

terra

cognita

Schweizer Zeitschrift zu Integration und Migration
Revue suisse de l'intégration et de la migration
Rivista svizzera dell'integrazione e della migrazione

Wirtschaft und Arbeit im Fokus
Economie et travail en point de mire
Economia e lavoro sotto l'obiettivo



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössische Migrationskommission EKM
Commission fédérale des migrations CFM
Commissione federale della migrazione CFM

Impressum

terra cognita
Schweizer Zeitschrift zu Integration und Migration
Revue suisse de l'intégration et de la migration
Rivista svizzera dell'integrazione e della migrazione

No. 29 Herbst/automne/autunno 2016

Herausgeberin/Editrice
Eidgenössische Migrationskommission EKM
Commission fédérale des migrations CFM
Commissione federale della migrazione CFM
Federal Commission on Migration FCM

Quellenweg 6, 3003 Bern-Wabern
Tel.: 058 465 91 16
E-Mail: ekm@ekm.admin.ch
Internet: www.terra-cognita.ch, www.ekm.admin.ch, www.facebook.com/ekmcfm

Redaktion/Rédaction/Redazione
Simone Prodolliet, Sibylle Siegwart, Sylvana Béchon

Übersetzung/Traduction/Traduzione
Marloes Vidalis (f), Angela Petrone (i)

Gestaltung/Graphisme/Grafica
bertschidesign, Zürich

Druck/Impression/Stampa
Cavelti AG, Gossau

Titelbild/Page de couverture/Pagina di copertina
Dachdecker / Couvreur, 2013, Gaëtan Bally/Keystone
Copyright:
Hans Baumgartner / Fotostiftung Schweiz, Winterthur: Seiten 11, 27, 41, 60, 65, 73,
83, 91, 113
Gaëtan Bally/Keystone: pages 21, 35, 51, 61, 69, 77, 87, 95, 117

Erscheint zweimal jährlich/Paraît deux fois par année/Esce due volte all'anno

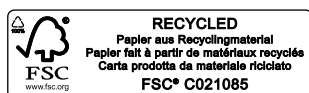
Auflage/Tirage/Tiratura
10 000 Ex.
10.2016 10000 860377640

© EKM/CFM
Nachdruck von Beiträgen mit Quellenangabe erwünscht. Belegexemplar an die EKM.
Reproduction autorisée avec indication de la source. Remise d'un exemplaire à la CFM.
Ristampa autorizzata con indicazione della fonte. Consegna di un esemplare alla CFM.

Vertrieb/Distribution/Distribuzione
BBL, Verkauf Bundespublikationen, CH-3003 Bern
www.bundespublikationen.admin.ch
Art.-Nr. 420.900.29

Abonnement/Abbonamento
ekm@ekm.admin.ch

Preis/Prix/Prezzo: gratis
Die in den einzelnen Artikeln geäußerte Meinung muss sich mit derjenigen der EKM nicht decken.
Les points de vue exprimés dans les divers articles ne doivent pas forcément coïncider avec l'opinion de la CFM.
I punti di vista espressi nei diversi articoli non devono necessariamente corrispondere con l'opinione della CFM.



*Wirtschaft und Arbeit
im Fokus
Economie et travail
en point de mire
Economia e lavoro
sotto l'obiettivo*

Editorial
Das Erfolgsmodell Schweiz
weiterentwickeln.
Seite 4
Un modèle de succès suisse
à développer.
Page 6
Un modello di successo svizzero
da sviluppare.
Pagina 8

Illustrationen / Illustrations / Illustrazioni
Fotografischer Streifzug durch vergangene
und gegenwärtige Arbeitswelten.
Voyage en images à travers le monde
du travail d'hier et d'aujourd'hui.
Rassegna fotografica attraverso
passato e presente.
Hans Baumgartner und Gaëtan Bally
Seite 10

Portrait
«Das können andere nicht bieten,
das ist meine Stärke.»
Susanne Rebsamen
Seite 12

Portrait
Portugais et champion suisse
du désossage.
Entretien avec Nuno Miguel Duarte Rosa
Page 14

Ritratto
«Giovani globali»:
una Ticinese vietnamita a Singapore.
Irène Pellegrini
Pagina 16

Portrait
Der Neue aus Afrika.
Christoph Keller
Seite 18

*Niveau de formation et accès
au marché du travail*
Des différences marquées entre les
principales communautés étrangères.
Alain Vuille
Page 22

Blick in den historischen Rückspiegel
Von der «Normalarbeit»
zur «Arbeit 2.0».
Brigitta Bernet
Seite 28

Globalisation et digitalisation
Transformations des conditions de travail: quels enjeux pour les salariés?
Jean-Michel Bonvin
Page 32

Letteratura
C'era anche la Svizzera.
Giacomo Mameli
Pagina 36

Wirtschaft und gesellschaftspolitische Interessen
Migrationspolitische Ziele im Widerstreit.
George Sheldon
Seite 38

Integration als Unternehmensstrategie
«Work with the best!»
Mit Diversität zum Erfolg.
Interview mit Eva Jaisli
Seite 42

Multinationales et intégration
Nestlé: cap sur la diversité.
Pascale Steiner
Page 44

Innovative Initiative
Als Erwachsener in die Lehre.
Gespräch mit Lilian Gerber, Driton Shala, Dzevat Fuga
Seite 46

Verantwortung von Unternehmen
Arbeitsmarktintegration als Chance nutzen.
Dieter Kläy
Seite 48

Basisbildung Progresso
Investition in eine bessere berufliche Zukunft.
Mike Kuhn
Seite 52

Flüchtlinge als Arbeitskräfte in der Landwirtschaft
Einheimischen eine Chance geben.
Pascale Steiner
Seite 54

Literatur
Tauben fliegen auf.
Melinda Nadj Abonji
Seite 56

Littérature
Histoire de permis B.
Nadia Boehlen
Page 58

Modelle der Arbeitsmarktintegration
Wenn Arbeit das ganze Leben ist.
Urs Hafner
Seite 62

Une économie à deux vitesses
Migrants en concurrence sur le marché de l'emploi.
Hélène Agbémégnah et Aurora Garcia Bouzada
Page 66

Dimoranti temporanei
Lavorare a condizioni precarie.
Silvana Lindt
Pagina 70

Sans-Papiers
Begehrte Arbeitskräfte, Anwesenheit unerwünscht.
Annika Bangerter
Seite 74

Portrait
Die Kraft eines Elefanten, die Haut eines Nilpferds, die Zärtlichkeit eines Schmetterlings.
Sarah Schilliger
Seite 78

Kritische Bestandesaufnahme
Von der Fachkräfteinitiative zur Strukturveränderung.
Inés Mateos
Seite 80

Discrimination sur le marché du travail
Favoriser l'égalité des chances pour la plus-value économique et sociale.
Katja Müller
Page 84

Entwicklung der Integrationspolitik
Fördern und Fordern – ein Balanceakt auf schmalen Grat.
Claudio Spadarotto
Seite 88

Kontroversen in der Integrationsdebatte
Assimilation – ein ausreichendes Konzept für die Partizipation auf dem Arbeitsmarkt?
Gianni D'Amato
Seite 92

Albanian Engineering of Switzerland AES
Une structure communautaire innovante.
Bashkim Iseni
Seite 96

Netzwerke von Start-up-Gründerinnen und -Gründern
Mit Ideen unterwegs im transurbanen Raum.
Katrin Sontag
Seite 98

L'associazione «La Fabbrica di Zurigo»
Prossima fermata, Zurigo.
Marco Cicala
Pagina 100

Portrait
«Si tu perds ton travail, c'est fini.»
Laure Sandoz
Page 102

Vorläufig aufgenommene Personen und Flüchtlinge im Arbeitsmarkt
Integration im Kanton Graubünden: eine Fallführung aus einer Hand.
Gespräch mit Patricia Ganter
Seite 104

Mentoring-Projekte
Vieles muss stimmen, damit Integration gelingt.
Adrian Gerber und Jasmin Blatter
Seite 106

Portrait
«Mein Leben ist wie ein Haus, das noch nicht fertig gebaut ist.»
Eva Mey
Seite 108

Interprétariat communautaire
Mettre à profit le potentiel existant.
Lena Emch-Fassnacht
Page 110

Case Management konkret
Massgeschneiderte Lösungen für den Integrationsprozess.
Susanne Breitschmid
Seite 114

Infothek
Infothèque
Infoteca

Arbeit
Travail
Lavoro
Seite 118

Ausblick / Aperçu / Scorcio
terra cognita 30
Seite 122

Das Erfolgsmodell Schweiz weiterentwickeln.

«Unser Land profitiert von der Schaffenskraft, dem kreativen Geist und den vielfältigen Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten.» – Dies ist ein gerne zitierter Satz bei Reden zu Integration und Zuwanderungspolitik. Die Schweiz: ein Erfolgsmodell, auch bezüglich der Integration von Zugewanderten in den Arbeitsmarkt. Die Sorge um die Erwerbslosenquote, die im internationalen Vergleich sehr tief ist, wird von ausländischen Beobachtern milde belächelt. Und doch: Die Integration von Zugewanderten in den Arbeitsmarkt beschäftigt Gesetzgeber, Behörden und die Öffentlichkeit unter immer wieder neuen Vorzeichen.

Die ganz normalen «Anderen» – und doch nicht ganz

Yongmei Wu, Leiterin einer Schule für chinesische Kampfkünste, *Nuno Miguel Duarte Rosa*, Metzger und Schweizer Meister im Ausbeinen aus Portugal, *Ahn*, global tätige Beraterin zwischen Lugano und Singapur, *Tidjane Thiam*, CEO einer Grossbank, *Driton Shala* und *Dzevat Fuga*, Polytechniker in einer Verpackungsfirma, Koch *Joseph George Ragulan* aus Sri Lanka, *Norah*, eine Sans-Papier, die den Haushalt einer Mittelstandsfamilie schmeisst, *Hakimi*, ehemals vorläufig Aufgenommener aus Afghanistan, der in einem Blindenheim arbeitet, *Luca*, brillanter ETH-Absolvent aus Brasilien, Care-Migrantin *Jadwiga Mazur*, die eine ältere Dame betreut – sie alle teilen eine Gemeinsamkeit: einen ausländischen Pass. Ansonsten verbindet sie nicht sehr viel. Sie sind in unterschiedlichsten Branchen tätig, verfügen über ganz verschiedene Bildungshintergründe, sind je nach Status sozial geachtet oder müssen um Anerkennung kämpfen. In diesem Sinne teilen sie grösstenteils Arbeitssituationen und Lebenslagen der Einheimischen. Aber eben nur grösstenteils. *Alain Vuille* stellt aufgrund statistischer Auswertungen fest, dass nicht nur zwischen Schweizern und ausländischen Arbeitskräften grosse Unterschiede bestehen, sondern auch zwischen ausländischen Erwerbstätigen unterschiedlicher Nationalitäten.

Von der «Normalarbeit» zur «Arbeit 2.0»

Die Arbeitswelt ist im Wandel: Die Gegenüberstellung der Fotos von *Hans Baumgartner* und *Gaëtan Bally* ist Beweis

genug. Der Blick in den historischen Rückspiegel mit *Brigitta Bernet* zeigt, dass die gegenwärtigen Entwicklungen traditionelle Berufsrollen, Karrieremuster und Erwerbsbiografien in Frage stellen. Sie weist jedoch darauf hin, dass das Konzept von «Arbeit», wie wir es heute verstehen, nicht «normal» ist, sondern Ergebnis von Aushandlungsprozessen im Verlauf des letzten Jahrhunderts. Ausserdem habe das «Normalarbeitsverhältnis» für Frauen, Bauern und Zugewanderte nie wirklich gegolten. Insofern sind die Veränderungen, wie sie *Jean-Michel Bonvin* anhand von Flexibilisierungstendenzen beschreibt, immer auch schon Teil der Realität von Menschen gewesen, die nicht als «weisser Mann» im Globalen Norden einem Erwerb nachgehen konnten. Deutlich wird dies etwa am Beispiel von sardischen Frauen im 19. Jahrhundert, denen *Giacomo Mameli* eine Stimme gibt. Für die Gegenwart schildert *Melinda Nadj Abonji* den Spagat zwischen Erwerb und Privatleben, der für viele gilt, die im Familienverband ein Unternehmen betreiben. Und *Nadia Boehlen* zeigt in ihrem Beitrag, wie schwierig es für manche ist, wirtschaftlich Fuss zu fassen, wenn die Rahmenbedingungen nicht «stimmen».

Die Nachfrage nach ausländischen Arbeitskräften richtete sich denn auch stets nach den Bedürfnissen der Wirtschaft. *George Sheldon* zeichnet die Entwicklung nach, wonach sich das «Rotationsprinzip» als eine falsche Annahme erwies. Überfremdungsängste in der Bevölkerung veranlassten die Behörden, migrationspolitische «Bremsen» einzubauen, die sich aber nur teilweise umsetzen liessen.

Unternehmen am Puls der Zeit – Arbeitsmarktintegration als Zauberwort

Was in gewissen Kreisen als Problemfaktor erscheint, haben sich einzelne Firmen freilich zunutze gemacht: *Eva Jaisli*, CEO von *PB Swiss Tools*, setzt auf Diversität als Unternehmensstrategie. Als global tätiges Unternehmen ist auch *Nestlé* auf die Kompetenzen einer auf Vielfalt ausgerichteten Belegschaft angewiesen. Arbeitgeber sehen sich darüber hinaus in der Verantwortung, ihre «Human Resources» zu fördern. Die Firma *Hoffmann Neopac* etwa bietet langjährigen Mitarbeitern die Chance, auch im fortgeschrittenen Alter eine Lehre zu absolvieren. *Dieter Kläy* beschreibt, wie der

Schweizerische Gewerbeverband gemeinsam mit Berufsverbänden spezielle Weiterbildungsmodule entwickelt, um Inländerinnen und Inländern den Einstieg in eine Erwerbsarbeit zu ermöglichen. In diesem Zusammenhang schildert *Mike Kuhn*, wie das Gastgewerbe qualifiziertes Personal gewinnt. Und *Pascale Steiner* berichtet vom Pilotprojekt des *Schweizer Bauernverbandes*, welcher Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen einen Einstieg in den Arbeitsmarkt eröffnet, selbst wenn dies für manche wohl nicht der Traumjob ist.

Gerade für Menschen, die – im migrationspolitischen Jargon – nicht aus «arbeitsmarktgetriebenen» Gründen in die Schweiz kommen, ist es oft nicht einfach, von Beginn weg wirtschaftlich unabhängig zu sein. *Urs Hafner* befasst sich mit den Schwierigkeiten, mit denen sich diese Menschen konfrontiert sehen und stellt Modelle vor, die den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern sollen. *Hélène Agbémégnah* und *Aurora Garcia Bouzada* thematisieren zudem ein weiteres problematisches Feld: die Konkurrenzsituation zwischen verschiedenen Gruppen von Zugewanderten, die laut den Autorinnen hauptsächlich auf die Logik des Arbeitsmarkts und die Rekrutierung durch Arbeitgeber zurückzuführen ist. *Silvana Lindt* beschreibt die spezielle Lage von Arbeitnehmenden mit einem Kurzaufenthaltsstatus: Prekäre Arbeitsbedingungen sind bei dieser Gruppe, aber auch bei Pendelmigrantinnen, die im Care-Bereich arbeiten, besonders häufig anzutreffen. In noch viel schwierigeren Situationen befinden sich schliesslich Sans Papiers – *Annika Bangerter* illustriert an einem konkreten Beispiel, was dies für Betroffene heisst.

Fachkräfteinitiative und Integrationspolitik

Seit der Annahme der «Masseneinwanderungsinitiative» streitet man sich in Öffentlichkeit und Politik darüber, wie die Steuerung der Zuwanderung – oder anders gesagt: deren Beschränkung – konkret umgesetzt werden soll. Überliess man es früher der Wirtschaft, die Nachfrage nach Arbeitskräften nach ihrem Gusto zu befriedigen, werden heute grosse Erwartungen in die Behörden gesetzt, das «inländische Potenzial» besser zur Entfaltung zu bringen. *Inés Mateos* merkt kritisch an, dass auch die Fachkräfteinitiative, die neu in den Dienst zur Umsetzung besagter Initiative gestellt wird, zwar an wichtigen Punkten ansetze, aber keine grundsätzliche Veränderung der Strukturen bewirke. Und selbst mit der Aktivierung der eigenen Fachkräfte werde die Schweiz nie ganz unabhängig von zuwandernden Arbeitskräften sein. Gerade deswegen ist es wichtig, bestehende Benachteiligungen konsequent zu bekämpfen. *Katja Müller* erinnert daran, dass dies nicht nur einen sozialen, sondern auch einen wirtschaftlichen Mehrwert erzeugt.

In der Integrationspolitik zielt die Mehrheit der Massnahmen zunächst auf das Individuum. «Fördern und Fordern» heisst die bekannte Formel, die, wie *Claudio Spadarotto* anhand

der Entwicklungen nachweist, oftmals ein nicht einfacher Balanceakt ist. Das Wiederaufleben des Rufs nach Assimilation – so *Gianni D'Amato* – löse dabei kein einziges Problem.

Netzwerke und massgeschneiderte Integrationswege

Verfolgt man integrationspolitische Debatten, gewinnt man häufig den Eindruck, dass Zugewanderte nur Probleme verursachen. Dass dies letztlich nur auf einen kleinen Teil der Bevölkerung – und beileibe nicht nur die ausländische – zutrifft, geht häufig vergessen. Ausserdem täten wir gut daran, uns vor Augen zu führen, dass die überwiegende Mehrheit ausländischer Arbeitskräfte bestens integriert ist. Die meisten wissen sich ohnehin selbst zu helfen, beispielsweise in Netzwerken: *Bashkim Iseni* porträtiert das «Albanian Engineering of Switzerland», *Katrin Sontag* berichtet von Netzwerken von Start-up-Gründern und *Marco Cicala* beschreibt die Aktivitäten der «Fabbrica di Zurigo», wo sich Hochqualifizierte treffen.

Dass es auch bei schwierigeren Ausgangslagen gelingen kann, Integration (nicht nur) in den Arbeitsmarkt erfolgreich zu realisieren, zeigen die Beispiele aus den Kantonen Graubünden und Aargau: *Patricia Ganter* erläutert die sorgfältige Begleitung von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen, und *Susanne Breitschmid* berichtet von den Vorteilen des Case Managements. Nicht zuletzt lohne es sich, in gewissen Situationen auf die Unterstützung durch interkulturelle Dolmetscher zurückzugreifen, dies die Überzeugung von *Lena Emch-Fassnacht*. Vieles muss stimmen, damit Integrationsprozesse gelingen, so *Adrian Gerber* und *Jasmin Blatter*: Und damit ist auch die Bereitschaft der Aufnahmegesellschaft gemeint, sich gegenüber denjenigen, die ankommen, offen zu zeigen. Denn: Die Schweiz kommt ohne ausländische Arbeitskräfte nicht aus – an nahezu jeder dritten Arbeitsstelle arbeitet eine Person ohne Schweizer Pass.

Simone Prodoliet ist Geschäftsführerin der Eidgenössischen Migrationskommission EKM.

Un modèle de succès suisse à développer.

« Notre pays profite de la force de travail, du savoir-faire et des multiples compétences des migrants, » aime-t-on à rappeler dans les discours sur l'intégration et la politique migratoire. La Suisse s'est aussi dotée d'un modèle de succès d'intégration des migrants sur le marché du travail. Et les inquiétudes que suscitent chez nous les chiffres du chômage – très faibles en comparaison internationale – font sourire les observateurs étrangers. Et pourtant, l'intégration professionnelle des migrants est une question qui mobilise régulièrement le législateur, les autorités et l'opinion.

Cet autre, parfaitement ordinaire ou presque

Un passeport étranger, c'est ce qu'ont en commun *Yongmei Wu*, responsable d'un centre d'arts martiaux chinois, *Nuno Miguel Duarte Rosa*, boucher d'origine portugaise et champion suisse du désossage, *Ahn*, consultante à l'international entre Lugano et Singapour, *Tidjane Thiam*, PDG d'un grand groupe bancaire, *Driton Shala* et *Dzevat Fuga*, polytechniciens dans une société d'emballage, *Joseph George Ragulan* cuisinier sri-lankais, *Norah*, femme de ménage sans-papiers dans une famille de classe moyenne, *Hakimi*, Afghan d'origine et employé dans un institut pour aveugles après avoir été sous admission provisoire, *Luca*, brillant diplômé EPFL venu du Brésil, et *Jadwiga Mazur*, aide-soignante à domicile auprès d'une dame âgée. Au-delà, peu de choses les relient. Ils travaillent dans différents secteurs, ont des cursus de formation très différents; d'aucuns ont un statut social privilégié, tandis que d'autres se battent pour leur reconnaissance. Dans ce sens, ils partagent, dans l'ensemble, les conditions de vie et d'emploi des employés indigènes. Mais dans l'ensemble seulement. Comme le constate *Alain Vuille*, statistiques à l'appui, d'importants écarts subsistent non seulement entre actifs suisses et étrangers, mais aussi au sein de la population active étrangère, selon la nationalité considérée.

Du travail « normal » au travail « version 2.0 »

Le monde du travail est en mutation : pour s'en convaincre, il suffit de voir côte à côte les photos de *Hans Baumgartner* et de *Gaëtan Bally*. Toujours dans une perspective historique, *Brigitta Bernet* note que les évolutions auxquelles nous assis-

tons aujourd'hui bouleversent la répartition traditionnelle des rôles professionnels, les schémas de carrière et les parcours de métier. L'auteure souligne néanmoins que le travail, tel que nous le concevons aujourd'hui, n'a rien de « normal », et qu'il est le fruit d'un siècle de négociations. Des conditions de travail « normales » ne se sont du reste jamais vraiment appliquées aux femmes, aux agriculteurs ou aux immigrés. En ce sens, les changements décrits par *Jean-Michel Bonvin*, notamment la tendance générale à la flexibilisation, ont toujours fait partie des réalités de ceux qui n'avaient pas le privilège de travailler « comme des blancs » dans le Nord globalisé. L'exemple des femmes sardes au 19^{ème} siècle, cité par *Giacomo Mameli*, le montre clairement. Plus près de nous, *Melinda Nadj Abonji* nous parle de la difficulté qu'on peut éprouver à concilier travail et vie privée quand on travaille en entreprise familiale. Et *Nadia Boehlen*, dans sa contribution, se penche sur les défis qu'il faut surmonter pour prendre pied économiquement lorsque les conditions cadre « ne jouent pas ».

La demande de main-d'œuvre étrangère a toujours été dictée par les besoins de l'économie. *George Sheldon* montre comment le « principe de rotation de la main-d'œuvre étrangère » s'est avéré un mauvais calcul. Car les craintes réitérées de l'opinion d'une surpopulation étrangère ont conduit les autorités à mettre en place des « freins » à l'immigration qui ne peuvent en réalité s'appliquer que partiellement.

Intégration sur le marché du travail – des entrepreneurs dans l'air du temps

Si la diversité semble poser problème à certains, d'autres y voient une opportunité, à l'instar de la société *PB Swiss Tools*, dont la PDG *Eva Jaisli* a intégré ce facteur à sa stratégie d'entreprise. Même constat chez *Nestlé*, dont les activités mondiales reposent sur les compétences de personnels axés sur la diversité. Au-delà de la diversité, certains employeurs se sentent une responsabilité dans l'évolution de leurs ressources humaines. La société *Hoffmann Neopac* donne ainsi la possibilité à des collaborateurs d'une certaine ancienneté dans l'entreprise de suivre une formation de rattrapage. *Dieter Kläy* explique, pour sa part, comment l'*Union suisse des arts et métiers* conçoit, avec les associations professionnelles

intéressées, des modules de formation continue spécifiques pour faciliter l'insertion de groupes indigènes défavorisés sur le marché du travail. Dans le même ordre d'idées, *Mike Kuhn* évoque les démarches entreprises dans le secteur de l'hôtellerie-restauration pour répondre aux besoins de personnel qualifié. Enfin, *Pascale Steiner* revient sur un projet pilote de l'*Union suisse des paysans*, qui ouvre l'accès à l'emploi aux réfugiés et aux admis provisoires – même si, pour beaucoup, ce n'est sans doute pas l'emploi rêvé.

Pour les personnes arrivées en Suisse « hors immigration du travail » surtout, il n'est souvent pas évident d'assurer d'emblée son indépendance financière. *Urs Hafner* évoque les difficultés auxquelles ces personnes sont confrontées et propose des modèles pour faciliter leur accès au marché du travail. Autre problématique abordée par *Hélène Agbémégna* et *Aurora Garcia Bouzada* : celle de la concurrence qui oppose divers groupes immigrés, une situation qui est – pour les auteurs – symptomatique de la logique du marché du travail et de la politique de recrutement des employeurs. *Silvana Lindt* s'intéresse à la situation particulière des travailleurs sous autorisation de courte durée, dont les conditions de travail sont très fréquemment précaires, tout comme celles des migrants pendulaires qui travaillent dans les soins. Sans parler des sans-papiers, qui sont encore nettement plus mal lotis – comme le montre *Annika Bangarter* à l'aide d'un exemple concret.

Initiative contre la pénurie de personnel qualifié et politique d'intégration

Depuis l'adoption de l'initiative « Contre l'immigration de masse », le désaccord règne dans les rangs politiques comme dans l'opinion publique sur les modalités concrètes à retenir pour gérer – autrement dit « limiter » – l'immigration. Alors qu'on laissait autrefois le marché s'approvisionner à sa guise en main-d'œuvre, on attend aujourd'hui des autorités qu'elles trouvent des solutions pour mieux mobiliser le « potentiel indigène inexploité ». *Inés Mateos* observe, à cet égard, que l'initiative contre la pénurie de personnel qualifié (intégrée au concept de mise en œuvre de ladite initiative contre l'immigration massive) met certes le doigt sur de vraies questions, mais n'amène pas de changement structurel radical. Et que même en mobilisant son potentiel inexploité, la Suisse ne saurait se passer complètement de main-d'œuvre étrangère. Raison pour laquelle il importe de lutter efficacement contre les inégalités et la discrimination. *Katja Müller* rappelle qu'il en résulte une plus-value, non seulement sociale mais aussi économique.

Les mesures politiques d'intégration sont pour la plupart axées sur l'individu. « Encourager et exiger », telle est la formule bien connue. Mais, comme le démontre *Claudio Spadatorro*, cette formule est souvent difficile à mettre en pratique. *Gianni D'Amato* met en garde, sur ce point, contre le retour

prôné par certains à une logique d'assimilation – laquelle ne résout rien.

Réseaux et parcours d'intégration sur mesure

A suivre les débats sur la politique d'intégration, on a souvent l'impression que les immigrés ne créent que des problèmes. On en oublierait presque que ce n'est vrai que pour une infime minorité de la population – et pas forcément étrangère. Il ne faut pas oublier non plus que la grande majorité des travailleurs étrangers sont parfaitement intégrés. Et que la plupart d'entre eux s'en sortent très bien seuls, en s'appuyant p. ex. sur des réseaux, tels que l'« Albanian Engineering of Switzerland » décrit par *Bashkim Iseni*, les réseaux de startups sur lesquels se penche *Katrin Sontag*, ou encore la « Fabbrica di Zurigo », lieu de rencontre de professionnels hautement qualifiés, dont *Marco Cicala* évoque les activités.

D'autres exemples des cantons des Grisons et d'Argovie montrent qu'on peut réussir le pari de l'intégration professionnelle (mais pas seulement), même en partant d'une situation difficile : *Patricia Ganter* parle des réfugiés et des admis provisoires qui bénéficient d'un suivi particulier. *Susanne Breitschmid* souligne tous les avantages d'un bon case management et *Lena Emch-Fassnacht* se dit convaincue de l'utilité de recourir, selon la situation, aux services d'interprètes communautaires. Autant dire, comme le concluent *Adrian Gerber* et *Jasmin Blatter*, que bien des facteurs doivent être réunis pour que l'intégration aboutisse. La volonté d'ouverture de la société d'accueil à l'égard des nouveaux venus en est un à ne pas sous-estimer, car la Suisse ne pourra pas faire sans eux. Rappelons qu'un poste sur trois est occupé par un salarié étranger.

Simone Prodoliet est Cheffe du Secrétariat de la Commission fédérale des migrations (CFM).

Un modello di successo svizzero da sviluppare.

«Il nostro Paese beneficia della produttività, dello spirito creativo e delle molteplici competenze dei migranti». Questa affermazione viene usata volentieri in discorsi sull'integrazione e sulla politica di immigrazione. La Svizzera: un modello di successo, anche per quanto riguarda l'integrazione degli immigrati nel mercato del lavoro. All'estero, la preoccupazione elvetica per il tasso di disoccupazione, molto basso nel confronto internazionale, viene osservata con un sorriso condiscendente. Eppure l'integrazione degli immigrati nel mercato del lavoro occupa legislatori, autorità e cittadini in contesti sempre diversi.

La normalità degli «altri», ma normalità fino a che punto?

Yongmei Wu, direttrice di una scuola di arti marziali cinesi, *Nuno Miguel Duarte Rosa*, macellaio portoghese e campione svizzero di disossamento, *Ahn*, consulente attiva tra Lugano e Singapore, *Tidjane Thiam*, CEO di una grande banca, *Driton Shala* e *Dzevat Fuga*, diplomatisi a un politecnico federale e impiegati in una ditta d'imballaggio, *Joseph George Ragulan*, cuoco srilankese, *Norah*, un'immigrata senza permesso di soggiorno che cerca di far quadrare il bilancio di una famiglia di classe media, *Hakimi*, Afgano all'inizio ammesso provvisoriamente e ora impiegato in un centro per non vedenti, *Luca*, brillante ragazzo brasiliano diplomatosi al Politecnico federale di Losanna, *Jadwiga Mazur*, badante di una signora anziana – tutte queste persone hanno una cosa in comune: un passaporto straniero, ma questo è sostanzialmente quanto. Per il resto, infatti, sono attivi in settori diversi, provengono da contesti formativi diversi, e a seconda del loro statuto godono del rispetto della società oppure devono lottare per un riconoscimento. In questo senso, condividono per lo più le situazioni lavorative e personali della gente del posto. Ma, appunto, solo per lo più. Sulla scorta di dati statistici, *Alain Vuille* constata che esistono grandi differenze non solo tra lavoratori svizzeri e stranieri, ma anche tra i lavoratori stranieri di diversa nazionalità.

Dal «lavoro normale» al «lavoro 2.0»

Il mondo del lavoro sta cambiando: per accorgersene, basta confrontare le foto di *Hans Baumgartner* e *Gaëtan Bally*.

Dando un'occhiata al passato insieme a *Brigitta Bernet* si nota come gli ultimi sviluppi stiano alterando i tradizionali ruoli professionali, percorsi di carriera e schemi occupazionali e, allo stesso tempo, come il concetto di «lavoro», così come lo intendiamo oggi, non sia in sé «normale», ma piuttosto il risultato di processi di negoziazioni che hanno attraversato il secolo scorso. Inoltre, le «normali condizioni di lavoro» non si sono mai veramente applicate alle donne, agli agricoltori o agli immigrati. In questo senso, i cambiamenti, così come li descrive *Jean-Michel Bonvin* basandosi su tendenze alla flessibilità, sono sempre stati parte integrante della realtà di chi, nell'emisfero settentrionale, non riusciva a seguire una carriera non essendo un «uomo bianco». Lo si vede palesemente tra le donne sarde del 19° secolo, cui dà voce *Giacomo Mameli*. E, tornando al presente, *Melinda Nadj Abonji* descrive la frattura tra lavoro e vita privata che devono affrontare le molte persone che gestiscono la propria impresa avendo una famiglia alle spalle. *Nadia Boehlen* spiega infine come sia difficile assestarsi economicamente quando le condizioni quadro «non ci sono».

