

Executive Summary – Zusammenfassung für den eiligen Leser

Ausgangslage. In einer globalisierten Welt ist die Stärkung der Konkurrenzfähigkeit für Städte das Gebot der Stunde. Dabei liegt der Fokus auf der Wissensökonomie, Innovationen und dem Wissenstransfer. In vielen Städten sind daher die von international tätigen Firmen rekrutierten qualifizierten ausländischen Arbeitskräfte – die sogenannten Expatriates – willkommen, denn diese bringen Wissen mit und tragen damit zur Wertschöpfung, Innovationsfähigkeit und Steuerkraft eines Standortes bei. Auch die Stadt Basel ist als globaler Arbeitsplatz auf gut ausgebildete, ausländische Arbeitskräfte angewiesen, die aktiv von grossen Firmen umworben werden. Aktuell geht man von rund 36'000 internationalen Fachkräften in der Region aus (WIENER & GROSSMANN 2011). Die wachsende kulturelle Vielfalt wirkt sich auf die Stadt und die Stadtentwicklung aus. Mit der Neuen Zuwanderung treten auch Sorgen auf, die sich u.a. in einem medial ausgetragenen Diskurs über die „Expats“ zeigen, der nicht zuletzt davon getragen ist, dass der Schweiz eine neue soziale Spaltung drohe, welche die Rolle der Gesellschaft und ihrer Institutionen, aber auch die Eigenverantwortlichkeit für eine selbstbestimmte Integration der Arbeitsmigranten auf den Prüfstand stelle. Die Kantone Basel-Stadt und Basel-Landschaft sehen es daher als ein Anliegen, den Integrationsprozess dieser Personengruppe besser zu verstehen und zu begleiten sowie die interkulturelle Kompetenz der öffentlichen Verwaltung zu stärken.

Zielsetzung. Ziel der universitären Studie zur Integration von internationalen Fachkräften war, ein besseres Verständnis des Integrationsprozesses aus Sicht der internationalen Fachkräfte sowie von der Struktur bzw. den gruppenspezifischen Merkmalen dieser internationalen Fachkräfte zu erhalten. Schwerpunkte der Untersuchung sind: Integrationsverständnis, strukturelle Integration und Selbstorganisation, sprachliche Integration, Leben, Erholen und Arbeiten in Basel sowie personenbezogene Angaben/gruppenspezifische Merkmale. Erfasst wurde, welche Bedeutung die internationalen Fachkräfte der Integration zuweisen, welches Verständnis sie von Integration haben und wie sie ihren persönlichen Integrationsgrad einschätzen. Dazu wurden beispielsweise auch die Bereitschaft zum Spracherwerb und der Kontakt zur deutschsprachigen Bevölkerung erfragt. Zudem wurde ermittelt, welche Informationswege internationale Fachkräfte über ihren neuen Wohn- und Arbeitsort nutzten und wie sie ihren Aufenthalt organisierten. Zudem wurden auch persönliche Empfin-

dungen bezüglich der Zufriedenheit mit dem Wohnraum, dem Image von Basel, dem Wohnumfeld, der Lebensqualität und Freizeitangeboten untersucht. Schliesslich ging es auch um Erwartungen und Bedürfnisse der internationalen Fachkräfte sowie um Hindernisse, denen sie begegnen, sei es bei der Organisation ihres Alltags, dem Schulbesuch der Kinder, der Wohnsituation, der Sprache und Kommunikation oder sozialen Kontakten allgemein.

