (2019). *Consumer behavior* (Twelfth edition.). New York, NY: Pearson.

- Shaffer, M. A., Kraimer, M. L., Chen, Y.-P. & Bolino, M. C. (2012). Choices, Challenges, and Career Consequences of Global Work Experiences: A Review and Future Agenda. *Journal of Management*, 38(4), 1282–1327. <https://doi.org/10.1177/0149206312441834>
- Stratton, S. J. (2021). Population Research: *Convenience Sampling Strategies*. *Prehospital and Disaster Medicine*, 36(4), 373–374. <https://doi.org/10.1017/S1049023X21000649>
- Suutari, V. & Burch, D. (2001). The role of on-site training and support in expatriation: existing and necessary host-company practices. *Career Development International*, 6(6), 298–311. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005985>
- Takeuchi, R., Yun, S. & Tesluk, P. E. (2002). An examination of crossover and spillover effects of spousal and expatriate cross-cultural adjustment on expatriate outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 655–666. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.655>
- Tomiak, K. & Brown, R. J. (Hrsg.). (2024). *Moving Abroad: Risks and Rewards Searching for an Academic Life Far Away*. Singapore: Springer Nature Singapore. <https://doi.org/10.1007/978-981-97-2765-0>
- Truman, S. D., Sharar, D. A. & Pompe, J. C. (2011). The Mental Health Status of Expatriate Versus U.S. Domestic Workers: A Comparative Study. *International Journal of Mental Health*, 40(4), 3–18. <https://doi.org/10.2753/IMH0020-7411400401>
- Vitaliano, P. P., Russo, J., Carr, J. E., Maiuro, R. D. & Becker, J. (1985). The Ways of Coping Checklist: Revision and Psychometric Properties. *Multivariate Behavioral Research*, 20(1), 3–26. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr2001_1
- Wattenberg, I., Lätzsch, R. & Hornberg, C. (2019). Gesundheit, Krankheit und Geschlecht: ein gesundheitswissenschaftlicher Zugang zu Einflussfaktoren und Versorgungssystem (Geschlecht und Gesellschaft). In B. Kortendiek, B. Riegraf & K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (Band 65, S. 1193–1202). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_73
- Werkmann-Karcher, B. & Rietiker, J. (Hrsg.). (2010). *Angewandte Psychologie für das Human Resource Management*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-12481-5>

7 **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1. Aktueller Wohnort in der Schweiz (eigene Darstellung).....	19
Abbildung 2. Balkendiagramm und Histogramm zur allgemeinen Belastung (aus Jamovi)	27
Abbildung 3. Balkendiagramm und Histogramm zum allgemeinen Rückblick (aus Jamovi) ...	27
Abbildung 4. Deskriptive Auswertung des Rückblicks, relative Häufigkeiten (eigene Darstellung).....	47

8 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Begründung der Belastungsaspekte (eigene Darstellung)	20
Tabelle 2. Original- und angepassten Itemformulierungen (eigene Darstellung)	23
Tabelle 3. Ranking der Belastungen (eigene Darstellung)	28
Tabelle 4. Ranking rückblickender Unterstützungsbedarf (eigen Darstellung)	29
Tabelle 5. Bewältigungsstrategie Information (eigene Darstellung)	30
Tabelle 6. Bewältigungsstrategie Unterstützung (eigene Darstellung).....	31
Tabelle 7. Ranking Bewältigungsstrategie Vermeidung (eigene Darstellung)	31
Tabelle 8. Unterschiede zwischen Geschlecht und Belastung (eigene Darstellung)	33
Tabelle 9. Korrelation zwischen Alter und Belastung (eigene Darstellung).....	35
Tabelle 10. Unterschiede zwischen selbstinitiierten und unternehmensentsendete Expats (eigene Darstellung)	37
Tabelle 11. Unterschiede zwischen den Begleitungen (eigene Darstellung).....	40
Tabelle 12. Korrelation zwischen Belastung und Rückblick (eigene Darstellung).....	43
Tabelle 13. Unterschiede der Belastung auf Basis der Bewältigungsstrategie Information und Unterstützung (eigene Darstellung).....	45

9 Hilfsmittelverzeichnisverzeichnis mit Verwendungszweck

KI- Assistenzsystem	Teile / Stelle(n) in der Arbeit	Einsatz
<i>MAXQDA 24 (AI)</i>	<i>3.2.4 Qualitative Ergebnisse</i>	<i>Transkription der beiden Interviews</i>
<i>DeepL</i>	<i>Englischer Fragebogen</i>	<i>Übersetzung des deutschen Fragebogens, damit sich die Sinnlichkeit nicht verändert.</i>
<i>ChatGPT</i>	<i>Gesamte Arbeit</i>	<i>Inspiration bezüglich des Themas und Fragestellung</i>
<i>ChatGPT</i>	<i>2.6 Bewältigungsstrategie, Pretest 3.4, 2.3 Selbstinitiiierende Expats und unternehmensentsendete Expats, 2.4 Chancen und Risiken</i>	<i>Kürzung aufgrund der vorgegebene Zeichenzahl</i>
<i>ChatGPT</i>	<i>Gesamte Arbeit</i>	<i>Überprüfung auf roter Faden</i>
<i>ChatGPT</i>	<i>Gesamte Arbeit</i>	<i>Überprüfung auf Rechtschreibfehler und Satz Umstrukturierung.</i>
<i>ChatGPT</i>	<i>Datenerhebung Kapitel</i>	<i>Inspiration bezüglich Aufbaus des Datenerhebungsteil</i>
<i>ChatGPT</i>	<i>Datenauswertung</i>	<i>Inspiration der möglichen Auswertungsmethoden</i>
<i>ChatGPT</i>	<i>Datenauswertung</i>	<i>Die Zahlen wurden mit Jamovi kontrolliert, vor allem aufgrund der Rundungen.</i>