D'altro canto, la domanda di lavoratori stranieri è sempre stata subordinata alle esigenze dell'economia. *George Sheldon* illustra però come «il principio di rotazione» si sia rivelato un falso presupposto. La paura dell'inforestieramento tra la popolazione ha così spinto le autorità a introdurre dei «freni» nella politica migratoria, che si sono tuttavia concretizzati solo in parte.

Imprese a cavallo dell'onda. Formula magica: integrazione nel mercato del lavoro

Alcune imprese hanno trasformato a proprio vantaggio quello che in certi ambienti appare un problema: *Eva Jaisli*, CEO di *PB Swiss Tools* ha fatto della diversità una strategia aziendale. Anche *Nestlé*, azienda internazionale, fa capo a personale dalle competenze più svariate. I datori di lavoro, inoltre, ritengono che sia loro responsabilità incoraggiare i propri dipendenti a svilupparsi: la *Hoffmann Neopac*, per esempio, offre ai dipendenti di lunga data la possibilità di seguire un apprendistato anche se non sono più giovanissimi. *Dieter Kläy* spiega che l'Unione svizzera delle arti e mestieri ha

sviluppati specifici moduli formativi in collaborazione con le associazioni professionali per aiutare chi abita in Svizzera a entrare nel mondo del lavoro. A questo proposito, *Mike Kuhn* descrive come il settore alberghiero stia così trovando personale qualificato. *Pascale Steiner*, dal canto suo, racconta del progetto pilota dell'Unione svizzera dei contadini, che offre un lavoro a rifugiati e a persone ammesse provvisoriamente, magari non il lavoro ideale, ma pur sempre un lavoro.

Soprattutto per chi non arriva in Svizzera per cercare lavoro spesso non è facile essere economicamente indipendente fin dall'inizio. *Urs Hafner* illustra le difficoltà incontrate da queste persone e presenta alcune soluzioni intese a facilitare l'accesso alla vita professionale. *Hélène Agbémégnah* e *Aurora Garcia Bouzada* analizzano un altro campo problematico: l'antagonismo tra i diversi gruppi di immigrati, che, secondo le autrici, è da ricondurre principalmente alla logica del mercato del lavoro e alla politica di assunzione dei datori di lavoro. *Silvana Lindt* descrive la situazione particolare dei lavoratori con un permesso per dimoranti temporanei: per queste persone, come anche per le migranti pendolari attive nel settore delle cure, le condizioni di lavoro precarie sono una realtà molto comune. In una situazione ancora più difficile si trova infine chi non ha un permesso di soggiorno – *Annika Bangertter* illustra con un esempio concreto come vivono queste persone.

Iniziativa sul personale qualificato e politica d'integrazione

Da quando è stata approvata l'iniziativa popolare contro l'immigrazione di massa si discute, tra la gente e negli ambienti politici, su come implementare il controllo – ossia la limitazione – del fenomeno migratorio. Se prima si lasciava al settore privato il compito di soddisfare a proprio piacimento la domanda di forza lavoro, ora ci sono grandi aspettative nei confronti delle autorità, chiamate a sfruttare meglio il «potenziale domestico». *Inés Mateos* osserva in modo critico come anche l'iniziativa sul personale qualificato, assunta a strumento per concretizzare l'iniziativa contro l'immigrazione di massa, pur affrontando aspetti importanti, non sia in grado di produrre alcun cambiamento fondamentale a livello di strutture. Anche attivando le proprie risorse interne, la Svizzera non potrà fare completamente a meno della forza lavoro straniera. Proprio per questo motivo è essenziale combattere con perseveranza le discriminazioni esistenti; così, sottolinea *Katja Müller*, si crea un valore aggiunto non solo sociale, ma anche economico.

Nella politica di integrazione la maggior parte delle misure è diretta prima di tutto all'individuo. «Promuovere ed esigere» è la nota formula che spesso, come dimostra *Claudio Spadaro* basandosi sugli ultimi eventi, è un esercizio d'equilibrio tutt'altro che semplice. Il ritorno di tendenze assimila-

zioniste – spiega *Gianni D'Amato* – non risolve in questo senso alcun problema.

Reti e percorsi d'integrazione personalizzati

Seguendo i dibattiti sulla politica di integrazione, si ha spesso l'impressione che gli immigrati non causino altro che problemi. Il fatto che questo sia vero solo per un ristretto numero di persone – e comunque non solo straniere – passa per lo più in secondo piano. Inoltre, si dovrebbe tenere presente che la stragrande maggioranza dei lavoratori stranieri è perfettamente integrata. Molti di loro sanno come aiutarsi reciprocamente, per esempio attraverso reti di contatti: *Bashkim Ise* parla della «Albanian Engineering of Switzerland», *Katrin Sontag* riferisce di reti di fondatori di start-up, e *Marco Cicala* descrive le attività della «Fabbrica di Zurigo», punto di ritrovo di persone altamente qualificate.

Alcuni esempi dai Cantoni dei Grigioni e di Argovia dimostrano come, anche a partire da una situazione difficile, si possa arrivare all'integrazione nel mercato del lavoro (e non solo): *Patricia Ganter* parla della consulenza offerta ai rifugiati e alle persone ammesse provvisoriamente e *Susanne Breitschmid* riferisce dei vantaggi offerti dal Case Management. In determinate situazioni, poi, gli interpreti interculturali si rivelano un'utile risorsa – ne è convinta *Lena Emch-Fassnacht*. Sono molti i fattori che concorrono al funzionamento dei processi d'integrazione, dicono *Adrian Gerber* e *Jasmin Blatter*: e tra questi rientra anche la volontà della società ospitante di aprirsi nei confronti di chi arriva. Perché, dopo tutto, la Svizzera non può fare a meno di lavoratori stranieri: oggi come oggi, quasi un posto di lavoro su tre è occupato da una persona senza un passaporto svizzero.

Simone Prodoliet è responsabile della Segreteria della Commissione federale della migrazione CFM.

Fotografischer Streifzug durch vergangene und gegenwärtige Arbeitswelten.

Hans Baumgartner (1911-1996) gehört zu den grossen Schweizer Fotografen. Sein Blick für das Besondere im Alltäglichen hat Bilder von Weltklasse hervorgebracht. Hans Baumgartner, der in Steckborn und Frauenfeld als Sekundar- und Biologielehrer arbeitete, verfügte über eine ausserordentliche Beobachtungsgabe und verstand es, dem Gewöhnlichen das Spezielle zu entlocken und in eine besondere Bildästhetik zu bringen. Er hatte ein Faible für die einfachen Leute und fotografierte Bauern, Handwerker, Wäscherinnen und Marktfrauen. Seine Zeugnisse einer vergangenen Welt haben bis heute nicht an Aussagekraft verloren.

Den Bildern von Hans Baumgartner aus den 1930er- bis 1960er-Jahren werden aktuelle Aufnahmen des Fotografen Gaëtan Bally (geboren 1973) gegenübergestellt. Gaëtan Bally, der seit 2002 als Themenfotograf für die Bildagentur Keystone arbeitet, hat sich in zahlreiche Arbeitswelten der Gegenwart vertieft. Auch Bally beweist ein grosses Flair für herausragende Bildkompositionen. Im Vergleich zeigen die Bilder den eklatanten Wandel der Arbeitswelt bedingt durch die technologische Entwicklung der letzten Jahrzehnte.

Die Eidgenössische Migrationskommission EKM dankt der Fotostiftung Schweiz in Winterthur und der Fotoagentur Keystone in Zürich für die freundliche Genehmigung, die Bilder abzdrukken. Copyright by Fotostiftung Schweiz und Keystone.

Voyage en images à travers le monde du travail d'hier et d'aujourd'hui.

Hans Baumgartner (1911-1996) est un photographe suisse de renom. Il a produit des photos exceptionnelles représentant essentiellement le quotidien. Enseignant du secondaire et en biologie à Steckborn et Frauenfeld, Hans Baumgartner était doué d'un sens de l'observation hors du commun et savait extraire l'extraordinaire de l'ordinaire pour en révéler l'esthétique. Aimant photographier les gens simples, il faisait des paysans, des ouvriers, des lavandières et des maraîchères ses sujets de prédilection. Ses photos, témoins d'une époque révolue, n'ont pourtant rien perdu de leur force.

Les photos de Hans Baumgartner prises entre 1930 et 1960 sont présentées en regard de clichés signés Gaëtan Bally. Photographe, lui aussi de grand talent, Bally (né en 1973) a rejoint l'agence Keystone en 2002. Auteur de compositions remarquables, il a beaucoup travaillé sur le monde du travail contemporain. Les clichés, mis côte à côte, illustrent bien les changements spectaculaires qui se sont produits dans le monde du travail sous l'effet des évolutions technologiques de ces dernières décennies.

La Commission fédérale des migrations CFM remercie la Fondation suisse pour la photographie (Winterthur) et l'agence photographique Keystone (Zurich) d'avoir aimablement autorisé la reproduction des photos. Copyright : Fondation suisse pour la photographie et Keystone.

Rassegna fotografica attraverso passato e presente.

Hans Baumgartner (1911-1996) è uno dei grandi nomi della fotografia svizzera. La sua capacità di scorgere l'inusualità nella quotidianità ha dato vita a immagini eccezionali. Hans Baumgartner, insegnante di scuola secondaria e di biologia a Steckborn e Frauenfeld, era dotato di una straordinaria capacità d'osservazione: riusciva a estrapolare la singolarità dalle cose più comuni e a trasporla in un'estetica visiva unica. Attratto dalle persone semplici, catturava nel suo obiettivo contadini, artigiani, lavandaie e venditrici al mercato. Le sue testimonianze di un mondo passato continuano ancor oggi a trasmettere tutta la loro forza espressiva.

Alle foto che Hans Baumgartner ha realizzato dal 1930 al 1960 vengono paragonate quelle del contemporaneo Gaëtan Bally (1973), fotografo tematico per l'agenzia Keystone dal 2002. Gaëtan Bally si è specializzato nel ritrarre una molteplicità di mondi professionali di oggi e dimostra anche lui un grande fascino per composizioni fuori dell'ordinario. Rispetto a quelle di Hans Baumgartner, le sue foto mostrano però il cambiamento spettacolare del mondo del lavoro causato dagli sviluppi tecnologici degli ultimi decenni.

La Commissione federale della migrazione CFM ringrazia la Fondazione svizzera della fotografia (Winterthur) e l'agenzia fotografica Keystone (Zurigo) per aver acconsentito alla pubblicazione delle foto. Copyright: Fondazione svizzera della fotografia e Keystone.



Konservenfabrik Hero, Frauenfeld, 1936

«Das können andere nicht bieten, das ist meine Stärke.»

Jede Woche üben sich 150 Personen zwischen 5 und 86 Jahren im Wushu Zentrum von Yongmei Wu in der chinesischen Kampfkunst Wushu. Wushu ist heute Teil des freiwilligen Schulsports in der Stadt Bern und Yongmei Wu ist auch die Trainerin des Schweizer Nationalteams. Doch nicht nur Wushu als Sport musste sich in der Schweiz erst etablieren, sondern auch Yongmei als Unternehmerin.

In ihrer Heimat China war Yongmei Wu Sportlehrerin an einem Gymnasium. Als sie vor über 20 Jahren in die Schweiz kam, wollte sie sich beruflich neu orientieren. Am Anfang dieser beruflichen Neuorientierung stand ein einjähriger Deutschintensivkurs. «Dann wollte ich eine Arbeit finden, bei der ich mein Deutsch anwenden konnte», erzählt sie. «Aber natürlich war das schwierig. Mein Deutsch war nicht gut genug für einen regulären Bürojob. Dann hat mir jemand vorgeschlagen, es bei McDonald's zu versuchen. Das war meine erste Arbeit in der Schweiz. Ein Jahr habe ich in der Produktion gearbeitet. Danach bin ich schnell Crew Trainerin geworden. Wohl auch, weil ich als Lehrerin gewohnt war, Personen anzuleiten.»

Aber Yongmei Wu sah in ihrer beruflichen Tätigkeit wenig Entwicklungspotenzial. «Wenn ich mich mit einem Schweizer oder einer Schweizerin vergleiche, ist mein Deutsch nichts Besonderes. Auch wenn ich top bin, schneide ich im Vergleich zu den Einheimischen schlecht ab.» Yongmei Wu stiess an Grenzen, die viele Migrantinnen und Migranten kennen: Die lokalsprachlichen Kenntnisse reichen nicht aus oder werden von Arbeitgebenden als unzureichend eingestuft, die Ausbildung und die Berufserfahrungen aus dem Herkunftsland werden nicht anerkannt.

Ausweg aus der beruflichen Sackgasse

Die berufliche Selbständigkeit kann ein Ausweg aus dieser Sackgasse sein. «Bei Wushu bin ich im Vergleich zu anderen top. Das können andere nicht bieten, das ist meine Stärke»,

berichtet Yongmei Wu. Daher war es schliesslich naheliegend für die Kampfkünstlerin, einen kleinen Raum zu mieten und erste Schülerinnen und Schüler zu unterrichten. Mit ihrer Ausbildung und Erfahrung in der chinesischen Kampfkunst hebt sie sich von der lokalen Konkurrenz ab. Eine Ausgangslage, die auch andere Migrantinnen und Migranten kennen, die ethnospezifische Produkte oder Dienstleistungen anbieten. Dank ihren Fähigkeiten und Netzwerken sind sie Einheimischen hier einen Schritt voraus. Aber was bei ethnospezifischen Angeboten ein Vorteil sein kann – auch im Marketing –, kann in anderen Bereichen eine Hürde sein. Ein tunesischer Buchhalter oder eine bulgarische Umweltingenieurin müssen härter um das Vertrauen der (potenziellen) Kundschaft kämpfen als die Konkurrentinnen und Konkurrenten mit Ausbildungs- und Erfahrungsrucksäcken aus der Schweiz.

In kleinen Schritten entwickelte Yongmei Wu ihr Business. Das war auch eine finanzielle Herausforderung, die – so die heutige Unternehmerin – ohne den Rückhalt ihres damaligen Partners schwierig zu meistern gewesen wäre. Unternehmertum ist fast immer mit finanziellen Risiken verbunden und vor allem die Aufbauzeit braucht «Biss». Yongmei Wu hatte Unterstützung. Aber die fehlenden finanziellen Sicherheiten gefährden die unternehmerischen Pläne vieler Migrantinnen und Migranten. Viele Gründerinnen und Gründer haben anfänglich finanzielle Unterstützung aus der eigenen Familie. Die Staatsbürgerschaft und Vermögenswerte im Inland sind zentrale Faktoren, wenn Banken Kredite sprechen und der Zugang zu staatlichen Fördermitteln braucht viel Wissen über lokale Gegebenheiten. Hürden, die für Migrantinnen und Migranten oft höher sind als für Einheimische.

Neue Pfade

Yongmei Wu sah in ihrer Migration eine Chance, Neues anzupacken. Wenn sie von ihrem Werdegang erzählt, kommt sie oft darauf zu sprechen, wie wichtig es ihr sei, sich immer weiter zu entwickeln und Neues zu versuchen. Diese Triebkraft teilt sie mit vielen Migrantinnen und Migranten. Wer seine Heimat für eine ungewisse Zukunft verlässt, bringt schon eine grosse Portion dessen mit, was eine unternehmerische

Une activité indépendante pour sortir de l'impasse professionnelle

Avant de quitter la Chine, son pays natal, Yongmei Wu était professeure de sport au gymnase. Lorsqu'elle arrive en Suisse, il y a plus de vingt ans, elle décide de se réorienter professionnellement. Elle commence par suivre un cours d'allemand intensif d'un an, puis se met en tête de trouver un emploi qui lui permette d'exercer son allemand. « Bien sûr, mon niveau d'allemand ne suffisait pas pour un emploi de bureau », raconte-t-elle. « On m'a alors suggéré de tenter ma chance chez Mc Donald's. Ça a été mon premier emploi en Suisse. » Mais Yongmei Wu ne voit pas de possibilités d'évolution dans cette activité. Elle se heurte aux mêmes obstacles que de nombreux autres migrants: connaissances insuffisantes de la langue locale ou jugées insuffisantes par l'employeur, non-reconnaissance des qualifications ou de l'expérience professionnelle acquises dans le pays d'origine. Pour sortir de cette impasse, une activité indépendante peut être la solution, à l'instar de Yongmei Wu, qui dirige aujourd'hui un centre « wushu » d'arts martiaux chinois. « Là je suis au top; j'ai un niveau que les autres n'ont pas. C'est mon atout. »

Persönlichkeit ausmacht: Risiko- und Einsatzbereitschaft und die Offenheit, ungewohnte Pfade einzuschlagen.

Yongmei Wu berichtet, dass Wushu im Westen einen Aufschwung erlebt habe: «Anfangs musste ich immer erklären, was Wushu ist. Zum Glück kamen dann Hollywoodfilme auf, in denen Kampfbewegungen aus China gezeigt wurden. Die Stuntmen, die in den Filmen eingesetzt wurden, waren mehrheitlich in Wushu ausgebildet. Dies führte dazu, dass Wushu in der Schweiz bekannter wurde.» Es war aber nicht nur die Filmindustrie, die Wushu bekannter gemacht hat. Yongmei Wu tritt mit ihren Schülerinnen und Schülern häufig öffentlich auf. Sie konnte Kontakte knüpfen und auch die Aufmerksamkeit der städtischen Sportförderung auf die chinesische Kampfkunst lenken. Heute ist Wushu ein beliebtes Wahlfach im freiwilligen Schulsport. Aber auch ältere Menschen können der chinesischen Kampfkunst viel abgewinnen. Die Trainerin bietet in Zusammenarbeit mit Pro Senectute Tai-Ji-Kurse für Seniorinnen und Senioren an.

Bereicherung für lokale Ökonomien

Migrantinnen und Migranten bereichern mit ihren Angeboten die lokale Ökonomie und Kultur. Wer den raschen Hunger über Mittag stillen will, holt sich einen Kebab, wer am Abend nicht kochen mag, bestellt sich eine Pizza, wer verspannt von der Arbeit kommt, geht zur Thai-Massage, und wer sich aktiver um seinen Körper kümmern will, trainiert chinesische Kampfkünste. Hinter all dem stehen Migrationsgeschichten. Und es sind diese Möglichkeiten, die Städte zu spannenden, vielseitigen und attraktiven Lebensräumen machen. Viele der eben erwähnten Beispiele sind auch in Regionen, in denen weniger Migrantinnen und Migranten leben, längst nicht mehr weg zu denken.

Yongmei Wu trainiert das schweizerische Wushu-Nationalteam. Unter ihrer Leitung hat sich das Team von der hinteren Hälfte der Weltrangliste in die Top Ten gekämpft. Das Team kennt allerdings auch die Herausforderungen einer Randsportart – die Suche nach Sponsoren ist schwierig. Und viele Unternehmen erachten die fernöstliche Kampfkunst nicht als passender Imageträger für ihre Firma.

Rückblickend ist Yongmei Wu zufrieden mit ihrem Weg. Mit grosser Freude berichtet sie von den vielen Begegnungen und den spannenden Kontakten, die sie durch ihre Tätigkeit gewonnen hat. Die chinesische Kampfkunst in der Schweiz hat mit ihr fraglos eine wertvolle Trainerin und Botschafterin gewonnen.

Literatur

Rebsamen, Susanne, 2008. Ethnic Business. Grundlagen, Hintergründe und Perspektiven. Stadt Zürich, Stadtentwicklung Zürich, Integrationsförderung.

Susanne Rebsamen ist Fachspezialistin Integration bei der Stadt Bern. Davor hat sie im Auftrag der Stadt Zürich eine Studie zum Unternehmertum von Migrantinnen und Migranten verfasst. Die fachlichen Inputs in diesem Artikel beruhen auf dieser Studie.

Portugais et champion suisse du désossage.

574 secondes, c'est ce qu'il aura fallu à Nuno Miguel Duarte Rosa pour désosser cinq épaules de porc à la finale du Championnat suisse 2015 de désossage. Le Portugais arrivait ainsi premier de sa catégorie dans la compétition des « amis de la boucherie ». Mais qui est donc cet homme aux doigts si agiles qui s'apprête à se mesurer une nouvelle fois avec ses collègues, après deux titres remportés en 2014 et 2015 ?

Le rendez-vous est donné au restaurant du personnel de la société Micarna, dans le village fribourgeois de Courtepin. Nuno Miguel Duarte Rosa, la quarantaine bien avancée, a l'air timide. On n'imaginerait pas, en le croisant dans la rue, avoir affaire à un boucher passionné par son art, au coup de lame précis et rapide. Nuno Duarte parle doucement, choisit ses mots avec soin. Mais lorsque, plus tard, il évoque les différents morceaux de découpe – l'araignée, la bavette ou l'onglet – ses yeux s'illuminent : « Ce sont ces morceaux qui sont vraiment bons. Je ne comprends pas les gens qui veulent seulement manger des pièces de viande sans aucune trace de graisse. Cela n'a pas de goût. » Et de conclure : « La boucherie, c'est un art. En fait, je me considère artisan-boucher. »

Des qualifications recherchées

Nuno Duarte est arrivé en Suisse le 1er novembre 2005 – il s'en souvient très bien. Ensuite, tout est allé très vite. Il n'a pas tardé à être embauché chez Micarna et, cinq mois plus tard, sa femme et leurs deux enfants ont pu le rejoindre lorsqu'il était assuré de disposer d'un revenu fixe. Plusieurs circonstances ont concouru à cette issue rapide : la pénurie de relève, d'abord, qui frappe depuis des années le secteur suisse de la transformation des viandes. Pour donner un ordre de grandeur, l'Union Professionnelle Suisse de la Viande (UPSV), qui comptait encore 1625 membres en 2000, en avait perdu plus d'un tiers en 2015 (1066 membres). L'UPSV estime que, pour couvrir les besoins de

main-d'œuvre des 1250 entreprises du secteur, il faudrait recruter au moins 40 à 45 cadres qualifiés et 600 apprentis par an.

Autre élément qui jouait en faveur de Nuno Duarte, ses qualifications : « J'ai appris le métier de boucher au Portugal, mais je ne possède pas de diplôme, parce que là-bas, cela n'existe pas ! Mais avant de venir en Suisse, j'ai travaillé pendant huit ans comme tâcheron dans l'industrie de viande en Allemagne. Cela m'a permis d'apprendre beaucoup et d'améliorer mes compétences. L'expérience en Allemagne m'a aidé à trouver du travail en Suisse et chez Micarna. »

Nuno Duarte compte entre-temps 27 ans d'expérience professionnelle. Il travaille aujourd'hui comme coordinateur d'atelier de découpe de porc – ce qu'on appelle dans le jargon du métier « boucher de bureau ». Entre 60 et 70 personnes travaillent sous sa direction. Il gère, en outre, les livraisons en provenance d'élevages porcins et les commandes des gros clients. Il intervient même de façon décisive dans le recrutement de personnels : « J'ai aidé au moins 40 familles portugaises à trouver du travail dans notre entreprise. » ajoute-t-il, non sans fierté. Quant à savoir si les candidats viennent souvent du même village ou de la même région, comme c'était autrefois le cas des travailleurs venus d'Espagne ou du Sud de l'Italie : « Non, pas du tout ! Je n'en connaissais aucun. J'ai commencé à fournir des informations pour mes compatriotes sur mon site < Portugal en Suisse > et, dans cette fonction-là, j'ai servi d'intermédiaire. Les personnes qui s'intéressent à travailler comme bouchers sont invitées à prouver leurs compétences. Je peux juger très vite si quelqu'un possède les capacités demandées. »

Deborah Rutz, porte-parole de Micarna le confirme, la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur de la transformation des viandes oblige à recruter à l'étranger des candidats qui – comme Nuno Duarte – ne sont pas forcément diplômés, mais qualifiés, quand ils n'ont pas suivi une formation complète. Ils sont très motivés à travailler dans le secteur et à acquérir (au besoin) des compétences complémentaires en formation interne – laquelle leur permettra aussi de gravir des échelons dans l'entreprise.

Schweizer Meister im Ausbeinen, eingewandert aus Portugal

574 Sekunden benötigte Nuno Miguel Duarte Rosa für das Zerlegen von 5 Schweineschultern im Finale der Schweizer Meisterschaft im Ausbeinen. Damit war der Portugiese 2015 der schnellste unter denjenigen, die sich am Wettkampf des Vereins Freunde der Metzgerschaft beteiligten. Wer ist dieser Mann mit der flinken Hand, der schon im Vorjahr Sieger war und sich auch in diesem Jahr mit seinen Kollegen misst?

Nuno Duarte kam am 1. November 2005 in die Schweiz. Nachdem er eine Anstellung bei Micarna gefunden hatte und über ein gesichertes Einkommen verfügte, konnte er seine Frau und seine beiden Kinder nachziehen lassen. Dass er einen festen Job bei der Firma fand, hatte zum einen damit zu tun, dass das fleischverarbeitende Gewerbe in der Schweiz seit Jahren einen Nachwuchsmangel zu verzeichnen hat. Auf der andern Seite brachte Nuno Duarte einen sehr guten Leistungsausweis mit, obwohl er über kein Diplom verfügt – in Portugal gibt es schlicht keine offizielle Ausbildung zum Metzger. Mittlerweile ist Duarte, der das Metzgen als eine Kunst versteht, Chef von 60 bis 70 Personen und managt die Bestellungen von Grosskunden.

Enseignant, rôle modèle et champion suisse

Nuno Duarte a transmis sa passion à l'un de ses fils, qui s'apprête à terminer son apprentissage de boucher. « Il a suivi mon chemin », dit-il, étincelant de fierté. Sa femme aussi a travaillé huit ans dans l'entreprise, mais dans un autre secteur que lui. « Je ne pourrais pas être le chef de ma femme », dit-il en souriant.

Au fil de l'entretien, on comprend que Nuno Duarte joue un rôle important dans la vie de l'entreprise, comme de la communauté portugaise. Il s'est très vite fait connaître à travers son site Internet: « Les gens m'appellent et demandent des informations. S'ils s'intéressent à travailler dans la production de viande, je prends contact avec eux et j'examine leurs compétences. Il s'agit là d'une sorte de test. Je le vois dès que la personne prend un couteau si elle est compétente ou pas. Nous voulons du personnel qualifié même si une personne n'est pas en possession d'une attestation ou d'un diplôme, comme c'est le cas pour les Portugais. En fait, c'était ma propre expérience. Quand j'ai postulé auprès de Micarna ils me demandaient mon diplôme. J'ai dit, je n'ai pas de papier, mais j'ai mes mains qui prouvent que je suis boucher. Ce n'est pas une formation, c'est un art! Donc, en tant que jeune, on apprend avec les maîtres-bouchers. »

Sa vision du métier de boucher comme un art s'exprime aussi par son engagement dans le championnat de désossage: « J'ai cette passion pour l'art du boucher. Et c'est pour cette raison que j'ai participé au concours. Mais c'est aussi pour motiver mes collègues portugais et pour leur montrer qu'il est possible d'atteindre des buts dans la vie. En plus, je dois beaucoup à notre entreprise qui m'a donné la chance de faire carrière. C'est pourquoi je participe au concours aussi cette année. »

Le trophée, qu'il pourra conserver en cas de troisième victoire, est exposé dans la vitrine du restaurant du personnel. Peut-être, dit-il avec un clin d'œil, qu'il lui portera chance pour la naturalisation qu'il compte demander prochainement pour lui-même et sa famille.

Nuno Miguel Duarte Rosa travaille comme boucher et enseignant chez Micarna à Courtepin. Entretien réalisé par Simone Prodolliet.

«Giovani globali»: una Ticinese vietnamita a Singapore.

Il caso di Ahn è l'esempio tipico di una generazione di persone che si spostano senza sforzo nello spazio globale. Questi uomini e donne chiamati «Giovani globali» sono a casa in qualsiasi parte del mondo, beneficiano di una vasta rete di relazioni, utilizzano i contatti familiari e le amicizie al fine di costruire la propria esistenza.

Nel 1979 il mondo occidentale è colpito dalle immagini dell'esodo dei Vietnamiti che scappano dal regime comunista. Sbarcati a Singapore su una scialuppa di salvataggio e trasportati a Lugano dalla Croce Rossa Svizzera, tra questi ci sono anche un uomo e una donna che a Lugano si conosceranno e si innamoreranno.

Dal bilinguismo in famiglia al plurilinguismo a scuola

Nel 1985 nasce Ahn, loro prima e unica figlia. Il modo di vita vietnamita è ben radicato in famiglia, né potrebbe essere diversamente per due persone arrivate adulte da un continente lontano. I genitori cercano di insegnare ad Ahn la lingua di origine con metodicità per gran parte del suo percorso scolastico. L'educazione linguistica ricalca la logica d'adattamento tipica delle prime generazioni fino agli anni 1980. Il padre insiste perché Ahn si specializzi nelle lingue nazionali utili per integrarsi, mentre lei crede che nel plurilinguismo svizzero sia sottovalutato l'inglese come lingua con maggiore potenzialità di mobilità e comunicazione.

Al bilinguismo della sua origine familiare, comunque, per Ahn si aggiunge il fatto di crescere in un contesto plurilinguistico che le consente di avere un buon grado di dimestichezza con quattro lingue: italiano, vietnamita, francese, tedesco.

Durante gli anni 1990, quando Ahn comincia la scuola, in Ticino cresce la percentuale di stranieri e la conseguente ibridizzazione delle appartenenze culturali. L'eterogeneità

del territorio contribuisce all'idea che Ahn ha di se stessa come Svizzera. Le rappresentazioni sociali dei sistemi di appartenenza, caratterizzati da forte eterogeneità, consentono all'individuo di costruire la propria identità sulla base delle differenze. Facendo le elementari a Lamone, paese con una forte prevalenza di stranieri, Ahn è in classe con molti di loro e non ha difficoltà a fondare sulle sue origini la sua identità di cittadina svizzera.

Un puzzle identitario diversificato

Il contesto bilingue dell'Università di Friburgo, dove Ahn si trasferisce per studiare scienze della comunicazione, la farà sentire un po' meno Ticinese. Le sue fattezze asiatiche e il fatto di parlare italiano, rendono difficile essere riconosciuta come Svizzera. Lo spostamento, al contrario del sedentarismo, contribuisce ad un ampliamento dei riferimenti identitari, componendo un puzzle identitario diversificato.

Dopo l'Università, Ahn torna in Ticino e in questo periodo si innamora due volte. Il primo amore, coltivato dagli anni universitari è quello per le tecnologie. Ottenuta la laurea in comunicazione, Ahn si specializzerà per applicare le tecnologie digitali alla formazione e lavorerà nelle scuole in questo ambito.