Besonderheiten des Ansatzes. Die Studie will einen Beitrag zur Diskussion um internationale Fachkräfte und zu einem behutsameren Umgang mit Differenz leisten, indem sie ein umfassendes Meinungsbild zur Integration von internationalen Fachkräften auf der Basis einer Grossbefragung erstellt. Bei diesem Verfahren erhielten internationale Fachkräfte die Möglichkeit, über standardisierte, aber auch offene Fragen ihre eigene Vorstellung von Integration, ihren Integrationsprozess sowie ihre eigenen Erfahrungen mit der Integration und dem Alltag in Basel mitzuteilen. Die Studie wollte wissenschaftlich fundiertes Ausgangsmaterial für eine allgemeine Diskussion über die Integration von internationalen Fachkräften in der heutigen Schweizer Gesellschaft erarbeiten. Die Ergebnisse sollen helfen, das Thema „Internationale Fachkräfte“ neu ins Bewusstsein der Gesellschaft und der zuständigen Entscheidungsträger zu bringen, überholte Annahmen zu revidieren und den Blick für wichtige Details in diesem Bereich zu schärfen (um ggfs. die Rahmenbedingungen für eine migrantengerechtere Integrationspolitik anpassen zu können).

Methodisches Vorgehen – Zielgruppenerreichung und Informationsgewinnung. Zentral in der vorliegenden Studie war die Zielgruppenerreichung von internationalen Fachkräften als Personen, die alleine oder mit Familienangehörigen aus beruflichen Gründen in die Schweiz kamen und ein hohes Bildungs- bzw. Qualifikationsniveau aufweisen. Von Anfang an wurden Kontakte mit Vertretern der Zielgruppe, Vertretern der Integrationsfachstellen sowie mit den Personalleitungen/*Human Resources Departments* grosser Firmen und Organisationen, in denen bekanntermassen viele internationale Fachkräfte tätig sind, hergestellt, um diese in die Planung und Entwicklung des Projekts mit einzubeziehen. Im Einzelnen haben aus einer grossen Anzahl von angefragten Firmen und Organisationen die folgenden die Studie in der Planung der Zielgruppenerreichung und der logistischen Ausführung

der Online-Befragung unterstützt: „**Expat**“-Netzwerke: Verein BaselConnect, Basel Expat Yahoo Forum, Centrepoint, Glocals, English Forum Switzerland, China Basel, Asian Business Club, Basel Children's Trust. **Internationale Schulen**: International School Basel, ISB Outreach (Elternorganisation). **Relocation agencies**: h.o.m.e.s Relocation GmbH, Roche Relocation Services. **Unternehmen**: Novartis Pharma AG, Syngenta, Straumann, Bank für Internationalen Zahlungsausgleich (BIZ), Infosys, Universität Basel, Universitätsspital, Departement Biomedizin. Wertvolle Hinweise gaben **Kantonale Fachstellen**: Fachstelle Diversität und Integration der Abteilung Kantons- und Stadtentwicklung, Präsidialdepartement des Kantons Basel-Stadt; Fachbereich Integration, Sicherheitsdirektion des Kantons Basel-Landschaft.

Für die Online-Befragung wurde insbesondere der Link auf die Befragung sowie ein Endorsement der Firma/Einrichtung über die Verteiler, ferner über interne, persönliche Netzwerke verschickt sowie über Intranet oder auf Firmenwebseiten und in Firmen-News bekannt gegeben. Der Link auf die Online-Befragung erreichte mehrere Tausend internationale Fachkräfte. Der Rücklauf betrug 1'083 gültige Fragebögen, die statistisch ausgewertet wurden.