Eventi inattesi: Ahn si trasferisce a Singapore

Il secondo amore di Ahn è per il suo attuale ragazzo, di Lugano, che conosce nel periodo post universitario. Nel frattempo, l'ambito familiare subisce uno scossone con uno di quelli che in letteratura del corso di vita si chiamano eventi inattesi. La separazione dei genitori porta ad un conseguente ampliamento degli orizzonti familiari. La mamma di Ahn, infatti, resta in Ticino e il padre torna in Vietnam dove, negli anni, avrà un'altra figlia. Da allora il Vietnam diventa un'altra meta di spostamenti costanti nel tempo.

Un altro trasferimento caratterizza la vita di Ahn: il ragazzo va a vivere a Singapore per lavoro. Si nota l'importanza, per l'analisi dei percorsi biografici, delle loro intersezioni con

Gestaltung des Lebens auf der Grundlage von Mobilität

quelle degli altri significativi che possono deviarne inaspettatamente il corso. Dopo un anno di relazione a distanza Ahn decide di trasferirsi a Singapore. L'amore la spinge ad intraprendere un percorso migratorio diverso da quello cui sono stati costretti i suoi genitori ma tale da darle modo di ridefinire la sua biografia. L'ambientamento non è indolore: Ahn deve far fronte a diversi problemi burocratici e riesce ad ottenere un permesso di soggiorno solo dopo due anni durante i quali è costretta ad entrare e uscire dal paese.

Lungo questo periodo, Ahn studia inglese e si inventa un nuovo lavoro. Oggi Ahn è coach per le donne che vogliono lavorare in proprio attraverso la costruzione di un'attività basata sul digitale. Piuttosto specifica quindi la fascia di mercato e con forti legami con la sua biografia: sono le donne che spesso seguono i mariti all'estero e hanno più difficoltà ad inserirsi nel contesto sociale di arrivo. La tecnologia, allora, può essere una delle più verosimili possibilità di crearsi un lavoro.

La tela di mobilità di Ahn: la Svizzera, Singapore e il Vietnam

Come la traiettoria migratoria di Ahn suggerisce, non è l'insediamento in un territorio la chiave di lettura dominante ma la potenzialità di movimento degli attori. Anche la traiettoria linguistica depone a favore di un'interpretazione simile. La lingua inglese è importante perché consente più margine di comunicazione: Ahn non ha bisogno di dimostrare l'appartenenza al territorio in cui è nata attraverso la competenza delle lingue. Le teorie classiche dell'assimilazione sono messe in discussione con l'affermazione del paradigma del pluriculturalismo. Assimilare perde il suo significato, perché diventare membro di una società significa essere liberi di reinventarsi ogni giorno. Gli attuali migranti esplorano e conoscono vari patrimoni culturali nello stesso tessuto nazionale. Lo abbiamo visto nella biografia di Ahn nel suo passaggio dal Ticino a Friburgo. Allo stesso tempo, gli attori mobili contemporanei sono vettori di formazioni sociali transnazionali: l'espressione delle loro diverse identità, costruiscono ponti tra contesti tra di loro anche molto lontani. Nel caso di Ahn, la Svizzera (dove vivono la madre e gli

Ahn ist eine typische Vertreterin einer Generation von Menschen, die sich mühelos im globalen Raum bewegen. «Global Kids» nennt man diese Männer und Frauen – sie sind überall auf der Welt zuhause, profitieren von einem grossen Beziehungsnetz, nutzen familiäre Kontakte und Freundschaften, um sich die eigene Existenz aufzubauen. Das Aufwachsen in einem mehrsprachigen und multikulturellen Umfeld, insbesondere, wenn die Eltern selbst migriert sind, begünstigt die Möglichkeit, sich in den unterschiedlichsten Bereichen Fähigkeiten anzueignen. Die Kompetenz, problemlos zwischen verschiedenen Welten und Identitäten zu «switchen», wirkt sich auch auf den beruflichen Werdegang aus. «Global Kids» verwenden ihre Fähigkeiten, innovative Ideen umzusetzen und Mobilität als Chance für das berufliche Fortkommen zu nutzen. Ahn beispielsweise bewegt sich zwischen der Schweiz, wo Mutter und gute alte Freunde wohnen, Singapur, wo ihr Partner lebt, und Vietnam, wohin der Vater zurückgekehrt ist. Gegenwärtig ist Ahn als Coach für Gattinnen von globalen Nomaden tätig, die sich ein eigenes berufliches Standbein aufbauen wollen.

amici), Singapore (dove vive con il ragazzo) e il Vietnam (dove vive il padre e la sorellina), sono tre di quei punti geografici messi insieme dalla sua tela di mobilità.

Bibliografia

- Cattacin, Sandro, Rosita Fibbi e Philippe Wanner (ed.), 2016, The New Second Generation. Special Issue of the Swiss Sociological Review 42, 2: Zurich: Seismo.
- Pellegrini, Irène, Verio Pini, Sandro Cattacin e Rosita Fibbi (ed.), 2016, Italiano per caso. Storie di italoфония nella Svizzera non italiana. Bellinzona: Casagrande.

Irène Pellegrini è sociologa presso l'Istituto di Ricerche Sociologiche dell'Università di Ginevra.

Der Neue aus Afrika.

Als der französisch-ivorische Topmanager Tidjane Thiam letztes Jahr zum CEO der Credit Suisse gewählt wurde, gab es einige Irritationen in den Schweizer Medien. Man rang um Worte, bemühte sich um sachliche Würdigung, aber es kam nicht immer gut. Der Topmanager, der antrat, um die Credit Suisse aus dem Schlamassel zu retten, war den Medien dann doch eine Nummer zu fremd. Und entpuppte sich als ein sehr Bekannter.

Wenn er spricht, Tidjane Thiam, im Interview oder vor Publikum, springt er von einem Gedanken zum anderen. Spricht zum Beispiel vor französischen Eliteschülern zum Thema «Öffnung zur Welt», reiht «Asien» an «Investitionsprinzipien», zitiert Clémenceau, erzählt von seinem kürzlichen Treffen mit Barack Obama, macht einen Abzweiger zur Finanzkrise, fügt eine Anekdote seines Aufstiegs beim Versicherungskonzern Prudential ein, dann folgt ein ivoirisches Sprichwort, und das alles in einem Satz. Als bekundete er Mühe, die Geistesblitze, die in seinem Kopf ständig aufleuchten, zu bändigen. Aber an jenem 10. März vergangenen Jahres wusste Tidjane Thiam, was von ihm erwartet wurde. Er hielt seine Antrittsrede vor den Medien teilweise auf Deutsch, sprach ruhig, konzis, sachlich und zusammenhängend.

«Top» und «schwarz»

Die Medien beschrieben den neuen CEO der Credit Suisse als «fast zwei Meter gross, schlank, dunkelhäutig und charmant», als «mit viel Charme ausgestattet» und der Blick titelte «Erster Schwarzer wird Schweizer Konzernboss». Man war bemüht, die facettenreiche Vergangenheit des «Doppelbürgers von Frankreich und Côte d'Ivoire», des «französisch-ivoirischen Topmanagers» irgendwie in den Griff zu kriegen, «top» und «schwarz» waren die häufigsten Adjektive.

Es hiess: In der Côte d'Ivoire aufgewachsen, Tidjane Thiams Vater aber, der bis zum Informationsminister aufstieg, aus

dem Senegal, die Mutter eine Nichte von Staatsgründer Houphouët-Boigny. Einen grossen Teil seiner Jugend hatte er in Marokko verbracht (wo der junge Tidjane, so liess er in frühen Interviews durchblicken, auch Opfer von Rassismus wurde). Dann kamen die Eliteschulen in Frankreich, die Ecole Polytechnique, die Ecole des Mines, das Insead. Man las verblüfft, dass der Neue bei McKinsey Karriere machte, dann Infrastrukturminister in der Côte d'Ivoire wurde, daselbst Putschopfer und unter Hausarrest gestellt, dann folgte ein steiler Aufstieg beim Versicherungskonzern Aviva, der Wechsel zu Prudential, wo er zuerst Chief Financial Officer, dann CEO wurde. Tidjane Thiam, der jung in den Kreis der «Global Leaders for Tomorrow» aufgenommen wurde, der in seinen Interviews davon spricht, dass er den chinesischen Staatspräsidenten ebenso persönlich kenne wie die meisten afrikanischen Staatschefs, er war für alle «top» und «schwarz». So viel Internationalität in nur einem Lebenslauf.

Die Businesswelt war begeistert, Tidjane Thiam wurde als «Superstar» gehandelt, als einer, der den «Turnaround» bei der Credit Suisse schaffen werde. Vorsichtiger Stimmen meinten, die Wahl des «Schelm von Abidjan» sei eine «spannende Entscheidung» – so jedenfalls liess sich Unternehmensberaterin Heike Rudolf von Rohr zitieren. Headhunter Björn Johansson meinte hingegen, es werde Tidjane Thiam schwer fallen, «sich zu integrieren», gleichzeitig aber mahnte er, früher sei man überrascht gewesen, dass eine Frau ernannt wird, «heute ist man über einen Farbigen überrascht».

Die Pigmentierung der CEOs der zweitgrössten Schweizer Bank war dann aber in den Kommentarspalten der Onlinemedien doch das dominierende Thema. «Top», aber «schwarz» – die Äusserungen gingen von «Jetzt hat Boko Haram einen finanziellen Arm» über «Kürzlich stiess ich im Dunkeln mit einem ganz dunklen Mann zusammen. Ich bin total erschrocken» hin zu «Mir ist egal(,) was für eine Hautfarbe oder Nationalität er hat (...) Hätte von mir (aus) auch eine Frau sein können» und zu «Nicht die Hautfarbe oder die Rasse macht ein(en) CEO, sondern sein Wissen und Können». Bei weitem nicht alle Kommentare waren rassistisch, aber kolportiert wurden in den Medienkommentaren unter dem Titel «Hautfarbe als Hauptthema» doch einzig die krassen, abschrecken-

den Beispiele. Sie waren immerhin so deutlich und so diffamierend, dass die Eidgenössische Kommission gegen Rassismus in einer Stellungnahme festhielt, die Kommentare spielten «teilweise auf geschmacklose Art und Weise auf die Hautfarbe und Herkunft von Tidjane Thiam an».

Einer twitterte humorig: «Ein Schwarzer afrikanischer Muslim als CEO <unserer Schweizer> #CreditSuisse. Willkommen im 21. Jh., liebe Hüüslischwiizer».

Gelassenheit und Schweigen

Der Angesprochene sagte in Interviews, er sei in der Schweiz «sehr freundlich» empfangen worden. Über seine früheren Erfahrungen mit Diskriminierung, namentlich in Frankreich, schwieg er sich höflich aus. Seine Messlatte war eine andere als die der «Hüüslischwiizer». Er sprach vom Kurssprung um fast acht Prozent, den die Aktie der Credit Suisse nach seiner Ernennung machte. Tidjane Thiam, mit seinem gewitzten Lächeln, machte vor laufenden Kameras klar, dass er nur über eins sprechen will: über die Zukunft der Bank. Seine persönlichen Erfahrungen steckte er weg, über «race» und «rassisme» wollte er nicht reden. Sein Thema waren Kapitalallokation, Eigenkapitaldeckung, Effizienz, Wachstum in neuen Märkten; er sprach davon, dass Regulierung im Bankensektor «nicht als Hindernis» zu sehen sei, weil «die Kunden uns schliesslich ihr hart verdientes Geld anvertrauen», und er gab zu verstehen, dass die Branche «im Nachgang der Finanzkrise sehr viel Vertrauen verspielt hat». Tidjane Thiam positionierte sich kurzerhand als einen, der immun ist gegen jede Ansprache, die sich nicht auf die gefragte Kompetenz bezieht: das Bankengeschäft. Die Wirtschaftspresse lernte schnell.

Jede Exotisierung des Neuen, jede ethnische oder sonstige Unterstellung verschwand aus Fragekatalog und Kommentarspalte, als er auf Anfang Juli letzten Jahres sein Amt antrat. Tidjane Thiam überraschte die Finanzwelt mit der Nachricht, dass die Credit Suisse finanziell schlechter dastehe, als vom alten Management dargestellt, und er verordnete ihr eine Rosskur: drastische Kostensenkungen (Stellenabbau), verstärkter Wettbewerb in den Unternehmenseinheiten (Asien als neuer Fokus), strenges Wachstum (vierzig Prozent für die

Universalbank in der Schweiz) und vor allem Umstrukturierungen.

Tidjane Thiam, der einst in einem Aufsatz mit dem Titel «A Muslim Perspective on Decent Work» geschrieben hatte, für ihn persönlich stünde «die Schaffung von Arbeitsstellen und Einkommen» zuoberst auf der Liste seiner Ziele, griff hart durch. Er entliess viele, unter ihnen aber gleich auch die oberste Personalchefin, Pamela Thomas-Graham, die mit dem «New Market Geschäft» abgespiesen wurde, ein Unternehmenszweig, der sich an «Frauen, afroamerikanische Personen und die Gemeinschaft von Lesben, Schwulen und Transsexuellen» richtet.

Pamela Thomas-Graham, Afroamerikanerin, war, darauf wies die «Sonntagszeitung» in einem bemerkenswerten Beitrag hin, mit ähnlichen Vorschusslorbeeren in ihre Position gehievt worden wie Thiam selber, als «Superwoman, Multitalent, Powerfrau». Sie aber hatte die hohen Erwartungen nicht erfüllt. Es entbehre nicht einer gewissen Ironie, schrieb die Autorin, «dass es der erste farbige Konzernchef war, der es wagte, Pamela Thomas-Graham abzusetzen». Vielleicht aber war es nicht Ironie, sondern eine sehr doppeldeutige Botschaft, die Thiam da aussandte, indem er sie einerseits (ungeachtet ihrer Hautfarbe und ihres Geschlechts) absetzte, sie zugleich aber (wohl wegen ihrer Hautfarbe und ihres Geschlechts) zur Chefin des Minoritätenprogramms der Credit Suisse machte.

Tidjane Thiam, der sich einst für ein «ethisches Banking» ausgesprochen hatte, berief sich in Interviews stets auf ein Sprichwort der Baoulé, einer Ethnie in der Côte d'Ivoire. Es besagt, dass auch «der, der über eine lange Strecke auf einem schiefen, schrägen Weg gehen muss, seine Fähigkeit, gerade zu stehen, nicht verliert». Big Business zwingt zu bestimmten Haltungen, aber er beugt den Menschen nicht.

Einer wie alle anderen

Am Ende ist Tidjane Thiam dort angekommen, wo alle vor ihm standen: im ganz normalen Business. Sein Lohn für das Jahr 2015, bei dem die Credit Suisse einen Verlust von 3 Mil-

liarden Dollar machte, betrug 18,9 Millionen Franken, darin eingeschlossen «Ersatzzahlungen für verfallene Vergütungen seines früheren Arbeitgebers Prudential». Die Presse ging nun mit Thiam genauso hart ins Gericht wie mit den Ospels, den Ermottis, den Brabecks, den Vasellas dieser Welt, sie zitierte Leute wie den Analysten Christopher Wheeler, der meinte, Thiam habe sehr hohe Erwartungen geweckt, gerade «weil seine Reputation vor einem Jahr beinahe von einem anderen Stern war». Nun hiess es «Starkult mit Tücken», «Fertig mit immer neuen Ausreden», «Thiam ist bereits angezählt» oder Thiam, der als Hoffnungsträger gekommen sei, «und männiglich hoffte, dass die seit Jahren gelähmte Bank endlich in Schwung komme». Aber 6 Milliarden Verlust im letzten Quartal, ein Absturz an der Börse von 11 Prozent, das erinnere an die «Swissair kurz vor dem Grounding». Business as usual.

Seine Antwort war die eines jeden Managers, der ein Unternehmen mit strukturellen Problemen sanieren und ihm eine Rosskur verordnen muss – er sagte: «Es ist, wie es ist.» Tidjane Thiam, ein Jahr nach seiner Wahl, blieb firm, standfest in seinem Sanierungsprogramm. Er tat und tut seinen Job, wie die 106 000 ausländischen Managerinnen und Manager, die in der Schweiz eine Firma führen, wie die 1 030 000 angestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mit oder ohne ausländischem Pass, wie die rund 60 000 Sans Papiers, die Tag für Tag ihre Arbeit tun und sagen «Es ist, wie es ist».

Nicht einmal die Mitteilung, dass Tidjane Thiam seine Frau Annette, die Mutter seiner beiden Söhne, verlassen habe und nun mit einer 35-jährigen Managerin zusammenlebe, nicht einmal diese News sorgte für Aufregung. In Afrika, übrigens, gibt es eine Bezeichnung für Leute wie ihn: noir coco. Noir coco, das sind die, die aussen schwarz sind und innen weiss. Was zu beweisen wäre.

Le nouveau-venu d'Afrique

Lorsque Tidjane Thiam, top-manager franco-ivoirien, a été nommé à la tête du Crédit Suisse l'an dernier, il y a eu des réactions mitigées dans les médias suisses. On tournait autour des mots, s'efforçait de rester dans l'appréciation objective, mais ça ne passait pas toujours. Le nouveau top-manager qui devait sortir le Crédit Suisse de sa mauvaise passe restait un brin trop inconnu des médias, lesquels le présentaient comme « grand de près de deux mètres, élancé, noir et charmant », sinon « très charmant », tandis que le Blick titrait : « Premier noir à la tête d'un grand groupe suisse. » Chacun s'efforçait d'appréhender le parcours riche et diversifié de ce « top-manager franco-ivoirien » – les adjectifs les plus fréquents étant « top » et « noir ».

Tidjane Thiam, lui, semblait immunisé contre tous les qualificatifs, tant qu'ils ne concernaient pas les compétences qu'on attendait de lui : les affaires bancaires. En fin de compte, l'attention s'est reportée sur le terrain où tout le monde l'attendait, celui des affaires précisément, mais aussi sur son salaire, puisque le nouveau PDG a touché en 2015 18,9 millions de francs, y compris une compensation pour indemnités annulées par son ancien employeur (Prudential), tandis que le Crédit Suisse accusait, la même année, une perte de 3 milliards de dollars. Autant dire que Tidjane Thiam est désormais jugé, dans la presse, à la même aune que les Ospel, les Ermotti, les Brabeck et les Vasella de ce monde. Du coup, il ne semble plus si inconnu.

Christoph Keller ist Redaktor bei SRF 2 Kultur. Er ist Autor zahlreicher Publikationen.



Des différences marquées entre les principales communautés étrangères.

Le niveau de formation de la population active et le degré de qualification requis dans les professions exercées augmentent régulièrement depuis 20 ans en Suisse. Tous les résidents ne sont cependant pas logés à la même enseigne. Les différences sont extrêmes entre, par exemple, les ressortissants des Etats-Unis ou du Royaume-Uni et les communautés d'origines balkaniques. Les nationalités les moins favorisées en termes de niveau de formation sont également les moins favorisées sur le plan des professions exercées, des problèmes de surqualification et de chômage. C'est ce qui ressort des résultats de l'enquête suisse sur la population active réalisée par l'Office fédéral de la statistique.

La population étrangère en Suisse est généralement abordée de manière relativement peu différenciée dans les statistiques du marché du travail. On se limite souvent à une distinction entre Suisses et étrangers, ces derniers étant parfois ventilés entre ressortissants de l'UE/AELE et ressortissants des états tiers ou encore selon la génération (étrangers de première génération, «secondos»). Le présent article, en plus de mettre en avant certaines évolutions globales marquantes, aborde le marché du travail sous un nouvel angle: il livre différents indicateurs pour les nationalités constituant au moins 1 % de la population résidante étrangère (de 15 ans ou plus). Ces nationalités, au nombre de 18, couvrent 82 % des résidents étrangers.

Les Italiens, les Allemands et les Portugais sont les plus nombreux

Les Italiens, les Allemands et les Portugais constituent les communautés les plus représentées en Suisse avec pour chaque nationalité plus de 200 000 résidents permanents de 15 ans ou plus au 1er janvier 2015 (voir graphique 1). Entre 50 000 et 100 000 résidents, on trouve, dans un ordre décrois-

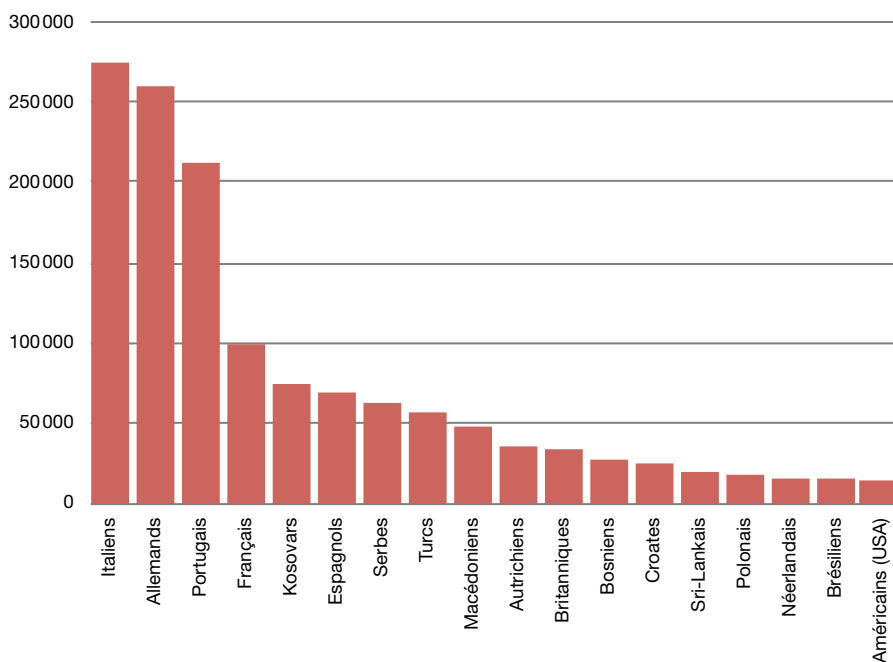
sant, les Français, les Kosovars, les Espagnols, les Serbes et les Turcs; entre 25 000 et 50 000, les Macédoniens, les Autrichiens, les Britanniques, les Bosniens et les Croates; entre 15 000 et 25 000, les Sri-Lankais, les Polonais, les Néerlandais, les Brésiliens, et les Américains des Etats-Unis.

Très forte augmentation du nombre d'actifs disposant d'une formation tertiaire en 20 ans

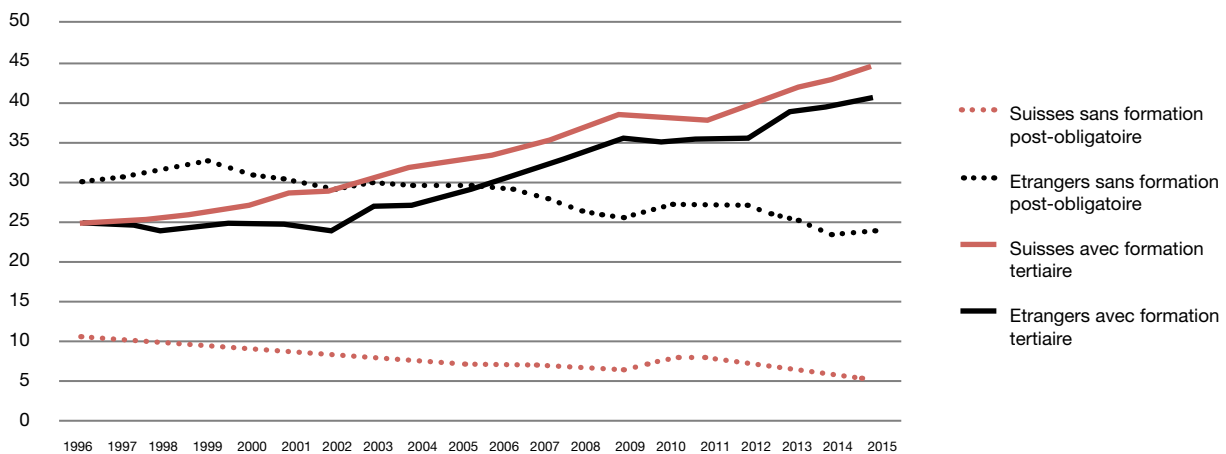
En 20 ans, la part des personnes actives de 25 à 64 ans titulaires d'une formation tertiaire (Université, EPF, HES, HEP, formation professionnelle supérieure) a très fortement augmenté en Suisse (voir graphique 2). Il est frappant de constater le parallélisme de cette évolution entre les travailleurs suisses et les travailleurs étrangers: la part d'actifs suisses de 25 à 64 ans ayant achevé une formation tertiaire est passée de 25 % en 1996 à 45 % en 2015; celle des actifs étrangers est passée de 24 % à 41 %. En revanche, la part des actifs sans formation post-obligatoire reste cinq fois plus élevée chez les étrangers que chez les Suisses (2015: Suisses: 5 %, étrangers: 24 %).

Américains et Britanniques: une grande majorité de diplômés du degré tertiaire

Dans la population étrangère, de grandes différences de niveau de formation apparaissent entre les nationalités. La part la plus élevée de degré tertiaire s'observe chez les actifs américains (USA) et britanniques avec respectivement 88 % et 82 % (moyennes 2010-2015; voir graphique 3). Près des trois quarts des Néerlandais (72 %) et près des deux tiers des Français et des Allemands (respectivement 64 % et 63 %) ont aussi accompli une formation tertiaire, alors que c'est le cas d'un peu plus d'un Polonais et d'un Autrichien sur deux (58 % et 52 %). Suivent les Espagnols, les Brésiliens et les Italiens avec des taux respectifs de 32 %, 31 % et 27 %. On trouve environ un actif sur huit disposant d'une formation tertiaire chez les Turcs (14 %), les Croates (13 %) et les Serbes (12 %). Enfin, les ressortissants de Bosnie-Herzégovine (11 %), du Portugal (9 %), du Sri Lanka (8 %), de Macédoine et du Kosovo (7 %) présentent les taux les moins élevés. L'ordre s'inverse quasiment en ce qui concerne la part des actifs sans formation post-obliga-



Graphique 1: Nombre de résidents permanents de 15 ans ou plus en Suisse selon la nationalité, 01.01.2015.
Source : STATPOP



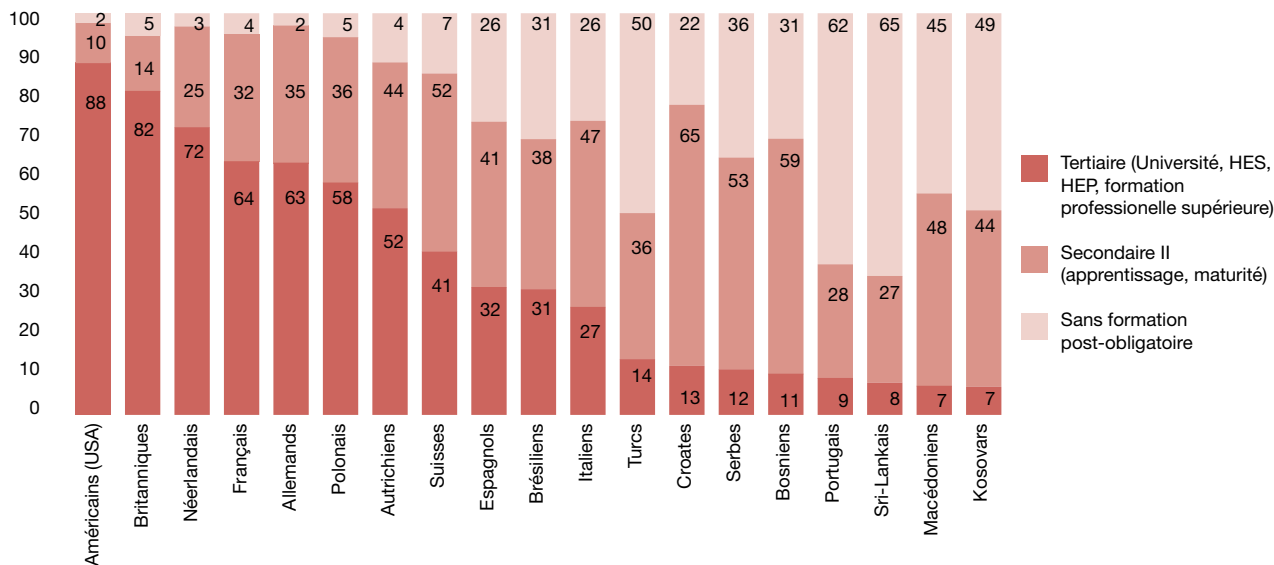
Graphique 2: Part des personnes actives de 25 à 64 ans selon le niveau de formation et la nationalité (Suisses/étrangers), résidents permanents, 2e trimestre 1996-2015.
Source : ESPA

toire: la hiérarchie est cependant troublée par des parts élevées de formation de degré secondaire II (de type apprentissage ou maturité) chez les ressortissants croates (65%), bosniens (59%), serbes (53%), macédoniens (48%) et kosovars (44%).

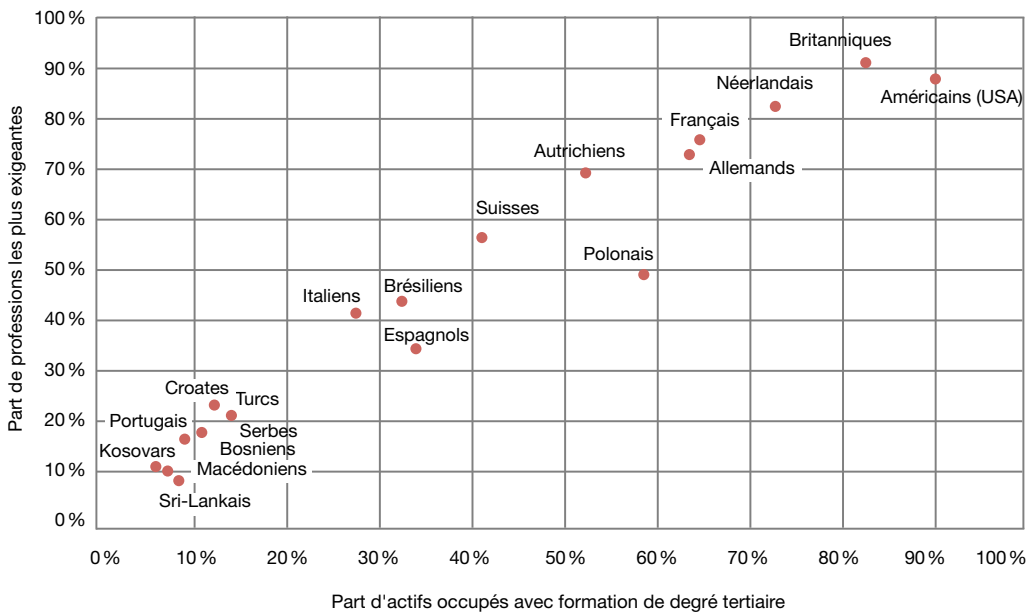
Vers des professions de plus en plus qualifiées

L'élévation continuelle du niveau de formation va de pair avec la hausse du niveau de qualification requis par les professions exercées: selon la classification internationale type

des professions, la part des professions avec un haut profil d'exigences (directeurs, cadres et gérants; professions intellectuelles et scientifiques; professions intermédiaires) est passée entre 1996 et 2015 de 45% à 59% chez les Suisses et de 40% à 49% chez les étrangers (25-64 ans). A l'autre bout de l'échelle, la part des professions aux exigences les plus faibles (professions élémentaires) a très légèrement baissé chez les Suisses (de 3% en 1996 à 2% en 2015), mais elle s'est accrue chez les étrangers, passant de 6% à 8% en 20 ans. La distribution selon les nationalités principales montre



Graphique 3: Taux du niveau de formation des personnes actives de 25 à 64 ans, selon la nationalité, résidents permanents, moyennes 2010-2015.
Source : ESPA



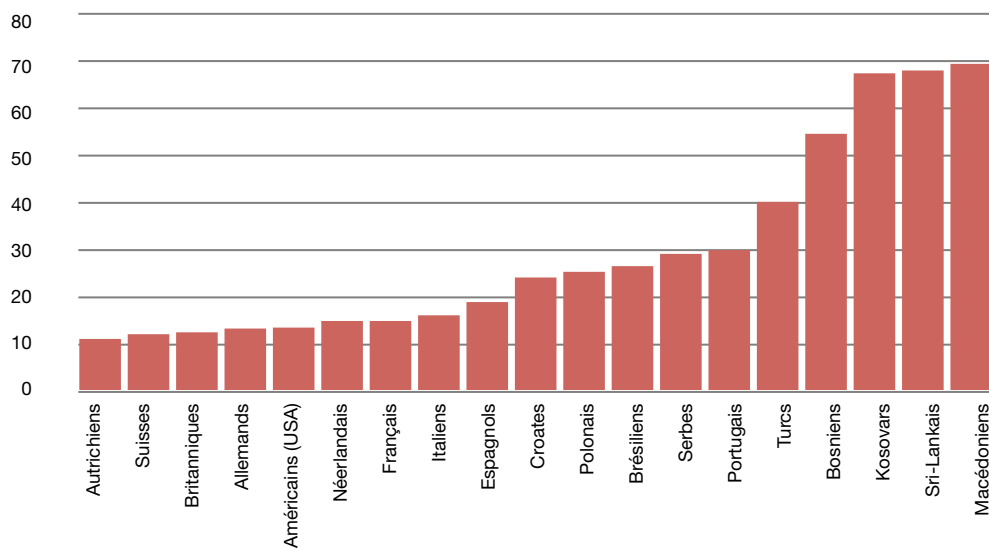
Graphique 4: Niveau de formation des actifs occupés et niveau d'exigences des professions exercées, 25-64 ans, selon la nationalité, résidents permanents, moyennes 2010-2015.
Source : ESPA

une très forte corrélation entre la part de formation tertiaire des actifs occupés et la part de professions aux exigences les plus élevées (voir graphique 4). Ceci masque des différences importantes en termes de surqualification entre les nationalités.

Surqualification : des différences très marquées entre les nationalités

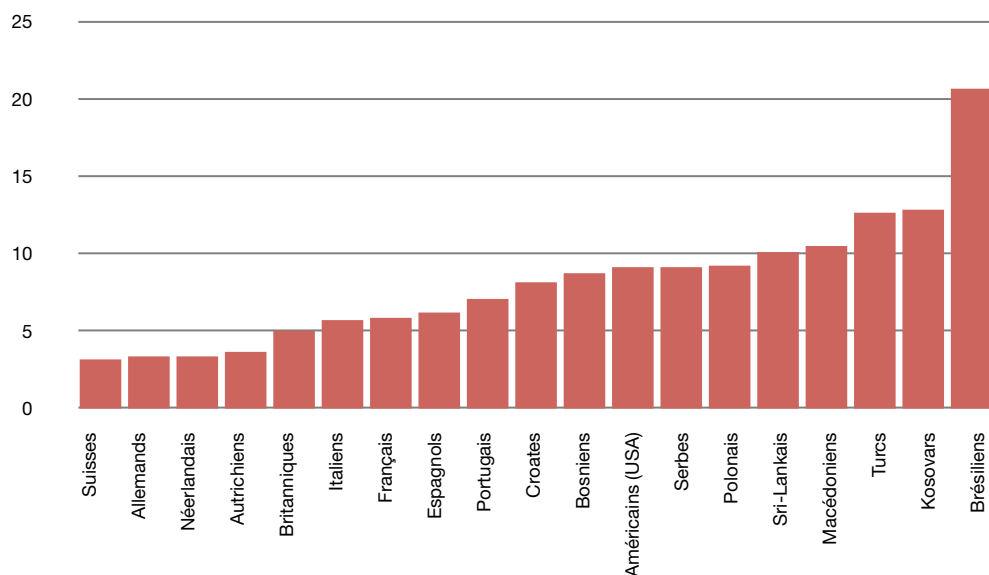
Sur la période 2010-2015, la part des salariés de 25 à 64 ans avec une formation tertiaire exerçant une profession pour

laquelle ils étaient surqualifiés était de 11 % chez les Suisses et de 18 % chez les étrangers. Fait marquant, quatre communautés – les Macédoniens, les Kosovars, les Sri-Lankais et les Bosniens – présentent non seulement les plus faibles parts d'actifs occupés de formation tertiaire (avec le Portugal), mais également parmi ces derniers les plus forts taux de surqualification (voir graphique 5). Pour ces nationalités, plus d'un salarié avec formation tertiaire sur deux peut être considéré comme surqualifié. Suivent les ressortissants turcs avec 40 % de surqualifiés, puis, entre 23 % et 30 %



Graphique 5: Taux de surqualifiés parmi les salariés avec formation tertiaire, 25-64 ans, selon la nationalité, résidents permanents, moyennes 2010-2015.

Source: ESPA



Graphique 6: Taux de chômage au sens du BIT (15 ans et plus), selon la nationalité, résidents permanents, moyennes 2010-2015.

Source: ESPA

de surqualifiés, les Portugais, les Serbes, les Brésiliens, les Polonais et les Croates. Les autres nationalités présentent des taux de surqualifiés plus modérés (entre 10 % et 18 %).

Les Brésiliens sont les plus touchés par le chômage

La surqualification est un indice de problème d'accès au marché du travail, le chômage en est un autre. Ici également, les étrangers

sont moins bien positionnés que les Suisses (taux de chômage au sens du BIT, moyennes 2010-2015: étrangers: 88,0%; Suisses: 3,2%). Parmi les communautés les plus présentes en Suisse, ce sont les Brésiliens qui ont de loin le taux de chômage le plus élevé avec 20,6% (voir graphique 6). Suivent les ressortissants du Kosovo (12,9%) et de la Turquie (12,8%), de la Macédoine (10,6%) et du Sri Lanka (10,0%). Entre 8% et 10%, on trouve les Serbes et Polonais (9,3%), les Américains (9,2%), les Bosniens (8,8%) et les Croates (8,1%). Entre 5% et 7%, les Portugais (7,0%), les Espagnols (6,3%), les Français (6,0%), les Ita-

Markante Unterschiede zwischen verschiedenen Nationalitäten auf dem Arbeitsmarkt

In den letzten zwanzig Jahren ist das Bildungsniveau der Erwerbsbevölkerung stark gestiegen. Auch die ausgeübten Berufe setzen immer höhere Qualifikationen voraus. Diese Entwicklungen lassen sich sowohl bei Schweizern wie bei ansässigen Ausländern beobachten. Betrachtet man allerdings ausländische Arbeitskräfte nach den am meisten vertretenen Nationalitäten, lassen sich markante Unterschiede feststellen. Ausländer mit dem tiefsten Bildungsniveau – Staatsangehörige aus den Nachfolgestaaten Jugoslawiens, der Türkei, Sri Lanka, Brasilien und Portugal – befinden sich tendenziell auch in eher unattraktiven Situationen auf dem Arbeitsmarkt. Sie sind in Berufen, für welche ein höheres Qualifikationsniveau erforderlich ist, untervertreten und von Problemen der Überqualifikation und Erwerbslosigkeit stärker betroffen. Am andern Ende der Skala finden sich Staatsangehörige der Vereinigten Staaten, Grossbritanniens, Deutschlands, Österreichs, der Niederlanden und von Frankreich, die oft über einen Tertiärabschluss verfügen und welchen eher günstige Arbeitsbedingungen zugutekommen.

liens (5,9%) et les Britanniques (5,2%). Les nationalités les moins touchées par le chômage sont les Autrichiens (3,7%), les Néerlandais (3,5%) et les Allemands (3,4%).

Ceux qui ne participent pas au marché de l'emploi

La part de personnes non actives professionnellement est également l'un des signes d'accès difficile au marché du travail. Elle peut aussi être fortement influencée par des raisons familiales, des différences culturelles ou par des périodes de formation. Il est cependant intéressant de constater qu'on retrouve en tête les nationalités présentant les situations les moins favorables en termes de niveau de formation, de surqualification et de chômage. Ainsi, sur la période 2010-2015, la part de non-actifs (25-64 ans) est la plus élevée chez les Turcs (28%) et chez les Brésiliens (26%). Suivent les ressortissants du Kosovo, de la Macédoine, des Etats-Unis, de la Serbie et de la Bosnie (entre 21% et 24% de non-actifs). Entre 16% et 18%, on trouve les résidents sri-lankais, croates et polonais. La part très élevée de non-actifs chez les Américains peut surprendre: celle-ci est cependant observée principalement chez les femmes (37% des résidentes américaines n'exerçant aucune activité professionnelle contre seulement 10% de leurs homologues masculins).

Alain Vuille est chef de la section Travail et vie active à l'Office fédéral de la statistique OFS. Cette unité est en charge de réaliser chaque année l'enquête suisse sur la population active ainsi que d'établir de nombreuses statistiques de synthèse et des rapports réguliers pour le marché du travail.



Pont du Mont Blanc, Genève, 1943

Von der «Normalarbeit» zur «Arbeit 2.0».

Heute ist das, was wir unter Arbeit verstehen, in Bewegung geraten. Die «Normalarbeit» weicht sich auf. Mit der Digitalisierung und der Globalisierung der Wirtschaft setzen sich neue Formen des Arbeitens durch. Auch in der Schweiz sind die traditionellen Berufsrollen, Karrieremuster und Erwerbsbiografien vom Wandel erfasst worden. Man spricht von einer «Krise der Arbeit». Wovon ist aber eigentlich die Rede, wenn wir von Arbeit sprechen? Was war sie gestern und wie soll sie morgen aussehen?

«You can't eat eight hours a day nor drink for eight hours a day nor make love for eight hours – all you can do for eight hours is work.» Diese Einsicht, die der amerikanische Schriftsteller William Faulkner in den 1950er-Jahren formuliert hat, nimmt ironisch auf die Tatsache Bezug, dass «Arbeit» in der Existenz moderner Menschen einen zentralen Platz einnimmt.

Nur wenige Begriffe fassen so vielfältige und gleichzeitig so fundamentale Sachverhalte zusammen wie das Konzept der «Arbeit». In Arbeitsgesellschaften dreht sich alles um sie. Das durch Lohnarbeit erzielte Einkommen stellt nicht nur die wichtigste Existenzgrundlage der meisten Individuen dar. Sie ist auch die Grundlage der sozialen und politischen Ordnung. Arbeit verschafft Anerkennung und Prestige. Sie prägt Lebensläufe, Identitäten und den «CV». Die Zentralität und vermeintliche Eindeutigkeit des Begriffs lassen uns jedoch leicht übersehen, dass «Arbeit» eine grosse Bandbreite von Tätigkeitsformen umfasst. Wenn wir hierzulande über Arbeit sprechen, so gehen wir meist von jenem Verständnis von Arbeit aus, das die Industrialisierung und der Nationalstaat den westlichen Gesellschaften aufgeprägt haben; nämlich von der Lohn- und Erwerbsarbeit. Sie bezeichnet Tätigkeiten, die der Herstellung von Gütern oder der Erbringung von Leistungen dienen. Gemeint ist also Arbeit, von der man lebt und durch die man verdient.

Arbeitskonzepte

Blickt man zurück in die Geschichte, so wird deutlich, dass es sich bei dem uns heute geläufigen Konzept von Arbeit um eine relativ junge Erscheinung handelt. Im alten Athen wäre es zum Beispiel sinnlos gewesen, die Handarbeit des Sklaven, das Werk der Dichterin und die Tätigkeit des Politikers mit ein und demselben Begriff zu belegen. Damals und bis weit ins 19. Jahrhundert hinein war der heute selbstverständliche Arbeitsbegriff nicht vorhanden. Auch die positiven Konnotationen fehlten. Arbeit war lange gleichbedeutend mit körperlichen Tätigkeiten, die als Last empfunden wurden. Das zeigt die Etymologie des Wortes Arbeit, das vom germanischen *arba* für *Knecht* abstammt und *Mühe*, *Plage*, *Leid* und *Erdulden* bedeutet. Diese Bezüge finden sich auch im französischen *travail*. Es hat seinen Ursprung im galloromanischen *tripalium* – so die Bezeichnung für ein Geschirr, in das Pferde zum Beschlagen eingeseilt wurden, so dass sie sich nicht mehr bewegen konnten. Bemerkenswert ist weiter, dass sowohl im Deutschen wie auch im Französischen und Englischen der Arbeitsbegriff stets auch mit dem Vorgang des Gebärens verbunden war. Dieser Bezug ist im Englischen noch heute präsent. *To be in labour* heisst *in den Wehen liegen*, und *to get into labour* bedeutet *Wehen bekommen*. Im mittelalterlichen Christentum war die Bewertung von Arbeit ambivalent. Es begriff Arbeit einerseits als Fluch und Strafe. Dem Buch Mose zufolge sollte der Mensch sein Brot seit der Paradiesverteilung «im Schweisse seines Angesichts» essen. Andererseits galt Arbeit als sinnhaftes, gottgefälliges Tun. Die benediktinische Formel *ora et labora* erklärte Arbeit für alle Christen zum göttlichen Auftrag. Erst mit der Aufklärung kam es zu einer emphatischen Aufwertung der Arbeit als Quelle von Eigentum, Reichtum und Zivilität. In den Schriften von Adam Smith oder John Locke erscheint sie als grenzenlose dynamische Kraft, die Reichtum und allgemeinen Wohlstand schafft. Parallel dazu erklärten Philosophen – wie Kant oder Hegel – die Arbeit zum Kern menschlicher Existenz und Selbstverwirklichung.

Aufstieg und Regulierung der Lohnarbeit

Mit der Aufhebung der ständischen Ordnung seit der französischen Revolution wurde die Arbeit, die zuvor eingebunden

war in das Haus, in die Zunft oder in die Grund- und Gutsherrschaft des Landes, «freigesetzt». Vermehrt konnten (und mussten) die bisher gebundenen Individuen ihre Arbeitskraft als Selbständige oder Lohnarbeiterinnen auf Märkten zum Verkauf bieten. Mit dem Fabrikssystem, das mit der industriellen Revolution im 19. Jahrhundert seinen Siegeszug antrat, wurde Lohnarbeit zur dominanten Beschäftigungsform. Diese fand immer seltener im Kontext einer Hauswirtschaft und immer öfter an einem «Arbeitsplatz» statt. Unter Arbeit verstand man zunehmend Tätigkeiten, die vorwiegend von Männern ausserhalb des Hauses geleistet wurden. Dagegen sanken wichtige Tätigkeiten zur «Nicht-Arbeit» herab – so zum Beispiel die von Frauen geleistete Arbeit im Haus und für die Familie, aber auch das Wettspiel der Spekulation. Produktive, das heisst «richtige» Arbeit, fand im Fabrikbetrieb statt, wo Männer, Frauen und anfangs auch Kinder bis zu vierzehn Stunden täglich für einen meist geringen Lohn arbeiteten. Im Verlauf des 19. Jahrhunderts wurde jedoch immer offensichtlicher, dass zwischen dem schönen Bild, das die bürgerliche Gesellschaft von der Arbeit zeichnete, und den tatsächlichen Verhältnissen eine tiefe Kluft bestand. Die katastrophalen Arbeits- und Lebensbedingungen der Fabrikarbeiterschaft und deren «Lohnsklaverei» bildeten zum Ideal der freien Arbeit einen krassen Gegensatz. Aus diesem Widerspruch entstand eine radikale Kritik an der Arbeit im Kapitalismus als entfremdet, ausgebeutet und menschenunwürdig – am schärfsten formuliert von Karl Marx.

Um 1900 gewann in der Arbeiterbewegung eine sozialdemokratische Orientierung an Gewicht, welche die Ausbeutung der Arbeiterschaft durch eine Humanisierung der Arbeit und staatliche Regulierungen (anstatt durch revolutionäre Bestrebungen) aufzuheben suchte. Damit zusammenhängend intensivierten sich um 1900 die staatlichen Bestrebungen zur Kodifizierung der Arbeit. Mit dem National- und Sozialstaat entwickelte sich auch in der Schweiz eine Institution, welche die rechtliche und administrative Normalisierung der Arbeit massiv beförderte. Bereits im Eidgenössischen Fabrikgesetz von 1877/78 waren Normalarbeitszeiten und Schutznormen landesweit verbindlich festgelegt worden. Am Ende des Ersten Weltkrieges gelang es schliesslich, den gesetzlich und kollektivvertraglich geregelten «Normalarbeitstag» von acht

Stunden in Europa und den USA durchzusetzen. An diesem orientierten sich auch die neu geschaffenen Sozialversicherungen, in denen es wesentlich darum ging, die sozialen Risiken der Lohnarbeit (wie Unfall, Alter, Arbeitslosigkeit, Invalidität oder Krankheit) zu kollektivieren. Arbeit diente fortan nicht mehr nur der Erhaltung des einzelnen Individuums. Mit einem Teil seiner Arbeit finanzierte dieses auch ein System der sozialen Sicherheit, dessen Kreis von Leistungen und Anspruchsberechtigten sich im Verlauf des 20. Jahrhunderts ausweitete.

Arbeitsfrieden und Arbeitsgesellschaft

Mit ihrer nationalstaatlichen Kodifizierung wurde die Arbeit moralisch und national neu aufgeladen. Der «Arbeitsfriede» und die «nationale Arbeit» wurden mittels einer Verklärung des Friedensabkommens in der Metall- und Maschinenindustrie von 1937 zu helvetischen Primärtugenden hochstilisiert. In diese Semantik der Konkordanz stimmte 1943 auch Ernst Nobs ein, der im selben Jahr als erstes Mitglied der SP in den Bundesrat gewählt wurde. In seiner Schrift «Helvetische Erneuerung» erhob er die Arbeit zur staatsbürgerlichen Pflicht. Von ihr schien das Wohl der Einzelnen und der Volksgemeinschaft abzuhängen: «Alle bedürfen wir der Arbeit. Nicht nur um des Erwerbs willen. Wir bedürfen ihrer unserer Persönlichkeit wegen. Wohl ist die Arbeit Anstrengung und Plackerei. [...] Aber sie ist auch Beglückung und mehr noch: Lebensodem, Luft und Sonne, Speise und Trank für unser Gemüt. Arbeit macht auch den Körper hungrig und gibt ihm die Müdigkeit. Arbeit schenkt die Lust der Ruhe, der Erholung am Wochenende, das Glück der Sonntage und den Überschwang richtiger Ferien. Arbeit ist eine der ganz grossen Schönheiten dieser Welt. Beseligend wie blühende Frühlingsweite und darüber hinaus die blauen Berge am Rand des Horizonts. Ein gesunder und rechtschaffener Mensch vermag ohne Arbeit nicht zu leben.»

Zu einer sozialen Realität für breitere Massen wurde das, was wir heute «Normalarbeitsverhältnis» nennen – die gesetzlich und kollektivvertraglich geregelte, auf eine erste und zweite Säule gestützte Anstellung zu einem Familienernährerlohn bis zur Pensionierung –, jedoch erst nach dem

Zweiten Weltkrieg. In der Prosperitätskonstellation der Nachkriegszeit stabilisierte sich – über die AHV (1947), die Invalidenversicherung (1960) oder die obligatorische Arbeitslosenversicherung (1976) – ein System von standardisierten Erwerbseinkommen und Sozialleistungen, dessen Leitbild die «Normalerwerbsbiografie» war: die kontinuierliche Gliederung des Arbeitslebens in die drei Phasen Ausbildung, Erwerbsarbeit und Ruhestand. Als Rollenmodell diente der männliche, verheiratete und inländische Facharbeiter, der mit seiner Familie am Wohlstand teilhatte. Auch in der Schweiz war die «Normalarbeit» in einer bipolaren Geschlechterordnung verankert, die auf einer spezifischen Arbeitsteilung zwischen *Mr. Breadwinner* und *Mrs. Consumer* basierte. Das Zentrum dieser Form von Arbeit war der national verankerte, von der internationalen Konkurrenz weitgehend abgeschottete und in sozialpartnerschaftliche Beziehungen eingebettete Produktionsbetrieb.

Die Erosion der Normalarbeit nach dem Boom

Dieses Verständnis von Arbeit wurde seit Ende der 1960er-Jahre durch die Neue Frauenbewegung herausgefordert und in der Wirtschaftskrise ab 1974 fundamental erschüttert. Auch in der Schweiz wurde die Arbeitswelt von unterschwelligen Verschiebungen in der Weltwirtschaft, von der Neuformierung der internationalen Arbeitsteilung, aber auch von neuen Produktions- und Kalkulationstechniken erfasst. Mit dem Bedeutungszuwachs des Dienstleistungssektors und des *Shareholder Values* in den 1990er-Jahren setzte eine Umstellung vom traditionellen Produktionsbetrieb hin zu einem markt- und innovationsorientierten Modell des Unternehmens ein. Die gegenwärtigen Entwicklungen im Zeichen der *Digital Revolution* haben tiefgreifende Veränderungen der Erwerbsarbeit eingeleitet und die etablierten Strukturen der industriegesellschaftlich geprägten Arbeitswelt ins Wanken gebracht. Unter dem Stichwort «Arbeit 2.0» gewinnt in den Ländern des Globalen Nordens eine neue Arbeitskultur an Kontur, in der sich drei Trends verdichten. Erstens hat sich im Zuge der beschleunigten Globalisierung der Wettbewerb auf den Arbeitsmärkten auf neuartige Weise verschärft. Damit zusammenhängend haben sich neue For-

men der internationalen Arbeitsteilung eingespielt. Auch in der Schweiz wird Industriearbeit zunehmend in Billiglohnländer ausgelagert. Wo früher Fabriken produzierten, stehen heute Headquarters international tätiger Firmen, die nach neuen Formen der Dienstleistungs- und Wissensarbeit verlangen. Mit der Digitalisierung ging zweitens eine räumliche und soziale Zersplitterung von Arbeit einher. Via Internet können Menschen auf elektronischen Netzen arbeitsteilig kooperieren, ohne zugleich gemeinsam am gleichen Ort versammelt zu sein. Damit wird die Bedeutung des national verankerten Betriebs als Gravitationszentrum der Arbeitswelt reduziert. Hiermit zusammenhängend setzen sich drittens neue Formen und Konzepte von Arbeit im Zeichen der Flexibilisierung durch. Flexibilisiert wird nicht nur die Arbeitszeit, die immer weniger in das *nine-to-five*-Schema passt, sondern auch die Entlohnung, die sich weniger am Arbeitspensum und stärker an den Ergebnissen orientiert. Schliesslich wird auch der Status der Arbeitnehmenden flexibilisiert. Er entfernt sich vom «Normalarbeitsverhältnis» und wird in eine Vielzahl neuer, zum Teil prekärer Arbeitsformen – wie Kurzarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, Teilzeitstellen, Arbeit auf Abruf, Temporär- und Heimarbeit oder Franchising – zerlegt. Durch die «Entgrenzung» der Erwerbsarbeit lockert sich auch deren Einbindung in kollektive Regelungen. Praktisch wie ideologisch beginnt sich das Anforderungsprofil, die soziale Organisation und die rechtlich-vertragliche Kodifizierung von Arbeit vom Modell der «Normalarbeit» zu lösen. Da zugleich auch die soziale Integrationskraft der Arbeitswelt abnimmt (die Stichworte seit den 1980er Jahren lauten Massenarbeitslosigkeit, Lehrstellenmangel und Prekarisierung), ist die Rede von der «Krise der Arbeit» und vom «Ende der Arbeitsgesellschaft» zu einem festen Bestandteil der aktuellen Zeitdiagnostik geworden.

Für Menschen, die im Globalen Norden aufgewachsen sind und leben, ist es kaum vorstellbar, dass Erwerbsarbeit nicht der zentrale Bezugspunkt des Lebens ist. Was wir heute unter dem Wort «Arbeit» verstehen und angesichts einschneidender Veränderungen neu zu konzipieren suchen, wird noch immer sehr stark bestimmt durch die Bedingungen, welche die industrielle Entwicklung und der Nationalstaat

Du travail « normal » au travail « version 2.0 »

Notre conception du travail est aujourd'hui en pleine mutation. La notion de travail « normal » s'assouplit, tandis que de nouvelles formes de travail s'imposent sous l'effet de la numérisation et de la globalisation de l'économie. En Suisse comme ailleurs, ce phénomène – qualifié de « crise du travail » – affecte aussi bien la répartition des rôles professionnels que les schémas de carrière et les parcours de métier.

Ceux qui ont grandi et qui vivent dans le Nord globalisé peinent à concevoir que le travail puisse ne pas être le point de référence central de la vie. Le « travail », tel que nous l'entendons aujourd'hui et que nous cherchons à redéfinir à coup de réformes, reste dicté par les conditions qui ont marqué le développement industriel et la création de l'Etat-nation moderne. Mais si l'on se replaçe dans une perspective historique, il apparaît que cette conception du travail – dont on dit aujourd'hui qu'il est en crise – n'a en fait rien de « normal » et constitue une exception qui mérite d'être étudiée. Il ne faudrait pas oublier, à l'avenir, l'exclusivité de ce que nous tenions pour normal, lorsque nous évoquerons le travail et ses possibilités de redéfinition. Et nous gagnerions à le faire en y associant ceux pour qui notre conception du travail n'apparaît pas « normale ».

den modernen Gesellschaften aufgeprägt haben. Der Blick in den historischen Rückspiegel zeigt jedoch, dass unser heutiges Verständnis von Arbeit, von deren Zerfall gegenwärtig so viel die Rede ist, nicht «normal» ist. Historisch gesehen ist das lebenslange «Normalarbeitsverhältnis» ein Ausnahmestand, der höchstens während einiger Jahrzehnte in den reichsten Teilen der Welt vorherrschen konnte. Für Frauen, Bauern, Ausländer und Ausländerinnen war sie indes auch im Globalen Norden nie normal. Ein Blick zurück in die Geschichte und über den Tellerrand westlicher Industriestaaten hinaus relativiert das uns heute geläufige Verständnis von Arbeit beträchtlich. Die Exklusivität dessen, was wir «Normalarbeit» nennen, sollten wir im Auge behalten, wenn wir künftig über die Gegenwart der Arbeit sprechen und deren Zukunft zu gestalten suchen. Dies sollten wir mit Vorteil gerade auch mit jenen Menschen tun, für die unsere Vorstellungen von Arbeit nicht normal sind.

Brigitta Bernet ist Historikerin und Oberassistentin am Departement Geschichte der Universität Basel. Gemeinsam mit Jakob Tanner hat sie 2015 das Buch «Ausser Betrieb. Metamorphosen der Arbeit in der Schweiz» herausgegeben.

Transformations des conditions de travail : quels enjeux pour les salariés ?

Les transformations actuelles des conditions de travail posent avec une acuité renouvelée les questions de l'accès à l'emploi, la sécurité de l'emploi et la dignité dans l'emploi. Dans un contexte marqué par la globalisation et la digitalisation, ces enjeux n'affectent pas tous les travailleurs de la même façon, dans la mesure où les moins qualifiés et les femmes semblent les plus exposés aux nouveaux risques sociaux que sont la précarité de l'emploi et la difficulté à concilier emploi et activités familiales et de loisir.

Les relations de travail contemporaines se caractérisent par une tendance à la flexibilisation qui vise à ajuster au plus près le volume de main-d'œuvre mobilisé avec la quantité de travail à effectuer. Il s'agit de garantir la compétitivité des entreprises dans un contexte de globalisation économique, où elles se voient souvent confrontées à des concurrents internationaux évoluant dans des environnements normatifs plus souples, qui permettent une réduction considérable des coûts de production. Dans un tel cadre, les entreprises tendent à transférer les risques économiques sur les travailleurs, leur compétitivité exigeant qu'elles ne prennent pas en charge des coûts improductifs ou « inutiles ». Cette tendance à la flexibilisation s'exprime de plusieurs façons (Supiot, 1999).

Effectifs, conditions de travail et salaires

Tout d'abord, on observe une souplesse plus grande dans la gestion des effectifs qui se concrétise soit par un recours accru au licenciement permettant des restructurations rapides lorsque la situation l'exige, soit par l'engagement de personnel avec des statuts plus précaires, donc éloignés du contrat à plein temps et à durée indéterminée. On voit ainsi, en Suisse comme ailleurs, un accroissement important des restructurations d'entreprises (soit par des licenciements, soit par un non-renouvellement des départs naturels) et une

augmentation considérable des formes dites atypiques de travail comme le contrat à durée déterminée, le travail intérimaire, l'engagement à temps partiel ou encore le travail sur appel. Dans les deux cas, il s'agit de faire coïncider autant que possible les effectifs de main-d'œuvre avec le volume des carnets de commande ou de la clientèle. L'entreprise cherche à prendre le moins de risque possible à cet égard pour éviter d'avoir à rémunérer une main-d'œuvre non utilisée. Cette gestion *des effectifs au plus près des besoins*, à flux tendu pourrait-on dire, constitue la première transformation majeure des conditions de travail contemporaines. Elle pose avec une acuité renouvelée les questions de l'accès et du maintien en emploi.

Une deuxième tendance à l'œuvre dans les entreprises consiste dans *la flexibilisation interne des conditions de travail*. Il s'agit ici de faire en sorte que les effectifs de main-d'œuvre soient bien mobilisés sur les tâches où l'on a besoin d'eux et aux moments où leur présence est nécessaire. Deux mouvements de fond sont ici repérables : tout d'abord l'exigence de polyvalence vis-à-vis des salariés qui sont souvent appelés à remplir plusieurs missions pour la même entreprise. L'entreprise tente ainsi de répondre à deux défis : d'une part limiter les coûts en maîtrisant le volume de main-d'œuvre (la rotation d'une main-d'œuvre polyvalente au sein de l'entreprise est ainsi préférée aux engagements de spécialistes sur chacun des postes), d'autre part répondre à la critique d'un travail aliénant et répétitif en mettant en avant les bienfaits de la polyvalence. Le deuxième mouvement de fond concerne les horaires de travail où l'on observe, suivant les secteurs, une annualisation du temps de travail ou un ajustement des horaires semaine après semaine, voire jour après jour dans certains secteurs où la demande est particulièrement variable (à l'instar de la grande distribution).

Ces diverses modalités visent à donner à l'entreprise la flexibilité nécessaire pour que le personnel soit engagé aux moments où l'on a effectivement besoin de lui. Une telle évolution pose la question de la synchronisation des temps sociaux : comment cette flexibilité se concilie-t-elle avec les autres temps personnels, ceux de la famille, des loisirs, de l'engagement associatif, etc. ? La flexibilité temporelle au sein de

l'entreprise est-elle purement et simplement imposée au nom des exigences de l'entreprise? Ou doit-elle prendre en compte les autres temporalités des personnes? C'est ici la question de la conciliation entre travail et activités familiales, associatives, etc. qui est posée en termes nouveaux. Une tendance fréquente est de faire porter cette question par les femmes, renforçant ainsi la division sexuelle du travail mais sous une forme renouvelée: non plus les hommes au travail et les femmes à la maison, mais les femmes au travail et à la maison tandis que les hommes conservent leur place traditionnelle de « male breadwinner ».