Stichprobe. Ein Grossteil der Befragten kam aus Deutschland, den USA oder Grossbritannien. Das Geschlechterverhältnis war ausgeglichen. Die Mehrheit der Befragten war zum Erhebungszeitpunkt zwischen 31 und 50 Jahre alt, die meistgesprochenen Sprachen waren Englisch und Deutsch. Zudem wohnte eine grosse Anzahl internationaler Fachkräfte im Kanton Basel-Stadt, vorwiegend mit Partner (die meisten Paare mit Kindern). Ein Grossteil der Befragten besass einen Hochschulabschluss, übte einen akademischen Beruf aus oder war in einer Kaderposition tätig. Dementsprechend verdiente ein hoher Anteil von mindestens 45% über 10'000 CHF pro Monat und Haushalt. Ausserdem war ein gutes Drittel der befragten internationalen Fachkräfte weniger als drei Jahre in der Schweiz wohnhaft. Jedoch waren 40% bereits über sechs Jahre in Basel wohnhaft. Es zeigt sich in der Untersuchung, dass ein hoher Anteil internationaler Fachkräfte ein Haushaltseinkommen aufweist, welches mit kantonalen und universitären Einstufungen nach Tariflohn für akademische Berufe vergleichbar ist. Ferner wohnen die befragten internationalen Fachkräfte gut verstreut in ganz unterschiedlichen Quartieren und schicken ihre Kinder zu einem grossen Teil auf staatliche Schulen. Es handelt sich also bei den internationalen Fachkräften um eine Bildungselite, nicht in der Mehrheit der Fälle um eine Einkommenselite. Die Struktur der befragten internationalen Fachkräfte relativiert den öffentlichen Diskurs über elitäre Expats, so zum Wohnen in „teuren“ Quartieren, der Nutzung von Privatschulen oder dem transitorischen Charakter der Arbeitsmigranten.

Ergebnisse im Überblick

Strukturelle Integration und Selbstorganisation. Die befragten internationalen Fachkräfte verstehen Integration nicht unbedingt als eine Integration in die einheimische Bevölkerung im Sinne einer Assimilierung. Vielmehr bedeutet Integration das Einleben in die lokalen Gegebenheiten, den Alltag im neuen Land im Sinne der Selbstorganisation und Akkulturation.

Als wichtigste *Integrationsinstrumente* werden von den Befragten vor allem der Arbeitsplatz, Verwandte und Freunde sowie der Kontakt über die eigenen Kinder zur lokalen Bevölkerung oder bereits länger in der Region wohnhaften Personen betrachtet. Firmen und *relocation agencies* helfen den internationalen Fachkräften effizient, sich vor allem am Anfang zu organisieren. Familien eröffnen internationalen Arbeitskräften zusätzliche Möglichkeiten, sich in die lokale Bevölkerung zu integrieren. Im Gegensatz zum Arbeitsplatz existiert hier – insbesondere, wenn die Kinder staatliche Schulen besuchen – ein öffentlicher Begegnungsraum, welcher internationalen Fachkräften die Integration in die lokale Bevölkerung erleichtern kann. Am Arbeitsplatz verbringen die Befragten einen grossen Teil ihrer Zeit, was das Knüpfen von wichtigen sozialen Kontakten erlaubt. Einige Firmen bieten für ihre Mitarbeiter diverse Dienstleistungen an, welche nur Angestellten zugänglich sind. Firmen helfen also, den Einstieg in den Alltag im neuen Land zu bewältigen, sich im Firmenumfeld und damit auch in Basel wohl zu fühlen. Im gesellschaftlichen Diskurs kann dies jedoch dahingehend missverstanden werden, dass man glauben könnte, dass die Firmen Integration verhindern. Auch wenn die Kantone eine gesellschaftliche Aufgabe zur Integration (auch von internationalen Fachkräften) haben und wahrnehmen, fällt in der vorliegenden Studie die herausragende und positive Rolle der Arbeitgeber bei der Integration auf.

Verständnis von Integration. Integration beinhaltet für die befragten internationalen Fachkräfte verschiedene Aspekte: Im Arbeitsmarkt standen deutlich zwischenmenschliche Faktoren wie Chancengleichheit, Partizipation und Akzeptanz im Vordergrund sowie das Engagement im eigenen Beruf. Deutschsprachige sowie jüngere Teilnehmer der Befragung verstanden unter Integration am Arbeitsplatz besonders stark den Aspekt der Chancengleichheit, während Personen aus angelsächsischen Ländern neben der beruflichen Zusammenarbeit mit Schweizern die Möglichkeit betonten, die eigenen Fähigkeiten nutzen zu können. Als zentral wurden jedoch auch weiche Faktoren, wie die Kenntnisse über die Gastgebergesellschaft und die Sprache, empfunden sowie der damit zusammenhängende Kontakt zu Einheimischen, die Parti-

zipation und das Gefühl, in der Region Basel akzeptiert zu sein. Eine klare Mehrheit der Befragten verstand Integration als einen aktiven, schwierigen, sinnvollen und nötigen Prozess, der aber nicht erzwungen werden muss. Die Ergebnisse weisen möglicherweise auf unterschiedliche Vorstellungen von integrativer Anpassung in das Lokale oder in „das Einheimische“ und werfen die herausfordernde Frage auf, was im heutigen, in den Medien ausgetragenen gesellschaftlichen Diskurs Integration bedeutet: Heisst Integration, dass ein Migrant sich nicht „nur“ lokal akkulturieren darf, sondern dass er sich in das Einheimische so anpassen und assimilieren muss, dass er nicht mehr als „Ausländer“ wahrgenommen wird?

Das Mass der eigenen Integration wurde von den Befragten mehrheitlich als positiv eingeschätzt, von über zwei Dritteln als „sehr gut“ bis „eher gut“. Trotzdem sah sich beinahe ein Drittel der befragten Fachkräfte als kaum integriert an: Hier ist das Potential einer ganzheitlichen Integration noch lange nicht ausgeschöpft. Während eine lange Wohndauer das Mass an Integration deutlich positiv beeinflusst, zeigen einige Beispiele, dass Zeitdauer alleine die Integration nicht automatisiert, was beide Parteien in die Pflicht nimmt, ihr Engagement in Zukunft weiter auszubauen.

Obwohl der grössere Teil der internationalen Fachkräfte sich durchaus als integriert versteht, mag ihr Verständnis von Integration durchaus von dem in der öffentlichen Meinung gepflegten Verständnis abweichen. Integration aus Sicht der internationalen Fachkräfte bedeutet durchaus Akkulturation, Spracherwerb, den Kindern den Einstieg in die schweizerische Gesellschaft und Bildungskarrieren in der Schweiz über den Besuch staatlicher Schulen zu ermöglichen. In dieser Hinsicht sind internationale Fachkräfte sehr bemüht, sich so zu integrieren, wie man das gemeinhin – auch in kantonalen Leitbildern – gerne vor-spüren möchte. Wenn der medial geführte Diskurs dennoch hartnäckig den Gedanken aufrecht erhält, dass sich internationale Eliten schlecht integrieren, dann ist möglicherweise zu hinterfragen, ob das Thema nicht instrumentalisiert wird, um gewissen Interessen zu dienen (siehe auch NICOLE VON JACOBS in der TAGESWOCHE vom 27.2.2012a: „Die Angst vor Ausländern wird gezielt geschürt...“, s. S. 6/7 in diesem Bericht). Zu erkennen meint man eine gewisse Ungeduld mancher, die den Diskurs über nichtintegrierte Expats aufrecht erhalten: Die für eine Integration geforderten Zeitdimensionen mögen teilweise unrealistisch sein, „Integration“ mag mit „Assimilation – sofort!“ verwechselt werden. Vielleicht wird die Geschichte der Schweiz vergessen, in der Migration eine Tradition hat und sich Integration stets über die Generationenfolge vollzog. Zentraler Erkenntnisgewinn wäre also, dass der Diskurs,

die Verständnisweisen und die Zeitachsen, auf denen sich Integration vollzieht (aus Sicht der internationalen Fachkräfte) oder zu vollziehen hat (aus Sicht der Gesellschaft bzw. Mediendiskurse) hinterfragt werden dürfen. Möglicherweise könnte man mit geeigneten Kommunikationsstrategien die Diskussion um die Integration von internationalen Fachkräften sachgerechter ausrichten.