Une troisième tendance vise à ajuster les coûts salariaux à la capacité économique des entreprises. Elle se traduit par une *flexibilisation des rémunérations* qui prend diverses formes allant de la remise en cause des normes existantes (salaire minimum légal ou dispositions inscrites dans les conventions collectives) à l'individualisation d'une partie du salaire au travers de l'instauration du salaire au mérite ou de primes individuelles. Il s'agit ici d'ajuster les salaires à la fois aux possibilités économiques de l'entreprise (dans le sens de la modération salariale, si l'entreprise connaît des difficultés, ou d'augmentations salariales, si elle est prospère) et à la performance des employés. En d'autres termes, le salaire n'est plus conçu comme un droit inconditionnel au même degré, mais il peut être (au moins partiellement) ajusté en fonction de la performance et de la capacité économique de l'entreprise.

Enjeux et défis à relever : accès, sécurité et dignité

Ces trois tendances à la flexibilisation induisent un rapport plus précaire à l'emploi (qui est moins garanti qu'auparavant) et des conditions de travail plus flexibles qui peuvent se traduire par des phénomènes d'intensification du travail (mobilisation accrue de la main-d'œuvre si les exigences de l'activité économique le demandent), mais aussi par du sous-emploi peu ou pas rémunéré (non-utilisation de la main-d'œuvre si l'activité économique ne suffit pas), voire du chômage ou de l'inactivité. Elles posent trois défis principaux: celui de l'*accès à l'emploi* dans un contexte où la

création d'emplois dépend plus fortement de la santé économique des entreprises et où le risque afférent à ces questions doit être plus largement supporté par les travailleurs; celui de *la sécurité de l'emploi*, dans la mesure où le maintien en emploi est tributaire de la capacité économique de l'entreprise et de la performance du travailleur, que cela soit dans le secteur public ou dans le secteur privé; et enfin celui de *la dignité du travailleur* dans un environnement où les exigences de compétitivité semblent parfois difficilement compatibles avec les standards du travail décent tels qu'énoncés par l'Organisation internationale du Travail, notamment en termes d'intensification du travail, de santé au travail et la question de la conciliation entre travail et activités familiales, associatives et de loisir.

Ces tendances coïncident aussi avec le double mouvement vers l'économie de *la connaissance et la digitalisation* des activités économiques, dont les effets sont également ambivalents. D'un côté, ce mouvement semble favoriser une stratégie de compétitivité par la qualité des produits et des emplois: dans la ligne de la stratégie européenne, qui vise à faire de l'UE l'économie de la connaissance la plus compétitive du monde, il s'agit alors de garantir l'avantage concurrentiel des pays de l'OCDE non pas par une course illusoire à la réduction des coûts mais par une supériorité en termes de qualité et de valeur ajoutée des produits. Dans une telle économie axée sur la qualité des produits et la qualification des travailleurs, le risque existe que les emplois déqualifiés ne soient plus nécessaires, instaurant ainsi une dualisation du marché du travail entre les *insiders* (qualifiés, compétitifs et donc capables de prendre le tournant de l'économie de la connaissance) et les *outsiders* (peu qualifiés, pas assez productifs et courant le risque d'être durablement exclus du marché du travail). L'accent sur la qualité des emplois irait alors de pair avec une plus grande sélectivité, qui accentuerait le problème de l'accès à l'emploi pour les moins qualifiés. De l'autre côté, la digitalisation donne les moyens d'une gestion en flux tendu de l'emploi à travers les outils de planification du travail et des effectifs qu'elle procure via les nouvelles technologies de l'information. Elle permet aussi de repenser la question du lieu de travail en permettant le travail à distance et les diverses formes de télétravail. De la

Auswirkungen des Wandels in der Arbeitswelt auf Arbeitnehmende

sorte, la digitalisation semble ouvrir la porte vers une intensification du temps de travail et une remise en cause de la frontière entre travail et activités hors-travail.

On le voit, le lien entre économie de la connaissance, digitalisation, d'une part, et flexibilisation des conditions de travail, d'autre part, est complexe et les études disponibles confirment cette ambivalence. Elles montrent notamment que les défis posés par les nouvelles conditions de travail se présentent différemment suivant les catégories de travailleurs. Deux axes de différenciation paraissent particulièrement pertinents: celui qui distingue les hommes et les femmes d'un côté (avec la question, cruciale, des nouvelles formes prises par la division sexuelle du travail), celui qui sépare les qualifiés et les non qualifiés de l'autre, notamment sous l'angle de leur capacité à maintenir leur employabilité sur le long terme et sous celui de leurs conditions de travail et de leur conformité à la dignité humaine. Les immigrés à statuts précaires représentent une population particulièrement fragile à cet égard. En Suisse, ce débat assume une tonalité particulière dans la mesure où il prend place dans le contexte d'un droit du travail minimaliste et repose sur la capacité des acteurs du marché du travail et donc des partenaires à définir des compromis acceptables pour toutes les parties. Dans un environnement où la pression à la compétitivité se fait plus forte, cette quête de compromis peut s'avérer parfois très compliquée (Bonvin, Cianferoni, 2013).

Bibliographie

- Bonvin, Jean-Michel** et **Nicola Cianferoni**, 2013, La fabrique du compromis sur le marché du travail suisse: Evolutions et défis actuels, *Négociations*, n° 20: 59-71.
- Supiot, Alain** (dir.), 1999, *Au-delà de l'emploi*, Paris: Flammarion

Die aktuell zu beobachtenden grossen Umwälzungen in der Arbeitswelt wirken sich entscheidend auf die Arbeitsbedingungen von Erwerbstätigen aus. Fragen des Zugangs zu einer Stelle, der Beschäftigungssicherheit und der würdigen Arbeitsverhältnisse stellen sich mit besonderer Schärfe. Im Zeitalter von Globalisierung und Digitalisierung verändert sich vieles; die Veränderungen treffen die einzelnen Erwerbstätigen jedoch in sehr unterschiedlicher Weise. Niedrigqualifizierte und Frauen sind in besonderer Weise davon betroffen. Die neuen sozialen Risiken flexibilisierter Arbeitsformen beinhalten prekäre Arbeitsarrangements und die Schwierigkeit, Erwerbstätigkeit und Familie und Freizeit miteinander in Einklang zu bringen.

Obwohl die Digitalisierung in manchen Bereichen Vorteile bringt, verstärken die neuen Arbeitsbedingungen die Gräben der Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen und zwischen Hoch- und Niedrigqualifizierten. Zugewanderte, die nicht über einen gesicherten Status verfügen, trifft es besonders.

Jean-Michel Bonvin, sociologue, est professeur à l'Université de Genève et président de l'Association Suisse de Politique Sociale.



Pendulaires à la gare de Stadelhofen, 2009

C'era anche la Svizzera.

Un giorno a Foghesu arriva da Nuoro una donna devota casa e chiesa, Ines Fenu si chiamava, due fratelli preti. Va a casa del segretario della Democrazia Cristiana, l'uomo più potente del paese, più del sindaco, più del maresciallo dei carabinieri, più del medico, più dell'ostetrica e del veterinario. Lui, signor Giustino, era anche buono, aiutava tutti. Li aiutava e li aiutava a prendere la pensione, meritata o meno poco importa. All'Inps di Nuoro signor Giustino già ne aveva di amici. Tutto per conto e in nome di quella croce santa detta «Libertas», «Ti cerco il lavoro e poi verrò a chiederti un piacere, vota qui, come ti dico io»; tutto il paese ubbidiva, perché la gente è di parola e i favori li ricambia come può. E se signor Giustino chiede anche un po' di soldi «per il disturbo», la gente glieli dà, arrivano gli arretrati della pensione e il disturbo è pagato.

La signora Fenu ha un altro compito. Spiega che l'ufficio Migrazioni della Provincia può far partire molte ragazze in Svizzera a lavorare nelle fabbriche di cioccolato, pensa a tutto lei, senza che nessuna o nessuno paghino il disturbo. I carabinieri si occupano dei documenti, il brigadiere Giuseppe Bulloni è gentile, in prefettura e in questura a Nuoro ha le conoscenze giuste. In prefettura c'è anche Peppino figlio di Salvatore Mura il vaccaro che è di Foghesu e accelera tutto ciò che serve per il passaporto. Bisognava decidere se fare le stagionali e lavorare per sei mesi o starci tutto l'anno. Quasi tutte avevamo scelto i sei mesi, così a Natale torniamo a casa, aveva detto Daria. Unico requisito: bisogna essere di sana e robusta costituzione. Sane e robuste. E le case? E le famiglie? Case vuote. Famiglie spezzate.

Io capivo che ero sana e robusta. Io, Murgia Delia di Giuseppe, detto Mùriga e di Aurelia Palmas, Soppu, e anche mia sorella Italina e anche la sorella piccola, Gina. Eravamo tutte sane a Foghesu, povere sì ma sane. Povere e sane Leonarda Sanna e Ninnetta Serdìnu, Nilva di zio Armando ed Elvira di Consòla, Giovanna di zia Lavinia e Camilla detta la suora mancata. Dalla casa di Giovanni detto Caboni – che era un soprannome e vuol dire 'galletto' – erano partite anche le due gemelle Ninetta e Carolina. Non avevano neanche quindici anni e in casa c'erano altri nove fratelli. Mio padre faceva ogni anno mille litri d'olio e ci bastava per vivere e anche

per venderne un po' e comprare vestiti, pasta, zucchero e conserva nel negozio di zio Ciccio. Succede nel 1956, l'anno della grande nevicata. Il gelo aveva bruciato anche le piante di olivo di tutti i terreni, aveva spaccato la corteccia dei tronchi: la peste peronospora della vigna non ci aveva fatto cogliere neanche un acino, non avevamo un soldo, la casa era triste, mio padre – che era un uomo allegro – ormai non parlava più perché non sapeva come farci vivere. Mangiavamo qualche pezzo di carne di cinghiale o qualche ala di pernice o colombaccio. Mangiavamo anche gli uccellini e i merli, anche i tordi. Ci davano da mangiare il cielo e la terra con le erbe di campagna. A casa di zio Erasmo avevano mangiato anche carne di volpe, era rimasta per quattro giorni appesa sotto un albero di pero e poi, a puzza svanita in cielo e per le strade di Maraidda, l'avevano messa allo spiedo e mangiata. Claudio, che di zio Erasmo era il figlio più grande, aveva scherzato dicendo che era buona la carne di volpe: «Per sentirle sapore l'ho coperta di sale, non so se ho mangiato volpe o sale arrosto, ma un po' di fame se n'era andata. Ma lo stomaco mi si era guastato per due settimane».

Non c'era che da preparare i bagagli, pochi bagagli: una gonna e calze niente. Il reggiseno? Dopo il mare e dopo le Alpi.

Si parte. Noi foghesine eravamo un bel gruppo, forse venti. Altre ragazze dovevano partire dai paesi vicini dell'Ogliastra, tre da Ulassai, due da Osini, cinque da Gairo Sant'Elena che dopo la grande alluvione del 1951 si era trasferito più in alto, sulla stessa montagna della frana che si stava inghiottendo i paesi dell'Ogliastra quelli che si affacciano sulle due sponde del rio Pardu. Sì, partivano anche da Gairo che era paese di ricchi, dei Cocco e dei Maxia, dei Lorrai e dei Caboi. Ma dove c'è un ricco almeno due sono poveri. Gairo compreso.

Era necessaria una corriera, anzi un postale come la chiamavamo noi. Le corriere le noleggiava un brav'uomo di Jerzu, Alfredo Contu che faceva servizio ogni giorno, domenica esclusa, anche tra Foghesu e Lanusei. Signor Contu ci aveva chiesto 150 lire, con la colletta venivano poche lire a testa e si poteva fare. A salutarci c'erano tutti i babbi e tutte le mam-

me, fratelli e sorelle, e c'era tutto il paese e i fidanzati. Baci e pianti, piangeva anche Salvatore che chiamavamo il castigato per un difetto che gli aveva fatto la natura. Avevamo federe bianche con le robe, solo Marina aveva una valigia di cartone rosso. Fuori dalla corriera restava il paese di sempre fatto di vecchi e di bambini, un paese uguale a cento, trecento, tremila anni fa. Case-capanna, latte di pecora e capra, ragazze e ragazzi nulla. Eravamo tutte affacciate ai finestri: *salùdi*, ciao, *a si biri*, arrivederci, abbiate fortuna, *in bonòra*, torniamo presto, e torniamo con i soldi. Con i soldi presi faremo un nuovo paese, più bello, case come a Roma e a Parigi, case come in Svizzera, la nazione del cioccolato, capito?

Dal campanile di San Pietro le campane battono a morto. È spirata zia Severina, sorella santa del prete mancato. Tutto il paese a cantare *requiem eterna*. Sulla porta di casa Maria Lallài cominciava a preparare una corona di fiori di carta. Tutto il paese rispettava Severina che viveva di rosari, battesimi, matrimoni e funerali. Per molti era una santa. Al suo funerale c'era tutto il paese. Triste. Intanto la corriera, la corriera delle donne pronte a diventare operaie in fabbrica, parte. È accompagnata dai rintocchi mesti delle campane che piangono zia Severina.

Bibliografia

Il racconto «C'era anche la Svizzera» è pubblicato su licenza della CUEC Editrice by Sardegna Novamedia di Cagliari ed è tratto dal libro «Le ragazze sono partite» di Giacomo Mameli, CUEC Editrice, quinta edizione 2016.

Giacomo Mameli, di Perdasdefogu, è giornalista, scrittore e direttore del mensile Sardinia News. Insegna «Teoria e tecnica della comunicazione» nelle scuole superiori ed è inoltre docente a contratto presso l'Università di Cagliari, nella facoltà di Scienze Politiche e di Lingue e Comunicazione.

Migrationspolitische Ziele im Widerstreit.

Der Erfolg der Migrationspolitik ist an ihren Zielen zu messen, die sowohl wirtschaftlichen als auch gesellschaftspolitischen Interessen dienen und zuweilen im Widerstreit zueinander stehen. Mit Blick auf den historischen Hintergrund dieser Ziele wird untersucht, inwiefern diese erreicht worden sind. Die Ergebnisse fallen durchgezogen aus. Vor allem sprechen sie gegen die Beendigung der Personenfreizügigkeit mit der EU und der Wiedereinführung von Kontingenten.

Die Migrationspolitik der Schweiz verfolgt gemäss der Verordnung des Bundesrates über die Begrenzung der Zahl der Ausländer vom 6. Oktober 1986 drei Ziele. Sie sind vor dem Hintergrund der historischen Erfahrungen mit der Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte zu verstehen und haben noch heute Bestand:

- eine Verbesserung der Arbeitsmarktstruktur bzw. die Sicherung eines möglichst ausgeglichenen Arbeitsmarktes;
- ein ausgewogenes Verhältnis zwischen dem Bestand der schweizerischen und ausländischen Wohnbevölkerung sowie
- die Schaffung günstiger Rahmenbedingungen für die Eingliederung der in der Schweiz wohnhaften und arbeitenden Ausländer.

Nachfrage nach ausländischen Arbeitskräften

Das Ziel eines ausgeglichenen Arbeitsmarktes erklärt sich aus der günstigen wirtschaftlichen Entwicklung nach dem Zweiten Weltkrieg, die eine starke Nachfrage nach ausländischen Arbeitskräften nach sich zog. Gleichzeitig setzte eine Abwanderung heimischer Arbeitskräfte aus den weniger begehrten Berufen ein, sodass in den betroffenen Bereichen ein hoher Arbeitskräftemangel entstand. Diese Umstände veran-

lassten den Bund, seine Zulassungspolitik in den 1950er-Jahren zu lockern.

Das Stabilisierungsziel hingegen resultierte aus der Einwanderungswelle, welche die Liberalisierung und der günstige Wirtschaftsverlauf auslösten. Zwischen 1950 und 1970 stieg der Ausländeranteil von 6,1 Prozent auf 17,2 Prozent (Sheldon 2007), was Überfremdungsängste aufkommen liess. Die Folge war die Lancierung von sechs sogenannten «Überfremdungsinitiativen» im Zeitraum von 1965 bis 1988, die im Kern die Begrenzung der ausländischen Bevölkerung zum Ziel hatten. Der Souverän hat diese zwar ausnahmslos abgelehnt, doch zum Teil sehr knapp. Der Bundesrat beschloss daraufhin, die Zuwanderung zu plafonieren. Dies geschah 1963 zunächst auf betrieblicher Ebene, 1970 dann auf Bundes- bzw. Kantonsebene.

Das Integrationsziel ergab sich aus der Erkenntnis, dass die Anwesenheit ausländischer Arbeitskräfte kein vorübergehendes Phänomen war. Der Leitgedanke des «Rotationsprinzips» sah vor, dass Ausländer nur solange in der Schweiz verbleiben, bis sie genügend Ersparnisse erzielt haben, um eine Existenz in ihrer Heimat aufzubauen. Diese Vorstellung mag zunächst zugetroffen haben. Doch mit der Zeit erwies sich der Gedanke angesichts des stark wachsenden Ausländerbestands eher als Schein. Mit einer Eingliederungspolitik sollte auf Seiten der Schweizer die Aufnahmebereitschaft gegenüber Ausländern und auf Seiten der Ausländer die Eingliederungsfähigkeit gefördert werden.

Trotz der unerwarteten Sesshaftigkeit der Zuwanderer wäre es allerdings voreilig, die Schweiz als Einwanderungsland zu bezeichnen. In typischen Einwanderungsländern wie den USA, Kanada oder Australien immigrieren die Zuwanderer mit dem Vorsatz, sich im neuen Land niederzulassen und sich einbürgern zu lassen. In Gastarbeiterländern wie der Schweiz hingegen erfolgt die Niederlassung eher zufällig und zuweilen ohne die erklärte Absicht, sich in das Gastland zu integrieren und die dortige Sprache zu lernen. Auch in Bezug auf den Arbeitsmarkt gibt es Unterschiede. In Einwanderungsländern *muss* der heimische Arbeitsmarkt Immigranten absorbieren. Dadurch kann es zu Konkurrenz um

knappe Arbeitsplätze kommen, das zu einem Lohnverfall und/oder Anstieg von Arbeitslosigkeit führen kann. In Gastarbeiterländern hingegen werden Ausländer gezielt rekrutiert, um sonst nicht zu besetzende Arbeitsplätze zu füllen. Lohnveränderungen und Anstieg der Arbeitslosigkeit bleiben daher weitgehend aus.

Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und gesellschaftliche Interessen

Inwiefern sind nun die migrationspolitischen Ziele erreicht worden? Was das Ziel der Stabilisierung des Arbeitsmarktes angeht, kann wohl von Erfolg gesprochen werden. Aufgrund seiner starken Dynamik leidet die Schweizer Wirtschaft unter einer fast chronischen Arbeitskräfteknappheit, bei welcher der Rückgriff auf ausländische Arbeitskräfte für Entlastung sorgt. Der ausgleichende Effekt ist schon daran zu erkennen, dass die Zuwanderung seit Jahrzehnten ohne Lohnverfall oder steigende Arbeitslosigkeit erfolgt.

Eine Ausländerpolitik, die sich ausschliesslich nach den Bedürfnissen der Wirtschaft ausrichtet, hat allerdings auch ihre Nachteile, denn die Kosten der Integration, die der Allgemeinheit zufallen, finden in den Rentabilitätsüberlegungen eines Unternehmens keine Berücksichtigung. Dies führt tendenziell dazu, dass die Wirtschaft mehr ausländische Arbeitskräfte nachfragt als aus einer gesamtgesellschaftlichen Perspektive optimal wäre oder als die Firmen nachfragen würden, wenn sie sämtliche Integrationskosten alleine zu tragen hätten.

Ob die Kosten der Integration hoch ausfallen bzw. die Integration leicht gelingt, hängt in starkem Masse vom Bildungsstand der Zuwanderer ab. Bis in die 1990er-Jahre hinein waren über 50 Prozent der im Ausland rekrutierten Personen ohne Berufsausbildung, und weniger als 20 Prozent wiesen einen akademischen Grad auf (Sheldon 2015). Der hohe Anteil an Ausländern mit niedrigem Bildungsstand läuft heutzutage dem aktuellen strukturellen Wandel diametral entgegen. Die wachsende Internationalisierung der Arbeitsteilung hat zur Folge, dass immer mehr einfache, repetitive Tätigkeiten ins Ausland verlegt werden; gleichzeitig steigt der Anteil an anspruchsvolleren Beschäftigungen, die höhere Qualifikationen erfordern. Ausserdem findet ein bildungsintensiver («skill-biased»), technischer Fortschritt statt, der eine zunehmende Nachfrage nach Höherqualifizierten zu Lasten von Un- und Angelernten auslöst.

Die Folge ist eine Arbeitslosenquote bei Ausländern, die diejenige der Schweizer um mehr als das Zweifache übersteigt. Allerdings haben sich die Verhältnisse seit Mitte der 1990er-Jahre umgekehrt. Heute ist über die Hälfte der zuwandernden ausländischen Arbeitskräfte im Besitz eines Hochschulabschlusses und bloss rund ein Fünftel ungelernt. Die gegenwärtige Entwicklung fördert daher die Integration.

Das Ziel der Stabilisierung der Bevölkerungsstruktur kann hingegen als weitgehend verfehlt betrachtet werden. Der Ausländeranteil ist weiter angestiegen und liegt inzwischen bei rund 22 Prozent. Dafür gibt es mehrere Gründe:

- Zum einen werden die jährlich vom Bundesrat festzulegenden Kontingente in der Regel so weit bemessen, dass sie nicht voll ausgeschöpft werden und die Zuwanderung somit kaum einschränken.
- Zum anderen hängt die Höhe der ausländischen Wohnbevölkerung nicht alleine vom Ausmass der Zuwanderungen ab, sondern auch vom Verbleibverhalten der bereits Zugewanderten. Wachsende Ausländerzahlen bedeuten nicht notwendigerweise wachsende Zuwanderungen. Ein Ausländerbestand kann auch dann zunehmen, wenn die Zuwanderungen abnehmen. Dazu müssen lediglich die Rückwanderungen stärker sinken als die Zuwanderungen. Darauf haben Kontingente aber keinen Einfluss.
- Ferner ist zu beachten, dass nicht alle Einwanderer gleichermassen sesshaft sind. Es zeigt sich nämlich, dass die Sesshaftigkeit von Zuwanderern im Allgemeinen mit einem höheren Bildungsstand abnimmt (Ramel 2014). Überspitzt formuliert: Hochqualifizierte kommen und gehen, Tiefqualifizierte kommen und bleiben. Kontingente können auf die Sesshaftigkeit Zugewanderter jedoch ebenfalls kaum einwirken.
- Und schliesslich unterliegen nicht alle Einwandernde Kontingenten. Der Familiennachzug und Bewilligungsumwandlungen etwa fallen nicht darunter. In den 1980er- und 1990er-Jahren unterlag lediglich ein Fünftel aller neu einreisenden Ausländer der Kontingentierung.

Keine kluge Strategie

Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass eine starke Zunahme der Einwanderung, wogegen sich die «Masseneinwanderungsinitiative» gerichtet hat, schon Mitte der 1990er-Jahre unter dem alten Kontingentsystem einsetzte und ihren Höhepunkt 2002 im Jahre des Inkrafttretens des Personenfreizügigkeitsabkommens (PFZA) der Schweiz mit der EU erreichte (Sheldon 2015). Seitdem nimmt die Einwanderung sogar trendmässig ab. Da aber die Rückwanderungen noch stärker abnehmen bzw. die ausländische Wohnbevölkerung sesshafter geworden ist, wächst der Ausländerbestand trotzdem weiter an.

Das PFZA hatte im Widerspruch zu den Befürwortern der Masseneinwanderungsinitiative kaum einen statistisch nachweisbaren Einfluss auf die Höhe des Ausländerbestands gehabt (Can et al. 2014). Nach dem stufenweisen Inkrafttreten

Le contraddizioni negli obiettivi della politica migratoria

La politica migratoria svizzera persegue obiettivi sia economici sia sociali, che in parte si contraddicono. L'immigrazione dovrebbe infatti essere funzionale a un mercato del lavoro equilibrato, a un'equa ripartizione tra numero di stranieri e di Svizzeri e a un processo di integrazione. Ma mentre il primo obiettivo è stato per lo più raggiunto, gli altri due sono stati piuttosto mancati. Questo è particolarmente vero se si pensa al contingentamento della popolazione straniera, che non ha affatto bloccato l'aumento del numero di immigrati che vivono in Svizzera. In questo senso è difficile immaginarsi come una reintroduzione dei contingenti dovrebbe sortire l'effetto desiderato.

des PFZA ist der Bestand an Personen aus den betroffenen Ländern bis 2012 um insgesamt rund 415 000 Personen angewachsen. Dabei lassen sich statistisch lediglich 28 Prozent des Anstiegs auf das Inkrafttreten des PFZA zurückführen, und nur 2 Prozentpunkte davon an verstärkten Zuwanderungen festmachen. Die restlichen 26 Prozentpunkte sind der zunehmenden Sesshaftigkeit der eingewanderten Ausländer geschuldet, die vermutlich in der Verlängerung der Gültigkeitsdauer der erstmals erteilten Aufenthaltsbewilligung von einem («Jahresaufenthalter») auf fünf Jahre durch das PFZA begründet liegt.

Im Lichte dieser Befunde ist kaum zu erkennen, welche Vorteile es der Schweiz bringen soll, die Masseneinwanderungsinitiative umzusetzen. Das Kontingentsystem hat die Stärke der Zuwanderung in der Vergangenheit nicht verhindern können. Wieso soll ihm dies nun plötzlich gelingen? Und mit der Umsetzung der Initiative fallen die anderen Verträge des Bilateralen Abkommens, die der Schweiz bislang erhebliche wirtschaftliche Vorteile gebracht haben, automatisch weg. Klug sieht das alles nicht aus.

Literatur

Can, Ensar; Ramel, Nathalie; Sheldon, George, 2014, Effekte der Personenfreizügigkeit auf die wirtschaftliche Entwicklung der Schweiz. Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Universität Basel.

Ramel, Nathalie, 2014, Fiskalische Inzidenz der neuen Einwanderung in die Schweiz. In: N. Ramel, Drei Studien in angewandter Arbeitsmarktökonomie, Dissertation, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Universität Basel.

Sheldon, George, 2007, Migration, Integration und Wachstum: Die Performance und wirtschaftliche Auswirkung der Ausländer in der Schweiz. Studie erstellt im Auftrag der Eidgenössischen Ausländerkommission EKA, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Universität Basel.

Sheldon, George, 2015, Wirtschaftliche Auswirkungen der Personenfreizügigkeit in der Schweiz, kurz und bündig #1, NCCR On the Move, nccr-onthemove.ch

George Sheldon ist emeritierter Professor für Nationalökonomie und Leiter der Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik (FAI) an der Universität Basel. Er war Mitglied der Expertenkommissionen zur Revision des Ausländergesetzes.



«Work with the best!» Mit Diversität zum Erfolg.

«Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können viel zur erfolgreichen Integration ihrer ausländischen Mitarbeitenden beitragen. Davon profitiert die gesamte Gesellschaft – und ganz direkt auch der Betrieb», heisst es auf der Homepage des TAK-Integrationsdialogs «Arbeiten». Einer der Betriebe, der sich seit Jahren für Diversität am Arbeitsplatz einsetzt, ist die im Emmental ansässige Firma PB Swiss Tools. *terra cognita* hat mit CEO Eva Jaisli gesprochen.

Eva Jaisli, Ihre Firma stellt schon seit Jahrzehnten Mitarbeiter ausländischer Herkunft an; einige von ihnen sind auch Flüchtlinge. Welches war bzw. ist Ihr Beweggrund dazu?

Ende der 1980er-Jahre hat PB Swiss Tools gezielt bei den im Emmental anwesenden Tamilinnen und Tamilen rekrutiert, weil das Unternehmen wuchs und Stellen geschaffen werden konnten. Die Firma hatte zuvor immer wieder Menschen aus Italien beschäftigt. Es war die positive Erfahrung bei Leitung und Belegschaft, die dazu geführt hat, Leute aus Sri Lanka ins Unternehmen zu integrieren. Positiv war zudem, dass von Beginn weg mehrere Tamilen gleichzeitig angestellt wurden – auf diese Weise konnten sie sich innerhalb ihrer Gruppe gegenseitig unterstützen.

Gegenwärtig planen wir eine Zusammenarbeit mit dem Zentrum Bäregg, wo minderjährige Asylsuchende betreut werden. Unsere Lernenden werden den jungen Menschen aus dem Iran, aus Syrien oder Eritrea Gelegenheit geben, ihren Arbeits- und Lernalltag kennenzulernen und ihnen einen Einblick in die verschiedenen Berufswelten zu geben. Möglicherweise ergibt sich zu einem späteren Zeitpunkt der Einstieg in die Firma, sei es in Form eines Praktikums oder – sofern die Voraussetzungen da sind – einer Berufslehre. Wichtig ist im Übrigen festzuhalten, dass wir gegenüber der Belegschaft und der Bevölkerung klar signalisiert haben,

dass wir *zusätzliche* Möglichkeiten anbieten und Einheimische nicht verdrängen.

In Ihrem Unternehmen arbeiten zu einem Drittel Frauen. Wie sieht die aktuelle Zusammensetzung Ihrer Belegschaft bezüglich Zugewanderter aus?

Bei uns arbeiten zwölf Prozent ausländische Staatsangehörige; es ist ein eher kleiner Anteil im schweizweiten Vergleich. Dies hat damit zu tun, dass der Anteil von Zugewanderten im Emmental eher niedrig ist. Es ist ein Spiegel der hier ansässigen Bevölkerung. Zentral für unser Unternehmen ist in der Tat, dass ein Drittel der Beschäftigten Frauen sind, auf allen Hierarchiestufen und in allen Bereichen. Diversität in alle Problemlösungen und Arbeitsprozesse einzubringen, bewährt sich. Verschiedene Qualifikationen und Kompetenzen im Verbund wirken sich äusserst produktiv aus.

Diversität als Erfolgsfaktor: Was können Menschen mit einem Erfahrungshintergrund von ausserhalb der Schweiz dazu beitragen?

Unsere Firma verdient zwei Drittel des Geldes im Ausland; die eine Hälfte davon in Europa, die andere im asiatischen Raum. Die Nähe zu anderen kulturellen Umfeldern ist dabei wichtig, insbesondere auch, sich in andere Welten hineinversetzen zu können. Ein Beispiel: Wenn ein Kunde aus Japan ein Schraubendreher-Set mit weissen Griffen bestellt, schütteln manche unserer Mitarbeitenden zunächst den Kopf, im Sinne, die werden ja sofort schmutzig. Für den Kunden in Japan gibt es jedoch keine reinere Farbe als weiss. Wir haben über dieses andere Verständnis bezüglich Farbe, Reinheit und Wertigkeit gesprochen. Schlussendlich haben sich die Leute mit Begeisterung daran gemacht, nicht nur weisse Griffe anzufertigen, sondern sie aus besonders guten Materialien herzustellen und die fertigen Produkte edel zu verpacken. Wir exportieren unsere Produkte in 70 verschiedene Länder. Wir können gar nicht anders, als uns auf andere kulturelle Welten einzulassen.