Sprachliche Integration. Von den befragten internationalen Fachkräften im Raum Basel hatten nur 10.8% keine Deutschkenntnisse; Grundkenntnisse der deutschen Sprache hatten jedoch 35.3%. „Gute“ oder „sehr gute“ Kenntnisse hatten 33.2% und 20.6% waren deutscher Muttersprache. Deutschkenntnisse werden in der Selbsteinschätzung im Allgemeinen mit zunehmender Wohndauer besser bewertet. Ein Grossteil aller befragten internationalen Fachkräfte bemüht sich darum oder hat sich bis zu einem bestimmten Zeitpunkt bemüht, Deutsch zu lernen. Die Bemühungen, Deutschkenntnisse zu erwerben, hängen stark von der zu erwartenden Aufenthaltsdauer ab. C-Bewilligte haben zu höheren Anteilen gute bis sehr gute Deutschkenntnisse, Kurzaufenthalter mit L-Bewilligung erwartungsgemäss höhere Anteile mit geringen oder gar keinen Deutschkenntnissen. Vor allem Befragte in Mehrpersonenhaushalten sprechen „gut“ oder sogar „sehr gut“ Deutsch. Auch der regelmässige Kontakt mit deutschsprachigen Personen beeinflusst die Deutschkenntnisse positiv und umgekehrt. Der Anteil der gut Deutsch Sprechenden steigt mit der Wohndauer.

Die grosse Mehrheit aller befragten Personen fand, dass Deutsch zu lernen wichtig für die Integration sei, vor allem im Alltag. Die Bedeutung für die Arbeit wird als geringer bewertet, da viele Befragte in einem überwiegend englisch sprechenden Arbeitsumfeld integriert sind. Der Wunsch, Schweizerdeutsch zu lernen, bestand bei fast der Hälfte (45.7%) aller Befragten und wurde damit begründet, sich besser integrieren und die Mitmenschen besser verstehen zu können. Gut ein Viertel (28.0%) aller Befragten hatte nicht vor, Schweizerdeutsch lernen, da sie keinen Nutzen darin sahen. Beachtenswert ist, dass, obwohl die Mehrheit der Befragten angab, Deutsch zu lernen sei wichtig für die Integration, 35.3% nur Deutsch-Grundkenntnisse haben. Dies zeigt, dass sich internationale Fachkräfte im Raum Basel auch mit ihrer Landessprache oder Englisch verständigen können und man in Basel das Leben mit Englisch bewältigen kann, aber auch, dass viele erst seit kurzem in Basel sind. Insgesamt gehört damit der Spracherwerb für viele offensichtlich zur gewollten Akkulturation, auch wenn der eigene Arbeitsalltag dies nicht erfordern mag. Für jene aber, die länger bleiben und Familie haben, gehört der Spracherwerb zur vollen Eingliederung in die Gesellschaft, die man den Kindern ermöglichen will und

für die man auch staatliche Schulen wählt. Einmal mehr zeigt sich, dass die öffentliche Meinung von den „Expats“ nicht nur revidiert werden sollte, sondern dass man die internationalen Fachkräfte in ihrer eigenen Seinsweise, die wahlweise sowohl die Akkulturation als auch die teilweise Assimilation anstrebt, in das Schweizer Gesellschaftsbild integrieren sollte.

Kontakte mit Nachbarn und Freunden, Aktivitäten. Kontakte mit deutschsprachigen Nachbarn sind ziemlich häufig. Auch die Kontakte mit deutschsprachigen Freunden ausserhalb des Arbeitsplatzes sind durchaus vorhanden, aber nicht ganz so häufig wie jene mit den Nachbarn. Mit zunehmender Wohndauer in der Schweiz nimmt die Häufigkeit der Kontakte mit lokal verankerten Freunden oder Nachbarn zu. Auch hängt die Häufigkeit von Kontakten zu deutschsprachigen Freunden mit der von den Kindern besuchten Schule zusammen. Internationale Fachkräfte, welche ihre Kinder auf eine öffentliche Schule schicken, haben häufiger Kontakt zu deutschsprachigen Freunden als Personen, die ihre Kinder auf internationale Schulen schicken. Beachtenswert ist ebenfalls der Zusammenhang zwischen Nationalität und den genannten Kontakten. So haben befragte deutsche Fachkräfte sowie generell internationale Fachkräfte mit schulpflichtigen Kindern in staatlichen Schulen am meisten „täglichen Kontakt“ (Tab. 6.4, 6.5). Nie Kontakt haben vor allem die nicht englisch- und nicht deutschsprachigen Fachkräfte. Auch die Bewertung der Lebensqualität hängt mit der Häufigkeit des Kontaktes mit deutschsprachigen Freunden zusammen. Je besser die Kategorie „Freundlichkeit/Offenheit/Vertrauen in öffentliche Gemeinschaft“ bewertet wurde, desto häufiger waren Kontakte mit deutschsprachigen Freunden. Dieser Zusammenhang ist möglicherweise auch umgekehrt denkbar.

In der Befragung zu den Freizeitaktivitäten wurden Sport und Auswärtsessen vor kulturellen Aktivitäten und dem Besuch von örtlichen Parks und öffentlichen Spielplätzen am häufigsten genannt. In Bezug auf die einzelnen Aktivitäten konnten wenig integrationsbezogene Schlüsse gezogen werden. Festzustellen ist ein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen sportlichen Aktivitäten und dem Wohnort. Die im Ausland wohnhaften Befragten treiben weniger Sport und machten häufiger keine Angabe zu sportlichen Aktivitäten, als die in der Schweiz ansässigen Befragten. Der womöglich längere Arbeitsweg jener Personen könnte ein Indiz dafür sein, dass ein grösserer Teil dieser Personen weniger Zeit für Sport hat oder zumindest weniger als zweimal im Monat Sport treibt. Kulturelle Aktivitäten wie z.B. Museums- oder Theaterbesuch werden von den internationalen Fachkräften umso häufiger mit der Familie unternommen, je höher deren Haushaltseinkommen ist.

Zufriedenheit mit der Wohnsituation. Eine deutliche Mehrheit der Befragten ist mit der Wohnsituation in und um Basel grundsätzlich zufrieden. In Bezug auf wahrnehmungsbeeinflussende Faktoren hat sich gezeigt, dass mit einem steigenden Haushaltseinkommen und einer längeren Aufenthaltsdauer in der Region die Zufriedenheit mit dem Preis-Leistungs-Verhältnis des Mietpreises, der Nachbarschaft und der Wohnungsqualität tendenziell zunimmt. Distanz zu Schulen, Einkaufsmöglichkeiten und dem Arbeitsplatz und die sehr gut ausgebaute Verkehrsinfrastruktur tragen ebenfalls dazu bei, dass sich ein Grossteil der Befragten zufrieden äusserte.

Zusammenfassend kann man sagen, dass das hohe Wohlbefinden der internationalen Fachkräfte nicht nur auf ihren Arbeitsplatz, sondern auch auf ihre Wohnsituation zurückzuführen ist. Es wird ersichtlich, dass die Region Basel neben attraktiven beruflichen und fachlichen Perspektiven auch eine hohe Lebens- und Wohnqualität und damit eine hohe Standortattraktivität zu bieten hat.

Öffentliche Verkehrsmittel und städtische Umweltqualität. Die Mehrheit der befragten internationalen Fachkräfte war mit den Aspekten des öffentlichen Verkehrs, der internationalen Anbindung, den Grün- und Freizeitflächen von Basel in hohem Masse zufrieden. Die häufigste Divergenz in Ergebnissen lag oft zwischen der Nennung von „sehr gut“ und „gut“. Auffällig ist, dass internationale Fachkräfte aus den USA, Kanada, Australien und Ozeanien häufig Wertungen im Bereich „sehr gut“ abgaben. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass die Bewertung von öffentlichem Verkehr und städtischer Umweltqualität durch internationale Fachkräfte oftmals positiver ausfällt als die der einheimischen Bevölkerung (vgl. SCHNEIDER-SLIWA ET. AL. 2009: 20). Die in der Schweiz wohnhaften internationalen Fachkräfte weisen bei der Bewertung von ÖV, Arbeitsweg mit ÖV, Sauberkeit, Lärm und Umweltqualität durchgehend eine höhere Zufriedenheit auf als Befragte mit Wohnsitz im benachbarten Ausland.