Ihre Unternehmensphilosophie basiert auf der Überzeugung «Work with the best!». Steht die Anstellung von Menschen,

die sich in der Schweiz nicht so gut auskennen und die vielleicht die Sprache nicht gut sprechen, nicht im Widerspruch zu Ihrem Anliegen, «weltweit Qualitätsführerschaft anzustreben»?

Nein, überhaupt nicht. Letztlich hängt der Erfolg einer Firma von der Haltung, der Einstellung und der Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab, etwa wieviel Energie eine Person in ihre Aufgabenstellung einbringen kann. Wenn jemand mit einer «Beeinträchtigung», welcher Art auch immer, zu uns kommt, ist auch klar, dass von dieser Person nicht von Anfang an dieselbe Leistung erwartet wird. Es ist möglich, langsamer einzusteigen oder mit einem kleineren Pensum zu beginnen, immer aber mit dem Ziel «Work with the best!» vor Augen.

In einem Interview im Februar dieses Jahres forderten Sie mehr Engagement vonseiten der Arbeitgeber. Hat Ihr Aufruf von damals gefruchtet bzw. wie reagierten Ihre Arbeitgeberkollegen?

Unsere Firma ist eines von vielen KMUs, die sich sehr dafür einsetzt, soziale Verantwortung zu übernehmen. Ich glaube, wir haben alle verstanden, dass wir nur weiterhin erfolgreich sein können, wenn wir auf die Flexibilität unserer Mitarbeitenden bauen können. Und das geschieht auch durch die Übernahme von sozialer Verantwortung. Es ist aber Tatsache, dass Menschen aus anderen kulturell geprägten Umfeldern uns stärker herausfordern – auf die Konfrontation mit dem Fremden sind nicht alle gleich gut vorbereitet. Da braucht es die konkreten, positiven Erfahrungen. Man muss es ausprobieren. Es braucht aber noch etwas mehr gesellschaftspolitischen Druck und das Verständnis, dass die Menschen, die jetzt zu uns kommen, vorläufig oder für immer bleiben werden.

Sie engagieren sich auch im Rahmen des TAK-Dialogs «Arbeiten» der Tripartiten Agglomerationskonferenz. Können Sie uns eine Einschätzung über den Erfolg dieser Initiative geben?

Ich denke, es ist sehr wichtig, dass an den unterschiedlichsten Orten und von verschiedensten Akteuren die Bereitschaft signalisiert wird, dass Integration ein zentraler Teil gesellschaftspolitischen Handelns ist. Wir müssen überall Zeichen setzen. Integration sollte Teil der Führungsaufgabe eines Unternehmens sein. Wichtig ist deshalb, dass man voneinander weiss und diese Botschaft in die Berufs- und Branchenverbände bringt. Die Migrationsfrage ist eine brennende Frage und wird uns in Zukunft beschäftigen. Deshalb müssen wir uns darauf vorbereiten, prüfen, was jeder Einzelne leisten kann und eine oder zwei Massnahmen umsetzen. Nur die konkrete Erfahrung bringt uns weiter.

Herzlichen Dank für das Gespräch!

La diversité, vecteur de succès

La CTA souligne, sur son site « Dialogue sur l'intégration – Au travail », le rôle que peuvent jouer les employeurs dans l'intégration rapide de leurs employés étrangers, avec un résultat qui profite à toute la société et en premier lieu à l'entreprise. Au nombre des entreprises qui, depuis des années, ont fait le pari de la diversité au travail, figure la société PB Swiss Tools établie dans l'Emmental. Interrogée sur ce qui a poussé la société à faire ce pari, Eva Jaisli, PDG de la société, répond: « L'entreprise réalise deux tiers de son chiffre d'affaires à l'étranger, dont une moitié en Europe, l'autre en Asie. Dans ces conditions, il est très important de s'ouvrir à d'autres cultures, à d'autres univers. Imaginons p.ex. qu'un client japonais commande un jeu de tournevis à manche blanc. Le choix du blanc – très salissant – laissera d'abord perplexe plus d'un de nos collaborateurs. Mais dans la perspective de notre client japonais, le blanc est symbole de propreté, de pureté. Nous avons parlé de ces différences de perception de la couleur, de la propreté et des valeurs. Et en fin de compte, l'équipe de production s'est attelée avec enthousiasme, non seulement à fabriquer des manches de couleur blanche, mais à les fabriquer dans un matériau extrêmement résistant et en portant une attention toute particulière à l'emballage. Nous exportons nos produits dans 70 pays différents. Nous n'avons donc guère le choix que de nous adapter à l'univers culturel des uns et des autres. »

Eva Jaisli ist CEO der Firma PB Swiss Tools. Sie führt das Familienunternehmen gemeinsam mit ihrem Mann Max Baumann in vierter Generation. Sie ist Ehrendoktorin der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Bern. Das Gespräch führte Simone Prodoliet.

Nestlé : cap sur la diversité.

Les entreprises ont une part de responsabilité dans l'intégration de leurs employés. Comment les groupes actifs à l'international assument-ils cette responsabilité ? Pour s'en faire une idée plus précise, la Commission fédérale des migrations s'est rendue au siège de Nestlé à Vevey. Elle y a rencontré Louise Barrelet, Philippe Vossen, Laurence Briola et Samuel Lafont, responsables des questions de recrutement et d'intégration.

Lorsque Heinrich Nestlé termina son apprentissage de pharmacien à Francfort, il partit à la découverte du monde. C'est sur les bords du Léman, où soufflait alors un vent de liberté et d'ouverture, qu'il jeta l'ancre pour fonder, sous le nom d'Henri Nestlé, ce qui allait devenir la multinationale que l'on connaît. Très vite, l'entreprise étendit ses activités au-delà des frontières nationales. Elle importait des matières premières, les transformait en produits finis, et les commercialisait ensuite en Suisse et à l'étranger.

Direction centrale et autonomie locale

Nestlé emploie aujourd'hui 335 000 personnes dans le monde et comprend de nombreuses filiales et succursales réparties dans 197 pays. Nestlé Suisse développe des produits destinés à des marchés très variés. Le groupe compte douze sites de production qui desservent tant la Suisse que l'export. Pour les décisions stratégiques, la maison mère laisse une grande latitude à ses filiales, ce qui permet de tenir compte des contraintes et spécificités locales. Le même principe vaut pour le recrutement de nouveaux collaborateurs.

Le siège, qui se trouve à Vevey, est la principale unité décisionnelle du groupe. On y recrute au niveau mondial : cadres dirigeants, experts en marketing, spécialistes IT, conseillers d'entreprise, chefs de projet, analystes, ingénieurs et chercheurs. Parmi eux, on trouve aussi bien des *expatriés* en provenance de filiales étrangères et transférés au siège pour

quelques années que des spécialistes externes au groupe, engagés sur des projets spécifiques. Louise Barrelet, Philippe Vossen, Laurence Briola et Samuel Lafont sont responsables du recrutement et de l'intégration de ces collaborateurs.

La politique de mobilité

Une présence géographique globale, des modèles de business variés et une grande autonomie dans la gestion locale, voilà le mode de fonctionnement du groupe. Les collaborateurs ont la possibilité de circuler au sein du groupe. Cette politique de mobilité interne permet aux collaborateurs d'acquérir de nouvelles compétences, de connaître le mode de fonctionnement de l'entreprise et d'élargir leur réseau professionnel. Pour Philippe Vossen, la clé du succès réside dans cette mobilité mondiale. L'identité commune du groupe est sans cesse réinventée et redéfinie. Les compétences et valeurs ainsi acquises sont transférées par la suite à d'autres marchés. Les collaborateurs internationaux mènent des projets internationaux, pilotés depuis la Suisse. Leurs connaissances des habitudes et des besoins des consommateurs locaux sont nécessaires pour trouver des réponses adaptées. C'est cette mobilité qui permet à Nestlé de développer son chiffre d'affaires.

Le siège de Nestlé recrute chaque année des centaines de professionnels qualifiés, internes comme externes. Ces personnes doivent donc quitter pour un temps leur domicile pour s'installer à Vevey. « Nestlé les soutient dans leurs démarches d'intégration, que ce soit en organisant leur voyage, en prenant en charge les frais de déménagement, en les accompagnant dans leurs recherches de logement, en mettant provisoirement à leur disposition un logement d'entreprise, en les soutenant dans leurs démarches administratives, en finançant un cours de langue ou en répondant à des questions fiscales. S'ils sont rejoints par leur famille, l'entreprise les aide à rechercher une école adéquate pour les enfants ou encore à trouver leurs marques dans leur nouveau quotidien », ajoute Laurence Briola.

Lorsqu'il s'agit de fidéliser les collaborateurs du groupe, Nestlé peut même aller plus loin : confronté au départ de cadres qui renonçaient à leur engagement professionnel faute

de possibilités de carrière pour leur conjoint, Nestlé a mis sur pied le réseau *International Dual Career Network (IDCN)*. Relié à diverses entreprises internationales, universités et agences de placement, ce réseau a une double vocation : faciliter la recherche d'emploi pour les conjoints d'expatriés et inciter les entreprises internationales à valoriser ce potentiel inexploité. Le réseau s'est rapidement étendu à l'ensemble de l'Europe ; il est aujourd'hui présent partout dans le monde.

La création de valeurs partagées

L'intérêt principal du groupe est de générer une valeur ajoutée pour ses actionnaires. Cette valeur ajoutée est le résultat de la mobilité internationale. En parallèle, l'entreprise s'engage aussi pour générer une valeur ajoutée pour la société. « C'est ce que nous appelons *la création de valeurs partagées* », explique Samuel Lafont. Par exemple, le fort chômage des jeunes en Europe a incité Nestlé à lancer *Nestlé needs YOUth*, un programme destiné à promouvoir les jeunes talents. « 20 000 nouveaux emplois et places d'apprentissage verront ainsi le jour dans les trois ans à venir. » Sans compter 2000 places d'apprentissage et de stage qui seront créées à Vevey. « Le but est de permettre aux jeunes de se développer non pas par rapport à la couleur du passeport mais par rapport à leurs talents. » Un projet de stage de préapprentissage d'un an est également à l'étude. Ce stage, qui déboucherait sur une formation ordinaire, serait aussi accessible à des jeunes et jeunes adultes n'ayant pas effectué leur scolarité en Suisse.

A Vevey, on recrute partout dans le monde et on s'investit pour faciliter l'intégration des nouveaux venus. Lorsqu'un poste est à pourvoir, le recrutement se fait sur la base des compétences et des talents des candidats. L'appartenance ethnique ou religieuse n'entre pas en ligne de compte, pas plus que l'origine ou le statut des candidats. La politique de mobilité du groupe fait que des salariés issus de contextes très divers se côtoient et travaillent ensemble dans un climat d'ouverture et de respect mutuel. « Il faut une vision commune, un attachement commun à ces valeurs. Par les expériences et par l'échange, les collaborateurs et collaboratrices s'inscrivent dans un mouvement. Nous sommes vraiment une grande famille », conclut Louise Barrelet, non sans fierté. L'objectif

Auch global tätige Unternehmen tragen Verantwortung bei der Integration. Nestlé braucht Spezialisten aus der ganzen Welt: Manager, Marketingexpertinnen, IT-Spezialisten, Unternehmensberater, Projektleiterinnen, Analysten, Ingenieure und Wissenschaftlerinnen. Jährlich werden am Hauptsitz in Vevey Hunderte von geeigneten Fachkräften weltweit rekrutiert und bei der Integration unterstützt. Je nach individuellen Bedürfnissen organisiert das Unternehmen die Reise, übernimmt die Kosten für den Umzug, hilft bei der Wohnungssuche, stellt vorübergehend firmeneigene Wohnungen zur Verfügung, unterstützt die Mitarbeitenden im Umgang mit Behörden, finanziert Sprachkurse oder hilft in Steuerfragen. Zieht die Familie mit, dann bietet das Unternehmen Hand bei der Suche nach geeigneten Schulen oder bei der Bewältigung des Alltags.

Der internationalen Mobilität verdankt das Unternehmen sein Wachstum. Künftig soll die Beschränkung der Zuwanderung aus dem Ausland – die für Spezialisten aus Drittstaaten bereits heute gilt – auf europäische Mitarbeitende ausgedehnt werden. So will es die SVP-Initiative gegen Masseneinwanderung. Für Nestlé ist dies ein Schuss vor den Bug.

déclaré de Nestlé est de pérenniser cette diversité à tous les niveaux de direction du groupe. « Il serait par exemple bien que les talents des marchés émergents soient mieux représentés lorsqu'il s'agit de prendre des décisions, ici au siège. »

Limiter l'immigration ?

Dans le port où Heinrich Nestlé a jeté l'ancre il y a 150 ans, le vent a tourné. Le 9 février 2014, le peuple et les cantons se sont prononcés pour l'initiative de l'UDC « Contre l'immigration de masse ». Le nouvel art. 121a de la Constitution fédérale doit étendre aux travailleurs européens les limitations déjà applicables aux ressortissants d'Etats tiers. Conséquence : la Suisse risque, à terme, de se retrouver en pénurie de main-d'œuvre qualifiée. C'est pourquoi les autorités suisses cherchent aujourd'hui des solutions pour mieux exploiter *le potentiel de la main-d'œuvre indigène*. Autant dire que cela place les multinationales comme Nestlé devant des défis de taille.

Pascale Steiner est collaboratrice scientifique auprès de la Commission fédérale des migrations, secteur Analyses en politique migratoire.

Als Erwachsener in die Lehre.

Alles begann im Februar 2008, als der langjährige Angestellte Driton Shala der Personalchefin Lilian Gerber mit Nachdruck mitteilte, dass er mit seinem Lohn als Familienvater nicht über die Runden komme. Gemeinsam fanden sie eine innovative Lösung, bei der das Unternehmen Hoffmann Neopac erst einen Maschinenbaupraktiker EBA und anschliessend einen qualifizierten Produktionsmechaniker EFZ gewann und Driton Shala einen Fachausweis, mehr Lohn und eine neue Herausforderung. Seither haben elf erwachsene Angestellte von Hoffmann Neopac den gleichen Weg eingeschlagen und im Betrieb eine Attest- oder EFZ-Lehre abgeschlossen. Weitere zwei Personen befinden sich noch in der Lehre.

Das Treffen mit Lilian Gerber, Driton Shala und Dzevat Fuga fand in einem Sitzungszimmer des Verwaltungsgebäudes von Hoffmann in Thun, einem Kubus in blassrot aus den 1960er-Jahren, statt. Hoffmann Neopac produziert dekorative Taschenverpackungen aus Metall und Metallverpackungen mit Kunststoffkomponenten für Tabak, Süsswaren, Nahrungsmittel, Gesundheits- und Schönheitsprodukte sowie Polyfoil- und Kunststofftuben für Pharma, Kosmetik und Dental. Insgesamt arbeiten rund 700 Personen aus 40 Nationen an drei Standorten – Thun, Oberdiessbach und Ungarn – für Hoffmann Neopac.

Hand bieten für einen guten Deal

Driton Shala kam mit 20 Jahren als Flüchtling aus dem Kosovo in die Schweiz und Dzevat Fuga wanderte 1988 als Profisportler aus Mazedonien ein. Beide arbeiten schon mindestens zehn Jahre für Hoffmann Neopac. Die Frage an Lilian Gerber, Leiterin Human Resources, eine grosse Frau im blauen Überkleid und einem freundlichen Lächeln: Warum hat das Unternehmen die Möglichkeit einer Lehre auch für

Erwachsene eingeführt? «Die Idee ist aus der Not entstanden. Der Arbeitsmarkt im technischen Bereich ist ausgetrocknet, und es war klar, dass wir für die Qualifizierung des Personals auch Lösungen innerhalb des Betriebs finden mussten. Wir haben gute Mitarbeiter, die wir auch fördern wollen. Dass es vor allem Personen mit Migrationshintergrund betrifft, ist eher zufällig», antwortet Lilian Gerber pragmatisch. Wer motiviert ist und die praktischen und intellektuellen Voraussetzungen hat, dem bietet das Unternehmen die Möglichkeit, bei gleichem Lohn eine Lehre im Betrieb zu machen. Wer dafür zuerst einen Deutschkurs besuchen muss, wird unterstützt. Der Arbeitnehmer muss sich nach Abschluss der Lehre für drei Jahre verpflichten, weiterhin im Betrieb zu arbeiten. Diesen Deal gehen die Mitarbeitenden gerne ein, denn für viele ist es eine einmalige Chance, eine Berufsausbildung nachzuholen. «Wichtig ist die Eigenmotivation und Leistungsbereitschaft. Diese Art Förderung und auch Investition in die Mitarbeitenden erfolgt nicht mit dem Giesskannenprinzip. Der Antrieb, die Anfrage muss vom Angestellten aus kommen. Wenn er zudem die entsprechenden Qualifikationen und ein einwandfreies Verhalten bewiesen hat, bieten wir einfach Hand», fügt Lilian Gerber hinzu.

Als Erwachsener erneut die Schulbank drücken

Dzevat Fuga hat seine Lehre im Herbst 2015 im reifen Alter von 49 Jahren begonnen und drückt die Schulbank in Langenthal mit 16- bis 17-jährigen Teenagern. «Am Anfang war es schon etwas komisch, doch langsam haben ich und meine Mitschüler uns daran gewöhnt, auch wenn einige Mitschüler immer noch Mühe haben, mich zu duzen. Es braucht schon etwas Mut, schliesslich ist man nicht mehr so gewöhnt zu lernen», sagt er bescheiden. Lilian Gerber fügt berichtigend hinzu, dass er einen Notendurchschnitt von 5,7 hatte und die Lehrer schon kurz nach Beginn der Attestlehre Dzevat Fuga rieten, doch direkt die EFZ-Lehre zu machen, denn hier sei er vollkommen unterfordert. Dzevat Fugas Anstrengungen und Bemühungen haben sich auch auf seine Kinder übertragen, die im gleichen Alter wie seine Mitschüler sind. «Wir befinden uns in einem kleinen Konkurrenzkampf. Wenn ich es als Vater mit 50 Jahren schaffe, eine gute Note zu machen, dann

spornt dies auch meine Kinder an», schmunzelt er. Anfänglich reagierte das soziale Umfeld von Dzevat Fuga eher verständnislos gegenüber seinem Vorhaben, mit 49 Jahren noch eine Lehre zu machen. «Ich meine, nicht mal meine Eltern würden das für mich tun, was Hoffmann Neopac für mich tut. Mit 50 eine Lehre zu machen, viele verstanden mich nicht.»

Auch Driton Shala besuchte während zwei Jahren jede Woche einen Tag die Schule. Er begann die Lehre mit 31 Jahren und hat als Jahrestester das Eidg. Berufsattest als Maschinenbaupraktiker abgeschlossen. Nachträglich ergänzte er seine Ausbildung und ist nun Produktionsmechaniker EFZ. Heute arbeitet er immer noch bei Hoffmann Neopac als Schichtleiter und führt zwischen 15 bis 25 Personen. Die Rechnung ist somit für beide Seiten aufgegangen. «Ich empfehle es allen, es ist eine einmalige Chance. In der Schweiz braucht man eine Ausbildung, ein Diplom. Es ist auch eine Art Integration», spricht Driton Shala mit leiser, aber bestimmter Stimme.

Beide Männer zeigen Freude und verhaltenen Stolz über ihre Ausbildung und ihren Erfolg. Die Schule fiel beiden leicht. Driton Shala hat im Kosovo eine Matura abgeschlossen, musste aber aufgrund des Krieges fliehen und konnte seine Ausbildung nicht fortsetzen. Auch Dzevat Fuga hat das Gymnasium besucht und drei Semester an der Universität in Mazedonien studiert. Er war damals aber sportlich sehr engagiert, brach das Studium ab und kam als Profiringer in die Schweiz.

Während der zwei bzw. drei Jahren Lehre durchlaufen die Mitarbeiter auch im praktischen Teil ein spezielles Programm. Beide Männer waren ursprünglich in der Produktion tätig. Während der Ausbildung wurden sie in die Werkstatt versetzt, damit sie vertieft die unterschiedlichen Werkzeuge kennenlernten. Ziel ist es, die Instrumente nicht nur bedienen zu können, sondern sie auch zu reinigen, anzupassen, auszubessern, zu schmieren, zu fräsen oder zu polieren. «Aufgrund ihrer langjährigen Erfahrungen im Betrieb sind erwachsene Lernende selbständiger einsetzbar als jugendliche Lernende. Sie bringen die Erfahrungen und Kenntnisse der Produktionsprozesse mit und kennen sämtliche Anforderungen. Zwar fehlen sie in der Produktion, doch sie können bereits vernetzt denken und die richtigen Entscheidungen treffen. Der volle Lohn rechtfertigt sich auch daraus», erklärt Lilian Gerber. «Alle erwachsenen Lernenden leisteten und leisten während der Lehre eine sehr wertvolle bereichsübergreifende Arbeit», betont die Leiterin Human Resources.

Eine win-win-Situation

Was ursprünglich aus der Not entstand, wurde zu einer Erfolgsgeschichte. Bis heute haben elf Personen einen Abschluss als Logistik- und Mechanikpraktiker, als Prozessfachmann, Kunststoffverarbeiter oder Produktionsmechaniker abgeschlossen. Dzevat Fuga wird als nächster im Sommer

Apprentissage à l'âge adulte : la stratégie de la société Hoffmann Neopac

Pour Driton Shala, employé de longue date chez Hoffmann Neopac, tout a commencé en février 2008, lorsqu'il a fallu insister auprès de la cheffe du personnel, Lilian Gerber, que son salaire ne suffisait pas pour faire vivre sa famille. Ils ont alors cherché ensemble une solution novatrice, qui allait permettre à l'entreprise d'avoir un mécanicien de production qualifié dans ses rangs et à Driton Shala d'accéder à un CFC, avec à la clé un meilleur salaire et un nouveau défi.

Ainsi, d'une situation de détresse est née une success story. L'expérience concluante de Driton Shala a fait des émules, tant et si bien que 11 collaborateurs ont, depuis, décroché un diplôme de praticien en mécanique et logistique, d'agent de processus, de praticien des matières synthétiques ou encore de mécanicien de production. Plutôt que de recruter de nouveaux profils, l'entreprise mise, depuis, sur l'évolution de ses collaborateurs talentueux et impliqués. «C'est une situation gagnant-gagnant. Les collaborateurs se sentent motivés; ils voient leurs performances, leur comportement et leur engagement récompensés. De son côté, l'entreprise s'assure un personnel réactif et qualifié.»

2017 seinen Abschluss als Produktionsmechaniker absolvieren. Das erfolgreiche Experiment mit Driton Shala strahlte aus und entwickelte sich zum Vorbild für weitere Mitarbeitende bei Hoffmann Neopac. Statt neues Personal anzustellen, fördert das Unternehmen die engagierten und talentierten langjährigen Mitarbeitenden. «Es ist eine win-win-Situation. Die Mitarbeiter spornen sich an. Sie sehen, dass sich Leistung, Verhalten und Einsatz lohnen. Auf der anderen Seite gewinnt das Unternehmen damit qualifiziertes Personal.»

Lilian Gerber ist Leiterin Human Resources bei Hoffmann Neopac AG, **Driton Shala** ist Schichtleiter «Tiefgezogene Dosen» und **Dzevat Fuga** macht eine Lehre als Produktionsmechaniker bei Hoffmann in Thun. Das Gespräch führte Sibylle Siegwart.

Arbeitsmarktintegration als Chance nutzen.

Integration von Migrantinnen und Migranten findet überall statt: in der Schule, im Quartier, im Verein und insbesondere auch am Arbeitsplatz. Die Unternehmen, die Berufsverbände und der Schweizerische Gewerbeverband sgv als grösste Dachorganisation der Wirtschaft tragen viel zur Integration am Arbeitsplatz bei. Letztlich liegt es aber am Willen jedes Einzelnen, ob und wie stark gegenseitige Bemühungen zur Integration Früchte tragen. Entscheidender Faktor sind Kenntnisse in einer Landessprache.

Die im Mai 2015 publizierte Studie «Erwerbsbeteiligung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt» (KEK CDC consultants und B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung, 2015) kommt zum Schluss, dass für die Arbeitsmarktintegration von vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen fünf Schlüsselfaktoren wichtig sind: 1. Kenntnisse der Landessprache auf dem Niveau B 1 oder B 2, 2. psychophysische Beeinträchtigung / Vulnerabilität (z.B. durch Traumata etc.), 3. die Bereitschaft, eine statusärmere Arbeit anzunehmen, 4. die Bereitschaft, eine vom Herkunftsland abweichende Arbeit anzunehmen und 5. einen möglichst raschen Familiennachzug.

Diese Schlüsselfaktoren sind seit Jahren bekannt. Integration in die Arbeitswelt ist ein komplexer und primär individueller Vorgang. Die Gesellschaft hingegen stellt Integrationsforderungen hauptsächlich an die Arbeitgeber. Migrantinnen und Migranten integrieren sich aber letztlich als Individuen und bedürfen dazu in erster Linie der individuellen Unterstützung.

Arbeitsmarktintegration als Chance nutzen

Mit der Annahme der «Masseneinwanderungsinitiative» hat sich die Schweizer Bevölkerung im Februar 2014 für eine

autonome Steuerung der Zuwanderung, ein Kontingentierungssystem mit Höchstzahlen und für die Berücksichtigung eines Inländervorrangs entschieden. Dadurch gewinnt die Nutzung des inländischen Arbeitskräftepotenzials an Bedeutung. Die längerfristig hier lebenden Ausländerinnen und Ausländer machen rund 24 Prozent der Gesamtbevölkerung aus. Hier besteht noch Potenzial, um die Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften zu decken. Zahlreiche erwachsene Arbeitnehmende ohne Berufsabschluss sind Ausländerinnen und Ausländer, die seit Längerem in der Schweiz leben. Auf ihrem Weg zu einem Berufsabschluss stossen sie oft auf grosse Hindernisse. Abschlussprüfungen, verkürzte Lehren oder die Anerkennung von Berufserfahrung stellen höhere sprachliche Anforderungen als der Arbeitsalltag (schriftliche Ausdrucksfähigkeit, in der Deutschschweiz auch die Unterschiede Dialekt-Standardsprache). Für bildungsferne Arbeitskräfte bestehen zusätzliche Barrieren, die sie ohne Unterstützung kaum überwinden können, etwa das selbständige Lernen oder das Formulieren der eigenen Kompetenzen.

Der Schweizerische Gewerbeverband übernimmt Verantwortung

Der Schweizerische Gewerbeverband sgv unterstützt das strategische Ziel, inländisches Arbeitskräftepotenzial noch besser zu nutzen. Es ist im Sinne des Gewerbes, wenn Fachkräfte vermehrt im Inland rekrutiert werden können. Der sgv engagiert sich in vielfältiger Hinsicht zur Erreichung dieses Ziels, insbesondere im Rahmen der Berufsbildung und der höheren Berufsbildung. Einerseits fördern die Berufsbildung und der Arbeitsplatz die Integration erheblich. Andererseits kann nur mit einer fundierten beruflichen Grund- und Weiterbildung die Arbeitsmarktfähigkeit über die Jahre hinaus sichergestellt werden.

Zusammen mit den Berufsverbänden hat der sgv in den vergangenen Jahren viele Anstrengungen unternommen, die Qualifizierung der Berufsleute zu verbessern. Das beginnt bereits mit der Berufswahl. Die *schulischen Anforderungsprofile* von rund 200 Berufen wurden erhoben und mit typischen Berufssituationen versehen, die direkt vergleichbar abgerufen wer-

den können. Monatlich besuchen rund 5500 Ausbildungswillige die Webpage.

Individueller Kompetenznachweis (IKN): Die zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) ermöglicht lern- und leistungsschwächeren Jugendlichen den Abschluss einer beruflichen Grundbildung und den Einstieg ins Erwerbsleben. Für einen Teil stellt aber selbst das EBA-Qualifikationsverfahren eine zu hohe Hürde dar. Wer das Qualifikationsverfahren auch im Wiederholungsfall nicht besteht, hat Anrecht auf eine Bestätigung seiner in der Ausbildung erworbenen Kompetenzen. Der IKN schafft neu die Möglichkeit, die Kompetenzen der Betroffenen in einem standardisierten Verfahren zu erfassen und in einem anerkannten Dokument auszuweisen. Damit ermöglicht der IKN den Nachweis individueller Kompetenzen und gibt diesen einen Wert.

Der *sgv* bietet zusammen mit dem *Netzwerk der KMU Frauen* den Erwerb eines eidgenössischen Fachausweises Fachfrau/Fachmann Unternehmensführung KMU an. In der Schweiz leiten rund 64 000 Frauen eine Familien-KMU. Die grosse Mehrheit hat ihr Metier in der Praxis erlernt. 2014 sind zwölf Frauen, 2015 sieben Frauen über den Weg der Validierung an die Berufsprüfung zugelassen worden und haben diese erfolgreich abgeschlossen.

Der *sgv* engagiert sich auch auf der politischen Ebene für bessere Bedingungen in der Berufsbildung und der höheren Berufsbildung und fordert die stärkere finanzielle Unterstützung von Absolventen von Vorbereitungskursen in der *höheren Berufsbildung* in der Höhe von 400 Millionen Franken. Absolventinnen und Absolventen der höheren Berufsbildung sollen gegenüber Studierenden an einer Universität nicht länger benachteiligt werden. Die Bundeskredite sind zurzeit in der parlamentarischen Diskussion und werden voraussichtlich in der Wintersession 2016 verabschiedet.

Herausforderung Sprache

Mit zunehmender Sprachenvielfalt steigt die Bedeutung der Sprachförderung am Arbeitsplatz. Heute beschäftigen auch

kleinere Betriebe Arbeitskräfte aus einem halben Dutzend Länder mit sehr verschiedenen Sprachen. Die beste Voraussetzung für die Sprachförderung am Arbeitsplatz ist es, eine Landessprache als Betriebssprache zu fördern. Kurse in einer Landessprache erleichtern die Kommunikation mit und unter Mitarbeitenden, was die Effizienz der Arbeitsleistungen steigert. Ein Sprachkurs, der auf die Bedürfnisse des Betriebs zugeschnitten ist, bringt zudem mehr als ein allgemeiner Kurs. Das kann teurer, aber zielführender sein: Der Betrieb kann die Lerninhalte, zum Beispiel das Lernen von Begriffen, die sich direkt auf die Arbeit beziehen, mitbestimmen. Seit Jahren engagiert sich deshalb der Schweizerische Bau- und Handwerksverband mit seinem Pilotprojekt «Deutsch auf der Baustelle». Auch das Verstehen von Texten ist wichtig, da in der Arbeitswelt immer mehr schriftlich abläuft, etwa Anweisungen, Übergaben unter Teilzeitarbeitenden oder Bestellungen per Mail. Unternehmen können Anreize für den Kursbesuch setzen und die dadurch erbrachte Lernleistung anerkennen wie beispielsweise Kostenübernahme, teilweise oder ganze Anrechnung an die Arbeitszeit, Aussicht auf eine erweiterte, anspruchsvollere und/oder besser bezahlte Tätigkeit oder auf Weiterbildung.