Lebensqualität in der Wahrnehmung der internationalen Fachkräfte. Die Lebensqualität Basels wurde über unterschiedliche Faktoren hinweg von den befragten internationalen Fachkräften als überdurchschnittlich bewertet, insbesondere die allgemeine Lebensqualität, Kultur- und Freizeitangebote sowie Sicherheit im öffentlichen Raum. Als „gut“ bis „sehr gut“ wurden die Kategorien Freundlichkeit, Weltoffenheit, Lohnniveau und Image empfunden. Auch hinsichtlich Kinderfreundlichkeit wurde eine hohe Zufriedenheit festgestellt, wobei Deutsche und Franzosen hier kritischer eingestellt waren. Die Einkaufsmöglichkeiten und Angebotspalette wurden überwiegend als „gut“ bewertet. Die Faktoren Steuerniveau, Möglichkeiten für

den beruflichen Austausch sowie die Kategorie rechtliche und politische Verhältnisse wurden dagegen als „durchschnittlich“ bis „gut“ empfunden. Das Gastronomieangebot wurde, im Vergleich zu den anderen Bewertungskriterien, als eher „durchschnittlich“ bewertet. Hier gäbe es noch Verbesserungspotenzial. Kultur- und Freizeitangebote sprechen hauptsächlich Schweizer und Deutsche an. Die anderen Nationen bewerteten sie eher „durchschnittlich“ bis „gut“. Mit zunehmender Wohndauer wurde das Sicherheitsempfinden von weniger Befragten als „sehr gut“ eingestuft. Ein statistisch signifikanter Zusammenhang besteht zwischen dem Herkunftsland der Befragten und der subjektiven Bewertung des Steuerniveaus: Personen, die aus Ländern mit einer höheren Steuerbelastung als diejenigen in Basel-Stadt kamen, bewerteten das Steuerniveau positiver als Personen, die aus Ländern mit einer tieferen Steuerbelastung stammten.

Barrieren, Erfahrungen und Eindrücke. Internationale Fachkräfte in Basel fühlen sich wohl und erfreuen sich an verschiedenen Gegebenheiten und Strukturen. Die Stadt Basel wird zusammenfassend oft als sympathische Kleinstadt beschrieben, welche jedoch ein breites kulturelles Programm zu bieten hat und gleichzeitig ein internationales Flair ausstrahlt. Die Betonung des internationalen Flairs der Stadt könnte jedoch auf die Perspektive der Grundgesamtheit der Umfrage (welche aus hochqualifizierten Zuwanderern besteht) zurückzuführen sein, da diese selbst Teil der Multinationalität in Basel sind. Es gibt vereinzelt die Tendenz, dass internationale Fachkräfte Schwierigkeiten bekunden, Anschluss an die örtliche Gemeinschaft zu finden. Einige Befragte gaben an, dass es schwer sei, längerfristige und tiefere Beziehungen in Basel zu gestalten. Oft sei die Zurückhaltung gross und es gehe kaum über das Nachbarschaftsverhältnis hinaus. Auf der anderen Seite gab es auch viele positive Aussagen zur Bevölkerung, die „friendly and helpful“ sei. Jedoch hatten fast 15% der 1'083 antwortenden internationalen Fachkräfte Erfahrungen mit Rassismus und Diskriminierung gemacht und dies auch zum Ausdruck gebracht.

Als eine besonders grosse Hürde wird die Sprache empfunden. Schweizerdeutsch sei schwierig zu verstehen, geschweige denn sich anzueignen. Es wurde nicht selten kritisiert, dass auch die offizielle Kommunikation nur auf Deutsch erfolge und somit ein weiteres Hindernis für neu Zugezogene aus dem Ausland bedeutet. Negativ eingeschätzt wurden strikte Öffnungszeiten, Hausordnungen und Regulierungen im öffentlichen Raum. Basel wird daher von den Befragten teilweise als überreguliert empfunden. Die Stadt hat aber insgesamt gesehen ein gutes Image bei den befragten internationalen Fachkräften. Die Infrastruktur und die Lebensqualität in der Stadt wurden

häufig als sehr gut beurteilt, wenn auch im internationalen Vergleich das hohe Preisniveau bemängelt wurde.

Synthese

Ein Erkenntnisgewinn der Studie zeigt sich in mehreren Aspekten:

- (1) der Sicht der internationalen Fachkräfte auf ihren eigenen Integrationsprozess
- (2) dem Verständnis von Integration. Dieses kann eher Akkulturation bedeuten, bei der man seine kulturellen Eigenheiten inkl. der Sprache bewahrt, notwendige Anpassungen vornimmt, jedoch in seiner eigenen Art akzeptiert werden möchte. Für den gesellschaftlichen und medialen Diskurs kann dies eher eine der Assimilation ähnlichen Angleichung an die Schweizer Gesellschaft bedeuten. Letztere wäre insbesondere für die Kinder ein Prozess, der sich dadurch ergibt, dass diese von klein auf vor allem in öffentlichen Schulen ausgebildet und in die Schweizer Gesellschaft sozialisiert werden. Beide Verständnisweisen schliessen sich nicht aus, sondern sind eher als Phasen in einem Integrationsprozess zu verstehen, der mit der Zeit, die der Migrant im neuen Land verbracht hat, aber auch mit dem eigenen Lebenskonzept oder dem der Familie zu tun hat. Beide Phasen können auf dem Weg zur gelungenen Integration notwendig sein.
- (3) der Integrations- bzw. Desintegrationswirkung des öffentlichen Diskurses
- (4) dem Blick auf die Kinder, die als Integrationsfaktor von herausragender Bedeutung sind, insbesondere, wenn sie staatliche Schulen besuchen
- (5) der Zufriedenheit mit der Lebensqualität in Basel, die von internationalen Fachkräften als sehr hoch empfunden wird und dadurch wiederum das Image des Standorts Basel positiv beeinflussen kann
- (6) der Sicht der internationalen Fachkräfte selbst, die auch den gesellschaftlichen Institutionen ein noch differenzierteres Bild abfordert.

Es entsteht ein anderes Bild von internationalen Fachkräften, als dies durch frühere Studien oder den medial geführten Diskurs gezeichnet wird. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass es „die Expats“ nicht mehr gibt, wohl aber nuancierte Prozesse der Integration der internationalen Fachkräfte, wobei es nach Lebensphasen, Familiensituationen, kultureller Herkunftsprägung und Lebensentwürfen interindividuelle Differenzen in der Integration gibt. So bestehen zwischen internationalen Fachkräften, die ihre Kinder auf staatliche Schulen oder internationale Schulen schicken, differenzierte Integrationsprozesse.

Generell zeigt sich ein stark abweichendes Bild von den gängigen Klischees zu „Expats“, die im Diskurs als einträgliche, aber fremde elitäre Sondergruppe gelten. Auch bei internationalen Fachkräften zeigt sich Zugehörigkeit als Anliegen, jedoch auch Autonomie. Es ergibt sich auch ein Bild davon, dass die Geborgenheit, die ein eigenverantwortliches, sozial integriertes Leben in einem bestimmten Lebenskontext bieten kann, durch gewisse Aspekte oder

Mechanismen der gastgebenden Gesellschaft nicht einfach erreicht werden kann und daher eigene Sicherheitsnetze und Selbsthilfeeinrichtungen eine besondere Rolle spielen. Sehr klar zeigt das breit angelegte, partizipative Verfahren der Grossbefragung, dass das Thema der Integration der internationalen Fachkräfte ein Themenfeld ist, das – wie auch das grössere Thema der Migration in der Schweiz – einer gesamtgesellschaftlichen Offensive bedarf.