Verantwortung der Unternehmen am Beispiel der Gastronomie und der Gebäudetechnik

Einzelne Branchen und Branchenverbände haben in den vergangenen Jahren Projekte zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten lanciert. Das derzeit bekannteste ist RIESCO von *Hotel & Gastro formation Schweiz*, der sozialpartnerschaftlich getragenen Bildungsplattform der Branche Hotellerie & Gastronomie. Seit zehn Jahren unterstützt der Lehrgang RIESCO anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen, im Schweizer Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Der erfolgreiche Lehrgang umfasst zwölf Monate praxisbezogene Ausbildung mit fachbezogenem Sprachunterricht und Praktika im ersten Arbeitsmarkt. Nach Abschluss erhalten die Teilnehmenden ein schweizweit gültiges Zertifikat. Kernstück ist das Praktikum, in welchem Fachwissen und die Werte der hiesigen Arbeitswelt wie Leistungsansprüche oder Pünktlichkeit vermittelt werden. Dazu

Insertion professionnelle et responsabilité des entrepreneurs

L'intégration se fait partout: à l'école, dans le quartier, dans les structures associatives et surtout au travail. Les employeurs, les associations professionnelles et l'Union suisse des arts et métiers USAM – principale association faîtière de l'économie suisse – font beaucoup pour l'insertion professionnelle des migrants. Mais au final, c'est la volonté de chacun qui fait le succès ou non des efforts consentis de part et d'autre, l'un des facteurs clé étant les connaissances acquises dans la langue d'accueil.

Ces dernières années, des programmes et des projets ont été lancés dans divers secteurs, notamment l'hôtellerie, la gastronomie, le bâtiment et l'automobile, pour soutenir l'insertion professionnelle des migrants. Les projets menés visaient d'abord à faciliter l'accès à l'emploi des personnes arrivées en Suisse par la voie de l'asile, en particulier les réfugiés reconnus et les personnes admises provisoirement.

kommt ein branchenspezifischer Sprachunterricht. Bis heute haben mehr als 300 anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene (Ausweis F) zwischen 18 und 52 Jahren den Lehrgang abgeschlossen. Durchschnittlich 75 Prozent haben danach eine passende Stelle gefunden. 2013 wurde in Winterthur RIESCO Gebäude- und Automobiltechnik lanciert. Die Lerninhalte sind darauf ausgerichtet, den Einstieg in eine EBA- oder EFZ-Lehre zu erleichtern. Die Strategie ist erfolgreich. Für den Erfolg braucht es die Bereitschaft der Unternehmen, sich auf das Experiment einzulassen und entsprechende Praktikumsplätze anzubieten. Neben der Gastronomie und der Gebäudetechnik prüfen weitere Branchen wie zum Beispiel das Reinigungsgewerbe entsprechende Engagements.

Zwecks eines besseren Verständnisses der Migrantinnen und Migranten werden auch Schritte durch die Arbeitgeber unternommen. Mit der Schulungsoffensive «Gut informiert – besser integriert» sollen sich angehende Betriebsleitende im Gastgewerbe bereits in ihrer Ausbildung mit der Integration von ausländischen Angestellten befassen.

Verantwortung auch beim Einzelnen

Die Unternehmen tragen viel zur Integration von Migrantinnen und Migranten bei. Arbeitsplatz und Berufsbildung erbringen eine sehr hohe Integrationsleistung. Die Verantwortung zur erfolgreichen Integration liegt aber letztlich bei jedem Individuum selbst. Der Schlüssel dazu liegt in den Sprachkenntnissen und in der Bereitschaft, die hiesige Arbeitskultur punkto Umgang und Pünktlichkeit vorbehaltlos zu übernehmen. Letztlich muss es zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer passen. Die Branchen können am besten die Bedürfnisse ihrer Unternehmen und den Nutzen spezifischer Massnahmen wie etwa Sprachunterricht am Arbeitsplatz abschätzen.

Der Schweizerische Gewerbeverband sgV, die Nummer 1 der Schweizer KMU-Wirtschaft, vertritt 250 Verbände und gegen 300 000 Unternehmen. Im Interesse der Schweizer KMU setzt sich der grösste Dachverband der Schweizer Wirtschaft für optimale wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen sowie für ein unternehmensfreundliches Umfeld ein. Der Schweizerische Gewerbeverband sgV engagiert sich im Rahmen des TAK-Integrationsdialoges zusammen mit den übrigen Sozialpartnern für die Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten und trägt mit dazu bei, das Potenzial der in der Schweiz lebenden Migrantinnen und Migranten besser zu nutzen und deren Integration am Arbeitsplatz zu fördern.

Dieter Kläy ist Ressortleiter Arbeitsmarkt beim Schweizerischen Gewerbeverband sgV; er ist Mitglied der Eidgenössischen Migrationskommission EKM.



Investition in eine bessere berufliche Zukunft.

Im Schweizer Gastgewerbe arbeiten traditionell viele ungelernte Menschen, zu denen auch Migrantinnen und Migranten zählen. Ohne Abschluss in ihrem Beruf und mit der deutschen Sprache als zusätzliche Hürde ist es für sie schwierig, auf dem Schweizer Arbeitsmarkt und privat Fuss zu fassen. Die Basisbildung Progresso ermöglicht einen erleichterten Einstieg.

Die Basisbildung Progresso, angeboten durch die Hotel & Gastro *formation*, ermöglicht ungelernten Arbeitnehmenden in Küche, Service, Systemgastronomie und Hauswirtschaft, sofern sie dem Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Schweizer Gastgewerbes (L-GAV) unterstellt sind, fast kostenlos eine bessere berufliche Zukunft in der Schweiz. Wie zum Beispiel Joseph George Ragulan (35) aus Sri Lanka, der seit sechs Jahren in der Schweiz lebt. 2014 hat er Progresso im Bereich Küche in Zürich besucht und erfolgreich abgeschlossen.

Theorie und Praxis vereint

«Progresso ist für meine Zukunft das Beste gewesen! Ich habe viele nützliche Erfahrungen gesammelt, die ich als Koch jetzt im Berufsalltag anwende», schwärmt Joseph George Ragulan. Als er seiner Frau Sinthuja 2010 aus Belgien in die Schweiz folgte, fand er Arbeit im Zunftrestaurant Pfistern in Luzern. Nachdem er ausreichend Deutsch gelernt hatte, schlug ihm sein damaliger Küchenchef den Besuch von Progresso vor. Dieses Angebot nahm der 35-jährige Vater zwei kleiner Kinder dankend an. «Ich hatte in Belgien bereits ein Jahr als Koch gearbeitet und war motiviert, noch mehr zu lernen», sagt Joseph George Ragulan, der ursprünglich aus dem Telekom-Bereich kommt.

Progresso richtet sich schweizweit an ungelernete Mitarbeitende in den Bereichen Küche, Service, Systemgastronomie und Hauswirtschaft. Durchgeführt wird der Lehrgang von der Hotel & Gastro *formation*, der Bildungsinstitution der

Schweizer Gastronomie und Hotellerie, die neben Progresso zahlreiche weitere Aus- und Weiterbildungen anbietet. Joseph George Ragulan hat vom insgesamt fünf Wochen dauernden Progresso-Kurs in vielerlei Hinsicht profitiert. «Ich habe gelernt, Prioritäten richtig zu setzen und weiss jetzt beispielsweise, worauf ich bei der Temperaturkontrolle und Warenannahme in der Küche achten muss. Jetzt arbeite ich viel selbstständiger.» Nebst den verschiedenen Zubereitungs- und Schneidearten, Lebensmittelkunde, Garmethoden und der korrekten Lagerung und Verarbeitung der Lebensmittel behandelten die Kursteilnehmerinnen und -teilnehmer auch das Thema Arbeitssicherheit und Hygiene in der Küche. Zusätzlich übten sie ihre Fertigkeiten bei der Menü-Zubereitung. Die Aufteilung des Kurses in drei Kursblöcke erlaubt ein ausgeglichenes Verhältnis von Praxis und Theorie. Zwischen dem ersten und zweiten je zweiwöchigen Block kehrten die Köchinnen und Köche für mindestens zwei Monate in den Betrieb zurück, um ihr neu angeeignetes Wissen anzuwenden und so zu festigen. Der dritte einwöchige Block kann direkt im Anschluss an den zweiten besucht werden. Bei Bedarf können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer den Lehrgang mit einem fachspezifischen Sprachkurs ergänzen. Dieser erlaubt es ihnen, nebst beruflichen Fähigkeiten auch ihre Sprachkompetenzen auszubauen.

Unterstützung durch den L-GAV

Mit dem L-GAV fördern die Sozialpartner die Aus- und Weiterbildung von Angestellten im Gastgewerbe, indem sie grosszügige Beiträge entrichten. Je nach Lehrgang werden Ausbildungskosten von bis zu 90 Prozent übernommen. Für die Arbeitnehmenden ist Progresso kostenlos, abgesehen von der Einschreibegebühr, wenn sie und ihre Betriebe dem L-GAV unterstellt sind. Die Arbeitgeber erhalten während der Dauer des Kurses sogar Lohnausfallkosten von bis zu 80 Prozent erstattet. Findet Progresso nicht in der Nähe des Wohnortes einer interessierten Person statt, organisiert die Hotel & Gastro *formation* eine Unterkunft für die Dauer des Kurses. Diese Unterstützung bringt Vorteile für beide Seiten. Der ungelernete Mitarbeitende entwickelt sich zu einer Fachkraft, die durch ihr besseres Know-How mehr Selbstvertrauen gewinnt. Sie professionalisiert ihre Handgriffe, wovon

Progresso: des qualifications synonymes de perspectives

schliesslich das ganze Team profitiert. «Die Zusammenarbeit mit den anderen Mitarbeitenden geht Hand in Hand. Alle wissen, wie die Abläufe in der Küche funktionieren», erzählt Joseph George Ragulan. Die Betriebe erhalten qualifiziertere Mitarbeitende und steigern dadurch ihre Effizienz. Zudem motiviert eine Weiterbildung die Angestellten, sodass sie ihre Arbeitsstelle weniger häufig wechseln, was die Fluktuation in den Betrieben senkt. Die dadurch gesteigerte Qualität im Restaurant oder Hotel nimmt der Gast ebenfalls wahr.

Chance auf Weiterbildung

Mit dem erfolgreichen Abschluss des Kurses hat Joseph George Ragulan vor zwei Jahren das branchenweit anerkannte Progresso-Zertifikat erworben. Nun steht ihm die Möglichkeit offen, sich als Koch weiterzubilden. «Vor kurzem habe ich die Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest erfolgreich abgeschlossen. Jetzt hänge ich während einem Jahr die Berufslehre als Koch mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis an. Anschliessend möchte ich die Weiterbildung zum Küchenchef und zum Berufsbildner absolvieren», verrät er über seine Zukunftspläne. Für den Sri Lanker sind Angebote wie Progresso sehr wichtig: «Man lernt unheimlich viel und sammelt gute Erfahrungen, die man bei der Arbeit anwenden kann. Ausserdem ist mir der Erwerb des Berufsattests dank Progresso leichter gefallen. Es ist schön, dass in der Schweiz Erwachsene noch zur Schule gehen können. In Sri Lanka existiert das nicht.» Den Progresso-Lehrgang würde er anderen Migranten und Migrantinnen im Gastgewerbe weiterempfehlen. «Ich führe in der Schweiz ein sehr gutes Leben mit meiner Familie, habe tolle Arbeitskollegen und einen Arbeitgeber, der die Mitarbeitenden fördert. Dank Progresso konnte ich mich beruflich weiterentwickeln.»

En Suisse, de nombreux étrangers travaillent traditionnellement dans la restauration. Mais sans diplôme dans le métier, il est difficile d'évoluer sur le marché du travail. C'est là qu'intervient Progresso, une formation de base proposée par Hotel & Gastro *formation* sur l'ensemble du pays, qui permet aux employés de cuisine, de service et d'intendance, de progresser dans leur carrière. Le cours, dispensé sur cinq semaines, propose aux participants d'approfondir leurs connaissances pratiques et théoriques du métier. Il peut se compléter, au besoin, par un cours de langue spécifique à la profession. Pour Joseph George Ragulan, 2014, diplômé Progresso dans le domaine de la cuisine, ce cours a été le meilleur gage de son avenir professionnel: «Il m'a permis d'acquérir une grande expérience pour mon métier de cuisinier. L'année prochaine, j'aimerais suivre une formation continue de chef cuisinier.» Grâce à la convention collective de travail pour l'hôtellerie-restauration suisse (CCNT), la formation Progresso est proposée presque gratuitement aux salariés soumis à la CCNT. Joseph George Ragulan la recommande sans hésiter.

Mike Kuhn ist seit 2011 Projektleiter Basisqualifikation bei der Hotel & Gastro *formation* Schweiz. Er hat verschiedene Stationen bis zum eidg. dipl. Küchenchef und Produktionsleiter absolviert und zehn Jahre auf allen Stufen des Kochberufs unterrichtet.

Einheimischen eine Chance geben.

Vom Thurgau bis ins Tessin, vom Wallis bis ins Seeland, im Gemüsebau oder in Zuchtbetrieben: Die Landwirtschaft zählt auf die Hilfe von 30 000 ausländischen Arbeitskräften. Die Arbeit ist hart, die Löhne sind tief. Einheimische zu finden, ist schwierig. Wer Flüchtlinge einstellen will, hat es besonders schwer. Eine Handvoll Landwirte nimmt die Hürden in Kauf: «Wer arbeiten will, soll eine Chance bekommen».

Die Landwirtschaft ist eine vielseitige Branche: Gemüse-, Obst- und Weinbau, Milchwirtschaft und Mastbetriebe. Wer denkt, es genüge, mit einer Hacke umgehen zu können und körperlich einigermassen fit zu sein, liegt falsch. Wer arbeiten will, muss nicht nur flinke Hände haben, sondern auch Landmaschinen bedienen, am Fliessband stehen und Dosierungsanweisungen von Spritzmitteln verstehen können. In Grossbetrieben arbeiten heute gut und gerne fünfzig Angestellte, in Spitzenzeiten kommen noch einmal so viele saisonale Arbeitskräfte hinzu. Für die vielfältigen Arbeiten rund ums Jahr finden Schweizer Bauern kaum Einheimische. Der Mindestlohn von 3200 Franken ist tief und die Arbeitszeit ist in den meisten Kantonen mit 55 Stunden pro Woche hoch.

Da wäre es doch naheliegend, vorläufig Aufgenommene oder anerkannte Flüchtlinge einzustellen. Diese Einheimischen dürfen arbeiten, finden aber häufig keine Stelle. Denn die administrativen Hürden für Betriebe, die Flüchtlingen eine Chance geben wollen, sind beträchtlich. Es braucht eine Arbeitsbewilligung, die der Kanton ausstellt. Er prüft arbeitsmarktliche und ausländerrechtliche Fragen und stellt dem Arbeitgeber dafür Rechnung. Bei einer F-Bewilligung muss der Arbeitgeber zehn Prozent des Lohnes auf ein separates Konto überweisen. Dieses Geld zieht der Staat für die Kosten ein, welche ihm durch die Anwesenheit des Flüchtlings entstehen. Kleine Betriebe überlegen es sich zweimal, ob sie einheimische Flüchtlinge einstellen sollen oder Mitarbeiter nicht doch lieber aus dem Ausland holen wollen. Das Freizügigkeitsab-

kommen zwischen der Schweiz und der Europäischen Union macht es möglich: Ohne bürokratische Hürden können Landwirte dort nach Belieben Helferinnen und Helfer rekrutieren.

Ein Pilotprojekt für die Landwirtschaft

Als die Bevölkerung im Februar 2014 Ja zur «Masseneinwanderungsinitiative» sagte, geriet die komfortable Lage, in der sich die Schweizer Wirtschaft bislang befand, mit einem Mal ins Wanken. In der Verfassung wurde festgeschrieben, dass auch die Zuwanderung von Personen aus dem EU-Raum künftig wieder kontingentiert und durch jährliche Höchstzahlen begrenzt werden soll. Was, wenn dadurch nicht mehr genügend ausländische Arbeitskräfte zur Verfügung stehen? Der Schweizer Bauernverband beschloss zu prüfen, ob mit dem brachliegenden Potenzial von Flüchtlingen mögliche Lücken zu schliessen wären.

Im März 2015 twitterte der Verband: «Betriebe für Flüchtling-Pilotprojekt gesucht». Von den 52 000 Schweizer Betrieben folgten acht dem Aufruf. Sie erklärten sich bereit, den Flüchtlingen Verständnis und Interesse entgegenzubringen, sie in den Betrieb zu integrieren und sie *on the job* aus- und weiterzubilden. Auch ermöglichten sie es den Flüchtlingen, berufsbegleitend Sprachkurse zu besuchen. Ein besonderes Augenmerk wurde auf die Einhaltung der Sicherheitsrichtlinien des Bundes gelegt: Im ersten halben Jahr ist das Unfallrisiko besonders gross. Darum galt es, die neuen Mitarbeitenden, die über wenig praktische Erfahrung verfügten, vor Unfällen zu schützen.

Und los geht's

Rodin Suleyman aus Aleppo und Abdullah al-Sakka aus Homs waren zwei der dreizehn Flüchtlinge, die im ersten Projektjahr vermittelt werden konnten. Xavier Moret, der mit seinem Bruder Benoît einen Familienbetrieb führt, erinnert sich: «Normalerweise lassen unsere ausländischen Angestellten für die Ernte einen Cousin oder Freund kommen. Die Ankunft der Flüchtlinge weckte Befürchtungen. Auch bei der Verkaufsstelle in der Stadt gab es skeptische Stimmen. Aber das hat sich inzwischen gelegt.»

Projet pilote: des réfugiés comme main-d'œuvre agricole

Als Rodin Suleyman aus Syrien flüchtete, hat er alles verloren. Seine Familie ist heute über ganz Europa verstreut. Der Krieg und die aussichtslose Lage in seiner Heimat belasteten ihn sehr. Hier in der Schweiz wollte er ein neues Leben aufbauen. In der Metallindustrie in seinem angestammten Beruf eine Arbeit zu finden, war jedoch aussichtslos. Als sich ihm die Möglichkeit bot, im Obstbaubetrieb der Familie Moret einzusteigen, musste er nicht lange überlegen. Schritt für Schritt erarbeitete er sich Wissen und Können. Schon bald konnte er in allen landwirtschaftlichen und mechanischen Bereichen mithelfen. Er knüpfte Bekanntschaften und verbesserte sein Französisch.

Eine Idee trägt Früchte

Das Pilotprojekt des Schweizer Bauernverbands und des Staatssekretariats für Migration wird von der Berner Hochschule für Agrar-, Forst- und Lebensmittelwissenschaften HAFL evaluiert. Bereits heute zeichnet sich ab, dass ein nationales Pilotprojekt in einem System mit 26 Kantonen schnell an Grenzen stösst. Verschiedene Kantone haben deshalb eigene Projekte lanciert. So vermittelt der Luzerner Bäuerinnen- und Bauernverband LBV vorläufig Aufgenommene und anerkannte Flüchtlinge an Bauernhöfe im Kanton. «Es ist für beide Seiten anspruchsvoll und braucht entsprechende Motivation und Einführung», betont Werner Hüsler. Deshalb sind Schnuppertage vorgesehen.

Grundsätzlich gilt auch für das Luzerner Projekt der *Normalarbeitsvertrag Landwirtschaft*. Während der ersten drei Monate richten die Landwirte im Luzernischen jedoch einen reduzierten Lohn aus: Sie zahlen 2300 Franken. «Die Teilnehmer haben keine landwirtschaftliche Arbeitserfahrung und müssen seriös eingeschult werden, sie sind damit in den ersten Monaten nur beschränkt einsatzfähig», erklärt Hüsler. Für den zusätzlichen Aufwand erhalten die Landwirte monatlich 200 Franken. Und falls die Flüchtlinge auf dem Bauernhof wohnen, erhalten sie weitere 200 Franken pro Monat als Beitrag für die soziale Integration. Die Kosten trägt der Kanton.

Zuwanderung begrenzen?

Während überall in der Schweiz Projekte zur Integration aus dem Boden schießen, ist die Umsetzung der Masseneinwan-

Que ce soit en Thurgovie, au Tessin, en Valais ou dans le Seeland, dans la culture maraîchère, l'élevage de bétail ou l'économie laitière, les étrangers sont 30 000 à travailler dans le secteur de l'agriculture. A 55 heures de travail hebdomadaires pour un salaire minimum de 3200 francs, il est difficile de trouver de la main-d'œuvre indigène. Alors les agriculteurs préfèrent recruter à l'étranger. Mais depuis l'adoption de l'initiative contre l'immigration de masse, qui veut restreindre l'immigration de travail, la donne a changé. D'où le projet pilote lancé par l'Union suisse des paysans et le Secrétariat d'Etat aux migrations pour encourager le recrutement, dans le secteur agricole, de réfugiés déjà établis en Suisse. Plusieurs cantons ont suivi le pas. Le projet permet aux agriculteurs d'alléger leurs charges salariales pendant la période d'initiation des réfugiés embauchés, lesquels sont assurés, en contrepartie, d'avoir un contrat à durée déterminée et d'acquiescer au passage une certaine expérience professionnelle. Reste à voir si ce réservoir (indigène) de main-d'œuvre permettra de pallier durablement la pénurie que connaît le secteur agricole.

derungsinitiative in vollem Gang. Noch ist unklar, wie die Zuwanderung künftig gesteuert wird. Dass die Bauernverbände bereits heute ausloten, ob das einheimische Arbeitskräftepotenzial besser genutzt werden kann, ergibt deshalb Sinn. Positiv ist auch, dass der Bundesrat die administrativen Hürden, die heute für vorläufig Aufgenommene und anerkannte Flüchtlinge bestehen, abbauen will.

Ob personelle Lücken in der Landwirtschaft dereinst durch inländisches Arbeitskräftepotenzial geschlossen werden können, bleibt indes offen. Der Schweizer Bauernverband fordert darum, dass die Zuwanderung von Arbeitskräften mit einem Aufenthalt von weniger als einem Jahr von den Höchstzahlen und Kontingenten ausgenommen wird. Zudem seien Kontingente flexibel auszugestalten, so dass auch Wirtschaftssektoren mit geringerer Wertschöpfung angemessen berücksichtigt werden.

Pascale Steiner ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich Grundlagen/Migrationspolitik im Sekretariat der Eidgenössischen Migrationskommission.

Tauben fliegen auf.

Wir müssen besser werden, sagt Mutter an einem Tag Ende Februar, schneller vor allem, und jetzt wird auch alles besser, in der neuen Besetzung, sagt sie, wir fangen nochmals neu an, ja? und wir besprechen, wer wem hilft während den heiklen Zeiten, und die heiklen Zeiten sind zwischen neun und halb zehn, während der Mittagszeit von zwölf bis eins und nachmittags so gegen halb vier bis etwa halb fünf; wir sitzen zu Hause am Esstisch, essen saure Gurken, scharfe Salami, Brot, flüssiges Joghurt, Mutter, die während dem Essen eine Liste schreibt mit den wichtigsten Punkten, die wir beachten müssen, im Service, im Buffet, in der Küche, Nomi, die meint, wir sollten es nicht übertreiben, es werde sich schon alles einpendeln. Genau, Nomi hat ganz Recht, sagt Vater und schneidet mit dem grossen Fleischmesser hauchdünne Scheiben von der Salami (und ich würde Vater am liebsten sagen, wie gern ich ihm zusehe, wenn seine Hände so ruhig und sorgfältig arbeiten) Mutter, die nach einer Scheibe langt, uns dann alle der Reihe nach anschaut und einen Satz sagt, den sie in nächster Zeit noch ein paar Mal sagen wird, von dem ich nicht weiss, wie ich ihn verstehen soll: wir müssen uns unser Schicksal erst mal erarbeiten.

Und weil Mutter die Einzige ist, die eine Vorstellung vom Ganzen hat, vom ganzen Betrieb, muss sie überall aushelfen, vor allem in der Küche, Vater, der in den ersten Wochen überfordert ist, weil Koch gar nicht sein Beruf ist, er aber alles perfekt machen möchte, nicht nur zuviel, sondern auch alles frisch kocht, und zwischendurch nippt er am Kochwein, weil es so heiss ist, eine unerträgliche Hitze in dieser Spielzeugküche! das ist der Anfang vom Ende, wenn du trinkst, sagt Mutter in unserer Geheimsprache, das weisst du, am Abend meinetwegen, aber nicht in der Küche, niemals, das hast du mir versprochen, ja, ich hab's dir versprochen, sagt Vater kleinlaut, ich muss mich doch erst mal ein bisschen einleben hier; Dragana, die schon morgens um sieben anfängt, ihren Walfischbauch gegen den Abwaschtrog drückt, Salate rüstet, Gemüse zerkleinert (immer nach Knoblauch riecht, was ich unangenehm finde) Dragana, die dauernd irgendetwas tut, die in den ersten Wochen fast kein Wort gesprochen hat, ausser, *ja, isch gut*, als Antwort darauf, wenn Vater ihr sagt, was sie als nächstes zu tun hat, ihre Einsilbigkeit, die sich schlagartig ändert, als Glorija anfängt bei uns zu arbeiten, Dragana und

Glorija, die sich in rasender Geschwindigkeit auf Serbokroatisch unterhalten; und Marlis? sie ist die Einzige der ehemaligen Angestellten, die bei uns bleibt, sie wäscht ab, putzt, das rhythmische Klacken ihrer schweren, weissen Holzschuhe, das genauso zu den Geräuschen der Küche gehört wie das Surren der Mikrowelle und das gierige Saugen des Dampfabzugs. Und Mutter, meistens ist sie es, die mit Schrubber, Eimer, Lappen, Plastikhandschuhen in die Toilette huscht, um die Lache, die sich mindestens einmal wöchentlich neben dem Pissoir bildet, aufzuwischen – Toilette kontrollieren, steht zuoberst auf Mutters Liste, so oft es geht!

An einem ungewöhnlich kalten Märztag, so kalt, dass ich mir einen Frühlingstag nicht vorstellen kann, schäume ich Milch. Ich sehe meine Hände, wie sie die Kanne halten und eine gleichmässige, nicht allzu schnelle Bewegung in der Vertikalen vollführen, mit dem Dampfahn fahre ich also langsam durch die blubbernde Milch, achte darauf, dass ich mit dem Dampfahn den Kontakt zur Milch nicht verliere, wenn man nämlich den abgewinkelten Aluminiumstab allzu sehr rauszieht, spritzt die Milch sofort überall hin, sprenkelt sie die Kaffeemaschine, die Theke, die Hände, die Bluse. Und das geschieht immer schneller als man meint. ...

Obwohl ich im Inserat *Schweizerinnen bevorzugt* geschrieben habe, haben sich ausschliesslich Ausländerinnen gemeldet (ich, die es geschrieben hat, denke an uns, an die Familie Kocsis, was es bedeutet, wenn wir Schweizerinnen bevorzugen. Nichts. Es bedeutet nichts, es ist einfach so, sage ich mir) Glorija, die von allen Bewerberinnen noch am ehesten als Schweizerin durchgeht, fast fliessend Deutsch spricht, also Dialekt, Vertrauen erweckende Augen und gute Arbeitszeugnisse hat, so Mutter, fing Anfang März an, bei uns zu arbeiten, als Serviertochter, und Nomi und ich, wir teilen uns die zweite Serviceschicht auf, arbeiten ansonsten im Buffet, und dein Studium? fragte mich Mutter, kann warten, eine Zeit lang, antwortete ich. ...

Great darling, sagt Glorija, um mich für meine Arbeit auszuzeichnen, und wenn man wirklich *great* ist, kann man aus einem halben Liter Milch, Luft und Dampf drei cremige Cappuccini-Schäume mixen. Zum Abschluss bestäube ich die

Milchschaumspitzen mit Schokoladepulver, und die Bewegung meiner Hand, mit der ich die Bestäubungsaktion vornehme, muss leicht und ruhig sein, sonst fallen die fragilen Berge in sich zusammen; ich frage mich wieder, welcher chemische Prozess diesen Zerfall hervorruft. Ich weiss nur, dass das Bestäuben ein feines, leicht zischendes Geräusch verursacht, wenn ich das Schokoladepulver in der richtigen Dosis, nämlich massvoll, brauche, und wenn ich von einer ruhigen Handbewegung, die für diese Tätigkeit erforderlich ist, gesprochen habe, dann meine ich ein behutsames Tippen des Zeigfingers an die gekippte Dose, hektische Hände, die gerade in solchen Momenten wieder einmal und einmal mehr alles zerstören können; Mutter und ihre Schwester, meine Tante Icu, die über Handarbeit gesagt haben, dass sich die Hände schön, in einem ruhigen Fluss bewegen sollen, egal, ob man einen Teig knetet, Konfitüre kocht, stickt, flickt, die Hände müssen angenehm warm werden, dann wird alles gelingen, auch der schwierige Strudelteig; also eher eine Arbeit mit Händen als Handarbeit.

Und das ist es, was mich an dieser Arbeit interessiert, nämlich, die erforderliche Handbewegung möglichst leicht, in einem immer schöneren, das heisst ruhigeren Schwung auszuführen, und ich möchte jeden Tag merken, dass meine Hände die Tätigkeiten des Ausspannens, Ausklopfens, Einspannens besser verstehen und somit der Kaffee mehr als eine solide Qualität erreicht, und ich weiss, dass sich das Zusammenspiel zwischen meinen Händen und der Cimbali, einer Drei-Kolben-Maschine mit Siebträgern, beheizter Tassenabstellfläche und Edelstahlfront – so steht es in der Bedienungsanleitung – täglich verändern muss, um die negativen Einflüsse wie feuchtes, windiges Wetter und Vollmond zu minimieren. All dies bedingt, dass ich beim Arbeiten nicht abschweife, mich mit nichts anderem befasse als mit den eben beschriebenen Tätigkeiten.

Von unseren Verwandten könnte niemand hier arbeiten, im Mondial, denke ich, an diesem kalten Märztag, ich, stundenlang Milch schäumend (so kommt es mir vor) weder im Service noch im Buffet könnten Tante Mancini und Tante Icu arbeiten, egal, wie gekonnt ihre Arbeit mit den Händen ist, und dieser Gedanke hat einen unangenehmen Ton, hoch und scharf, bin ich davon ausgegangen, dass sie irgendwann hier bei uns arbeiten? meine Onkel, die mit ihrem je speziell schadhafte Gebiss jeden Gast misstrauisch machen würden, denen wir unmöglich beibringen könnten, ihr offenes Zahn-Zahnlücke-Lachen zu verstecken; Csilla, Tante Icu und Onkel Piris Tochter, die jetzt Mitte dreissig ist, an einer Hautkrankheit leidet, keinen einzigen Zahn mehr im Mund hat und auch kein Geld für ein Gebiss, wie uns Tante Icu irgendwann geschrieben hat (Csillas Zähne, die ein Dauerthema sind, da sie damals, als sie bei uns gearbeitet hat, in unserer ersten Cafeteria, Mutter hoch und heilig versprochen hat, einen Teil des verdienten Geldes auf die Seite zu legen, für schöne, neue Zähne, dann kannst du auch wieder richtig essen, du bist ja so

dürr wie Herbstlaub, sagte Vater! Csilla, die damals in der Küche gearbeitet hat, im ersten Stock, unsichtbar für die Gäste, und mach ja deinen Mund nicht auf, auf der Strasse! haben wir zu ihr gesagt, Nomi und ich, sonst rennen alle vor dir davon, die Schweizer sind sich so was nicht gewohnt) und wohin mit Béla, frage ich mich, es wäre fast am Schwierigsten, meinen Cousin unterzubringen, Tante Icu und Onkel Piris Sohn, Bélas Zähne, die zwar einigermaßen in Ordnung sind, aber er wäre imstande und würde mit allen einen Streit anfangen, auch ohne ein einziges deutsches Wort zu sprechen, würde er alle provozieren, Béla, der minutenlang undurchdringlich schauen kann, es gar nicht merkt, wahrscheinlich deshalb, weil er normalerweise stundenlang in den Himmel schaut.

Glorija, die übrigens aus Kroatien stammt und perfekte Zähne hat (das haben wir sofort gesehen, beim Bewerbungsgespräch) bestellt immer noch Cappuccini, und das an einem ganz normalen Mittwoch! und ich fabriziere weiterhin Milchschaumberge, bestäube die fragilen Spitzen, zeichne zwischendurch mit dem Rahmbläser ein spiralartiges Gebilde für einen Kaffee Mélange, und Tante Icu könnte phantastisch schwindelerregende Torten backen, ich meine, Tante Icu würde mit ihren überdimensionierten, grossräumigen Torten alle in eine traumhafte Erregung versetzen, Schichten über Schichten aus Biskuit und Creme, und ja, es dauert eine Weile, bis man von der mit caramelisierten Zuckerzärtlichkeiten geschmückten Tortenoberfläche die unterste Schicht aus Biskuit erreicht, ich würde es Ihnen gern erzählen, dem Verein, oder sonst wem, dass Tante Icu Zuckerbäckerin und Gärtnerin ist und in einer Hanffabrik arbeitet, dass man sie eigentlich mit einer Concorde 787 einfliegen müsste, damit sie mit ihren beseelten Händen, wie Onkel Piri sagt, eine Creme aus natürlichen Sünden einrühren könnte.

My darling, ruft Glorija, ich brauche noch einen frisch gepressten Orangensaft, und ich, mit meiner schwarz-weiss gestreiften Bluse beeile mich, drei Orangen zu halbieren, die wunde Fläche auf den unteren Teil der Presse zu legen, den schwarzen Hebel rasch nach unten zu ziehen, zu drücken, bis schliesslich aus den Orangen der erwünschte Saft schießt, und meine Mutter taucht hinter der Theke auf, fragt, ob sie mir helfen könne, ja, ich brauche noch zwei kalte Schokoladen, drei Rivella, einen gespritzten Apfelsaft und eine Frage, die musst du mir auch noch beantworten, sage ich. Das hat aber noch ein bisschen Zeit, oder?

Auszug aus dem Roman «Tauben fliegen auf», Jung und Jung, Salzburg und Wien 2010. Abdruck mit freundlicher Genehmigung der Autorin.

Melinda Nadj Abonji ist Schriftstellerin, Musikerin und Performerin. Für den Roman «Tauben fliegen auf» wurde sie sowohl mit dem Deutschen als auch mit dem Schweizer Buchpreis ausgezeichnet.

Histoire de permis B.

Lucile venait de terminer son lycée et cherchait un boulot d'étudiante pour l'été. Elle avait pris le bottin téléphonique et appelé des restaurants au hasard. Après une dizaine de coups de fil, le patron du *Rocher blanc*, aux Mayens de Chamoson, lui avait dit qu'elle pouvait se présenter le lendemain après le service du soir.

L'été était sec et brûlant, comme souvent dans la plaine du Rhône. Il était 20 heures lorsqu'elle avait pris la voiture de son père. Un air chaud s'était répandu sur les parties découvertes de son corps : Dieu qu'elle aimait ce souffle tiède sur sa peau, ça lui donnait le sentiment d'être enveloppée, d'être liée à quelque chose d'infiniment plus vaste qu'elle.

La grande terrasse faite de larges dalles d'ardoise claire formait l'essentiel de l'établissement. Elle était entourée d'arbres, mélèzes, chênes et boulots isolés, qui lui donnaient sa fraîcheur. Lorsque Lucile était arrivée, le patron, un homme rond et court sur pattes, entièrement recouvert de cheveux blancs, l'avait examinée par-dessus ses lunettes carrées et lui avait demandé sans se présenter :

– Tu peux commencer demain ?

– Oui, avait-elle répondu sans hésiter. Mais est-ce que je peux connaître mes horaires et savoir combien je serai payée ?

– C'est 1600 francs le mois.

– Oui, et les horaires ?

Après le deuxième soir, le patron lui avait annoncé :

– Il va y avoir « un bus » demain, mais Romão sera là.

Le « bus », c'était cinquante à soixante clients, en général des Suisse-allemands qui débarquaient d'un coup pour manger la spécialité de la maison, une entrecôte sur ardoise et son gratin dauphinois. Ils s'installaient autour des deux tables allongées abritées par la tonnelle, un peu à l'écart, tandis que le reste du restaurant continuait à fonctionner normalement.

Lucile s'était demandé comment elle allait faire pour absorber ce surplus de travail, alors qu'elle parvenait à peine à donner le tour sans le fameux bus. Quand elle avait commencé à porter les ardoises fumantes, elle s'était rendu compte que quelqu'un l'aidait. Un garçon aux cheveux châtains clairs ondulés et aux yeux bruns, une silhouette équilibrée et musclée. Il lui avait montré les plats de gratin d'un geste :

– Toi.

Et il s'était emparé des ardoises, plus lourdes en disant :

– Moi.

C'était Romão. Un Portugais de 18 ans.

Romão ne parlait presque pas français. Lucile aimait bien sa présence timide et efficace pendant le service. Elle s'était aperçue qu'il travaillait beaucoup plus qu'elle. Il arrivait le matin de bonne heure pour nettoyer la terrasse, entretenir la forêt alentour et préparer les plats en cuisine. Le soir, quand le patron sirotait un verre de rouge sur sa chaise et qu'elle s'en allait, Romão nettoyait les lourds récipients en métal, les plats à gratins, les casseroles et la plonge.

– Combien d'heures par jour travailles-tu ?, lui avait demandé Lucile après quelques jours.

– Douze ou treize heures, des fois seize heures. Deux ans de plus et permis B.

– C'est combien d'années pour avoir le permis B ?

– Quatre ans.

Elle avait compris que ça faisait deux saisons qu'il travaillait ainsi dans l'espoir d'obtenir ce fameux permis B, renouvelable à l'année. Elle s'était demandé comment il ferait pour en bénéficier. Il lui faudrait trouver un emploi qui ne soit pas limité à la saison. Or il parlait à peine français. Mais elle n'avait pas posé plus de questions.

Lorsqu'elle avait vu le patron enlever des assiettes débarrassées les restes de gratin dauphinois qui n'avaient pas été mangés pour les réutiliser au service suivant, Lucile s'était décidée à partir. Elle avait repris le bottin téléphonique et rapidement trouvé un autre restaurant prêt à l'engager pour le double du salaire qu'on lui aurait versé à Chamoson.

Lucile n'avait eu aucun scrupule à donner sa démission. Mais elle était mal à l'aise de laisser Romão à son sort. Elle avait songé qu'elle pourrait l'aider à chercher un autre travail. Après tout, avec un peu de chance, ça serait seulement quelques coups de fils. Elle aurait aussi pu lui laisser son numéro de téléphone, pour qu'il puisse l'appeler s'il avait besoin d'aide ou pour garder contact. Mais elle lui avait juste dit :

– J'ai trouvé un autre endroit mieux payé. Tu devrais pas rester. Bonne chance.

Il avait souri de son air timide et avait répondu :

– Ok. Au revoir.

Lucile s'était renseignée et avait trouvé les coordonnées du service qui, à l'État du Valais, était censé protéger les travailleurs. Elle avait pris rendez-vous et avait exposé la situation de Romão au fonctionnaire gras et statique qui l'avait accueillie. Il avait répondu, indifférent :

– Oh vous savez, en Valais y a qu'un demi-syndicat pour la restauration. Alors pour ce genre de situations, on peut rien faire.

Lucile avait commencé son nouveau travail et oublié Romão. Du moins croyait-elle. Elle avait fait son chemin, des études à Genève et dans des villes étrangères, un emploi, puis un autre et encore un autre, intéressants et bien payés.

Lors de son premier travail, un stage rémunéré au musée de l'Élysée à Lausanne, Lucile avait contribué avec beaucoup de plaisir à l'élaboration d'un catalogue d'exposition. Comme souvent, ce jour-là elle s'était installée dans le magnifique parc de l'établissement pour pique-niquer et observer, émerveillée, les jardins descendre par paliers successifs, ouvrant la vue sur le grand lac et les Alpes françaises. Elle était fière du poste qu'elle avait obtenu et se disait qu'elle avait énormément de chance de faire un travail aussi intéressant dans d'aussi bonnes conditions.

C'est à ce moment qu'elle a revu Romão pour la première fois. Lorsqu'il s'est approché d'elle, il était dans la cuisine du *Rocher blanc* en train de nettoyer les plaques et, de son français presque incompréhensible, il lui demandait si elle pouvait passer quelques coups de fil pour l'aider à trouver un autre emploi.

Les années suivantes, elle l'avait revu lorsque le statut de saisonnier avait été supprimé et, bien plus tard, lorsqu'on avait discuté de le réintroduire. Lors de ces deux rencontres, elle l'avait juste aperçu qui servait des clients sur la terrasse du *Rocher blanc*. Ils ne s'étaient pas parlé.

Il y a quelques jours, Lucile a proposé à ses deux enfants de l'aider à préparer un gratin dauphinois. Elle a posé une planche devant chacun d'entre eux sur la table du balcon, et leur a montré comment couper les patates et les disposer dans le plat. Elle regardait avec bonheur ses deux garçons trancher les légumes en s'appliquant. C'était un soir d'été. Le ciel commençait à se colorer légèrement de rose : à travers le grand pin et les immeubles de son quartier, elle contemplait l'échappée sur le lac. Elle sentait avec plaisir l'air tiède entourer son corps et l'installer dans une douce torpeur.

Romão est apparu de l'autre côté du balcon. Il se tenait debout dans la cuisine du *Rocher blanc* une brosse à récurer dans les mains. De son air timide et doux il lui a demandé

– C'est tes enfants ?

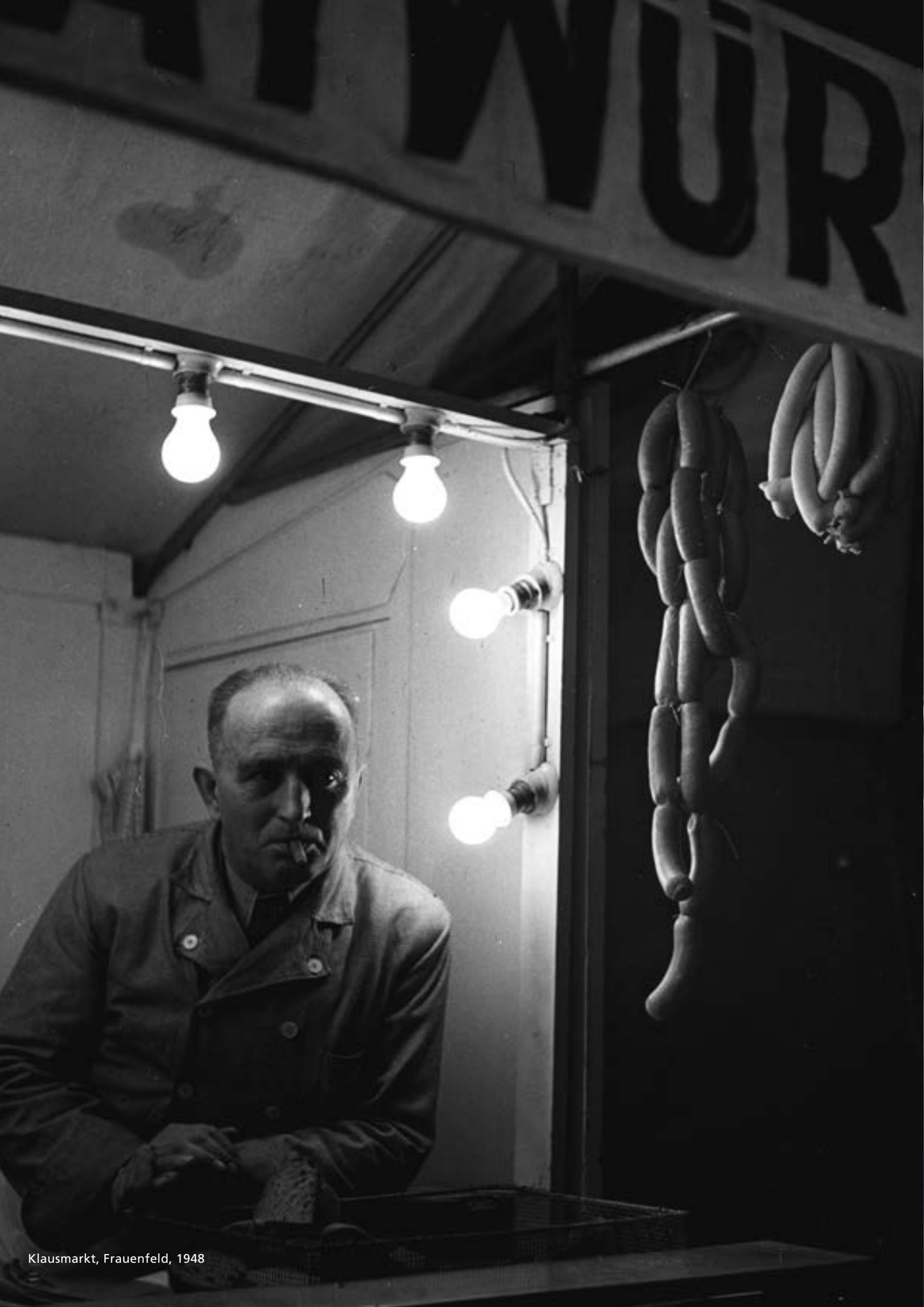
– Oui, a répondu Lucile en souriant.

Puis elle a demandé :

– Est-ce qu'ils réutilisent toujours les gratins que les clients n'ont pas mangés pour les servir aux suivants ?

– Oui, toujours.

Nadia Boehlen, docteure en Histoire et politique internationales de l'Institut universitaire de hautes études internationales de Genève, est porte-parole d'Amnesty Internationale depuis 2011.



Klausmarkt, Frauenfeld, 1948



Production de cervelats à la boucherie Angst à Zurich, 2005

Wenn Arbeit das ganze Leben ist.

Hat der Flüchtling die Grenze des Nationalstaats überwunden, steht er vor einer weiteren Hürde: der Arbeitserlaubnis. Selbst wenn Arbeit vorhanden ist, darf er diese nicht immer und nicht sogleich annehmen, jedenfalls in der Schweiz nicht. Mit unterschiedlichen Modellen der «Arbeitsmarktintegration» versuchen nun die europäischen Länder, das volkswirtschaftliche Potenzial der Flüchtlinge besser zu nutzen. Als vorbildlich gelten unter Migrationsexperten die skandinavischen Länder mit ihren «Kompetenzabklärungen».

Im Nationalstaat sind die Menschen vor dem Gesetz gleich. Daneben aber besteht eine erstaunliche Diversität rechtlicher Status. So kennt die Schweiz neben ihren Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern die Ausländer, die entweder eine unbefristete Niederlassungs- oder eine befristete Aufenthaltsbewilligung besitzen. Für den EU- und Efta-Raum werden die Ausweise L, B, C, Ci und G, für den Rest der Welt die Ausweise Ci, G, F, N und S ausgestellt. Wer keinen Ausweis hat, rangiert in der Hierarchie zuunterst: die Sans-Papiers. Sie sind illegal, gehen aber einer Arbeit nach; ihre Zahl wird auf bis zu 300 000 geschätzt.

Migration als Konstante der menschlichen Geschichte

Der Nationalstaat schafft für seine Bürger einen privilegierten Raum. Die Ausländer und Fremden dagegen müssen um ihre Anerkennung kämpfen. In einer Welt, die dank effizienter Transportmittel so klein wie nie zuvor geworden ist, wird die wohl einzige Konstante der menschlichen Geschichte zum Ausnahmefall: die Migration. Schon immer war sie für viele das bevorzugte Mittel, an einem anderen Ort ein besseres Leben zu finden, seit den Nomaden in grauer Vorzeit, die auf der Suche nach Ressourcen von einem Kontinent zum nächsten zogen, von Afrika nach Asien, Europa und Amerika. Eine *wave of advance* folgte auf die andere, wie der Migrationshistoriker Massimo Livi Bacci formuliert.

Im 19. Jahrhundert fand der grosse Exodus aus Europa statt. Etwa achtzehn Millionen Menschen verliessen Grossbritannien und Irland, elf Millionen Italien, sieben Spanien, je fünf Österreich-Ungarn und Deutschland, drei Polen und Russland und zwei Schweden und Norwegen, um über den Ozean in die Neue Welt zu ziehen. Die jungen europäischen Nationen kurbelten diesen Exodus an. Sie waren froh, die mittellosen Mitbürger loszuwerden.

Heute erfolgt der Exodus vor allem aus Afrika. Die Reaktion der europäischen Nationen fällt widersprüchlich aus. Einerseits ist die Politik vieler Staaten fremdenfeindlich ausgerichtet. Sie betrachten die Migranten als Übel, vor dem sie sich schützen müssen. Europa hat sich in den letzten Jahren zu einer Festung ausgebaut. Doch viele Menschen lassen sich davon nicht abhalten. Andererseits aber sind die Nationen humanitären Prinzipien verpflichtet. Verfolgte aufgrund ihrer Ethnie, Religion, Nationalität oder politischen Überzeugung finden als Flüchtlinge Aufnahme.

Nationen als Volkswirtschaften

Die Nationen definieren sich auch als Volkswirtschaften, deren Mitglieder arbeiten sollen. Artikel 3 des schweizerischen Ausländergesetzes besagt, dass die Zulassung von erwerbstätigen Ausländern im Interesse der Gesamtwirtschaft erfolge. Wer also in die Schweiz kommen will, um hier ein besseres Leben zu finden, wird an Wirtschaftskonjunktur und Beschäftigungsstatistik gemessen. Um den berühmten Satz von Max Frisch zu paraphrasieren: Der Fremde, selbst wenn er ein anerkannter Flüchtling ist, interessiert nicht primär als Mensch und Kulturwesen, das ihm eigene Weltdeutungsfähigkeiten verfügt, sondern als Arbeitskraft.

Der westliche Mensch ist ein Arbeitstier: Arbeit ist – mindestens – das halbe Leben, wie das Sprichwort sagt. Mit der im 16. Jahrhundert einsetzenden Säkularisierung hat sich die Lohnarbeit als die grosse Sinnstifterin etabliert. Der Mensch ist nicht mehr, wozu Gott ihn bestimmt, sondern er ist vor allem, was er arbeitet. Daher trägt der Arbeitslose, der vom Sozialamt unterstützt wird, das Stigma des Versagers und Nutzlosen, der auf Kosten der Allgemeinheit lebt – obschon die Lohnarbeit zu ei-

nem knappen Gut geworden ist. Die Maschinisierung von Landwirtschaft und Industrie hat viele Tätigkeiten überflüssig gemacht. Wer eine Stelle besitzt, muss sich glücklich schätzen, auch wenn die Arbeit ihn unglücklich macht.

Gemäss einer neueren Studie sind die Schweizerinnen und Schweizer zu rund 90 Prozent erwerbstätig, die hier wohnhaften ausländischen Staatsangehörigen zu 80, anerkannte Flüchtlinge zu 50, vorläufig Aufgenommene zu 25 Prozent. «Vorläufig Aufgenommene» – im Verwaltungsjargon «vAs» – sind Menschen, die Asyl beantragt und nicht erhalten haben, die aber nicht ausgeschafft werden können, weil dies gegen das Völkerrecht verstiesse oder die Betroffenen gefährden würde. In der Heimat der meisten vorläufig Aufgenommenen herrschen Gewaltkonflikte. Anders als die Bezeichnung vermuten lässt, bleiben die meisten langfristig hier. In der Schweiz leben rund 30 000 Flüchtlinge und 20 000 vorläufig Aufgenommene.

Dass diese beiden Gruppen selten eine Stelle und wenn, dann meist im Niedriglohnsektor von Gastgewerbe, Landwirtschaft und Reinigungsbranche finden, liegt nicht nur daran, dass sie oft keine Landessprache sprechen, keinen höheren Bildungsabschluss besitzen und unter den Folgen von Flucht und Verfolgung leiden. Sie hätten auch schlechte Startbedingungen, sagt der Erziehungswissenschaftler Claudio Spadrotto vom Zürcher Büro KEK-Beratung: Wer ein Asylgesuch stelle, dürfe mindestens in den ersten drei Monaten nicht arbeiten, wer einen B-Ausweis erhalte, brauche eine Arbeitsbewilligung, und die vAs hätten zusätzlich keine freie Wohnsitzwahl, dürften also den Kanton gar nicht und die Gemeinde nur dann wechseln, wenn sie keine Sozialhilfeleistungen bezögen. Sie müssten dauernd damit rechnen, bei einer Beendigung des Konflikts in ihr Herkunftsland ausgewiesen zu werden. Einerseits wolle der Staat, dass die Fremden arbeiteten, andererseits verhindere er dies – ein klassischer Zielkonflikt.

Integrationspläne, Potenzialabklärungen und Kompetenzerfassung

Die im internationalen Vergleich tiefe Erwerbsquote der Flüchtlinge ist ein Problem: Erstens ist es ein Ärgernis in den

Augen der Schweizer Öffentlichkeit, welche die arbeitslosen Fremden des Schmarotzertums verdächtigt. Zweitens eine Herausforderung für den Staat, der das Produktivitätspotenzial der auf seinem Territorium lebenden Menschen ausschöpfen sollte. Schliesslich ist es auch für die Betroffenen selbst ein Problem, die, nachdem sie das Wagnis des Aufbruchs eingegangen sind, sich selbst und ihrem Umfeld ihre Tüchtigkeit beweisen wollen. Ein untätiger Flüchtling fühlt sich nicht gut; für ihn, den Angekommenen, ist Arbeit nicht nur das halbe, sondern das ganze Leben.

Die Leitvokabel der Integrationspolitik lautet denn auch in ganz Europa: «Arbeitsmarktintegration». Der Staat versucht, den anerkannten Flüchtlingen den Zugang zu einer Erwerbsarbeit zu erleichtern. Der Volkswirtschaftler Thomas Liebig von der OECD in Paris unterscheidet in dieser Hinsicht drei Gruppen. Die skandinavischen Länder erarbeiten mit den anerkannten Flüchtlingen einen Integrationsplan, der während zwei bis drei Jahren zunächst Sprachkurse und anschliessend Praktika und subventionierte Beschäftigungen vorsieht, die von einem berufsbezogenen Sprachunterricht und einer Ausbildung begleitet werden. Die Flüchtlinge würden schrittweise und individuell in den Arbeitsmarkt eingeführt, sagt Liebig. Wie der Politologe Bernd Parusel kürzlich in einem Artikel in *terra cognita* (2014) dargelegt hat, dürfen in Schweden abgelehnte Asylbewerber im Land bleiben, wenn sie eine Arbeitsstelle finden. Dadurch werde ihre Illegalität vermieden und sie würden so dem Staat nützlich.

Die zweite Gruppe bilden laut Thomas Liebig Länder wie die Schweiz, Deutschland, Frankreich, die Niederlande und Österreich. Sie bieten Sprachförderung und berufliche Integrationsmassnahmen an, die jedoch nicht in langfristige und strukturierte Programme eingebunden sind. Erwachsenenbildung, Gesellschaftskunde und berufliche Weiterbildung sind nicht vorgesehen. Zum Teil wird die Integration, wie in der Schweiz, durch das Asylverfahren behindert, das den Leuten das Arbeiten verbietet, oder sie müssen sich zwischen Sprachkurs und Arbeit entscheiden. Die letzte Gruppe bilden laut Liebig die mittel- und osteuropäischen Länder, für die diese Herausforderung neu sei. Sie hätten kaum Infrastrukturen für die Integration aufgebaut.

Modèles d'insertion professionnelle en Europe

S'il est une constante dans l'histoire de l'humanité, c'est la migration : depuis toujours, l'homme s'est déplacé de continent en continent en quête de ressources. La migration est aujourd'hui freinée aux frontières de l'Europe par des Etats-nations souverains, tout à la fois réticents face à l'arrivée de réfugiés et intéressés par leur force de travail. Dans la société occidentale, on ne compte que si on travaille. Or en Suisse, dans un premier temps, les réfugiés ne sont pas autorisés à travailler – même s'ils le pouvaient –, pour éviter qu'ils ne s'enracinent trop vite. Résultat : des milliers d'entre eux travaillent sans papiers. Pour mieux exploiter le potentiel économique des migrants et faciliter en même temps leur intégration sociale, plusieurs pays – essentiellement scandinaves – se sont tournés vers des modèles « d'insertion au marché du travail ». Ceci suppose aussi une clarification des compétences respectives. La Suisse se rallie aujourd'hui à cette politique.

Nach schwedischem Vorbild konzentriert sich die Arbeitsintegration der Schweiz auf «Potenzialabklärung» und «Kompetenzerfassung». Das Staatssekretariat für Migration hat dazu mehrere Studien in Auftrag gegeben. Künftig soll der Staat die Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen frühzeitig daraufhin evaluieren, welche Qualifikationen und Befähigungen sie bereits besitzen und noch erwerben müssen, damit sie sich auf dem Arbeitsmarkt behaupten. Allerdings könne man nicht erwarten, dass ein Flüchtling mit geringer Vorbildung in zwei Jahren den Bildungsstand erreiche, für den eine im Land geborene Person zehn oder mehr Jahre aufgewendet habe, sagt Thomas Liebig. Integration brauche Geduld. Und Claudio Spadarotto betont, dass der Staat seine Gesetze und Strategien habe, der Vollzug in den Kantonen aber nicht nur verschieden laufe, sondern auch unterschiedlich erfolgreich sei. Die Zielgruppe sei eben heterogen, was die Einführung passender Massnahmen erschwere.

Blinder Fleck der Arbeitsmarktintegration

Beide Migrationsexperten weisen auf den grossen blinden Fleck der Arbeitsmarktintegration nicht nur der Schweiz hin: den Familiennachzug – der in der Schweiz nur dann erlaubt ist, wenn der Flüchtling keine Sozialhilfe bezieht. In den OECD-Ländern sind die so genannten Familienmigranten, die häufig aus jungen Frauen bestehen, die weitaus grösste Migrationsgruppe. Sie werden oft übersehen, erhalten wenig bis keine Unterstützung. Eine umsichtige Arbeitsmarktintegration müsste auch sie berücksichtigen.

Zu Beginn des 21. Jahrhunderts bilden die Migration, das Prinzip der Lohnarbeit und die Souveränität der Nationalstaaten ein widersprüchliches und schwer durchschaubares Gemenge. Ihr erstes Opfer ist der Migrant. Am neuen Ort will er sich beweisen, trifft aber auf einen Arbeitsmarkt, der sich ihm verschliesst oder ihn ausbeutet. Der Staat ist nur volkswirtschaftlich an ihm interessiert, die Gesellschaft oft gar nicht. Vor etwas mehr als hundert Jahren war die Fortbewegung über grosse Distanzen schwieriger als heute, die Chance aber, irgendwo ein neues Leben anfangen zu können, grösser.

Urs Hafner ist freischaffender Historiker und Journalist. Letzte Buchpublikation: *Subversion im Satz. Die turbulenten Anfänge der «Neuen Zürcher Zeitung»*, Zürich 2015.



Primarschule im Thurgau, 1934

Migrants en concurrence sur le marché de l'emploi.

Lorsque les thématiques de la migration et de l'économie sont abordées conjointement, la question porte souvent sur les effets de la main-d'œuvre étrangère sur le marché du travail suisse. Certains perçoivent l'immigration comme une menace pour les emplois, tandis que d'autres en relèvent les effets positifs. Ces débats qui opposent migrants et Suisses n'abordent toutefois que très rarement l'existence de situations de concurrence entre les migrants eux-mêmes et de l'impact ainsi créé sur la société et le marché de l'emploi.

Les personnes migrantes ne sont pas toutes traitées de la même manière sur le marché de l'emploi, de même qu'elles ne sont pas toutes confrontées aux mêmes obstacles pour y accéder. Certains facteurs institutionnels, juridiques ou politiques en sont généralement la cause, mais d'autres éléments entrent aussi en considération.

Une « légalité » qui renforce l'illégalité ?

La première grande distinction qui s'opère entre les migrants est celle du statut juridique lié à l'origine. La législation suisse a, de manière générale, instauré trois catégories de migrants dont les prérogatives diffèrent quant à l'accès au marché du travail. Les ressortissants européens bénéficient d'un accès facilité au marché de l'emploi en Suisse, grâce à la libre circulation des personnes, tandis que les ressortissants d'Etats tiers restent soumis à des contingents. Concernant les personnes issues du domaine de l'asile, certaines conditions réglementent également leur possibilité de travailler. De cette classification des migrants découle une série d'autres réglementations, comme par exemple celle en lien avec la reconnaissance des diplômes ou celle relative à la formation. Une première zone de tension entre les migrants s'exprime déjà dans les lois qui prévoient des conditions différentes pour l'accès au marché de l'emploi. Certains migrants d'Etats tiers dont l'accès à l'emploi est limité, mais qui ont des opportuni-

tés, s'engagent ainsi sur un marché du travail illégal. Les effets du travail au noir sont connus pour ce qu'ils créent au niveau du dumping salarial et de la dégradation des conditions de travail. Il en résulte donc de manière générale que la concurrence « légale » entre les migrants européens et ceux d'Etats tiers peut générer ou du moins accentuer un déséquilibre des conditions de travail pour tous les membres de la société.

Les réseaux de migrants: entre filet de sécurité et mécanisme d'exclusion

La concurrence apparaît aussi au travers des compétences sociales, c'est-à-dire les contacts et les réseaux de soutien et d'accès aux ressources qui sont à disposition des différents groupes de migrants. Les rares études établies à ce sujet sont encore relativement récentes et ne permettent pas d'étayer de manière exhaustive les mécanismes, les causes et les effets des réseaux spécifiquement sur le marché du travail. Il en ressort toutefois jusqu'à présent que la formation des réseaux est diversifiée: pour certains, les relations familiales sont prépondérantes, tandis que pour d'autres, il s'agit d'amis ou de collègues de travail originaires du même pays.

Les compétences sociales ne sont précisément pas un facteur à sous-estimer pour l'intégration professionnelle. Elles permettent notamment un premier accès à une place de travail ou d'apprentissage. Or, ces réseaux ne sont souvent pas accessibles aux migrants, en raison non seulement des obstacles juridiques, mais aussi du peu de connaissances linguistiques, des problèmes de discrimination et des « lobbys migratoires » spécifiques. La mobilité ainsi réduite conduit soit à rester cantonné dans le même emploi, comme c'est le cas par exemple de certains migrants résidant depuis longtemps en Suisse, soit à ne pas avoir de premier accès à une place de travail comme cela peut s'observer dans certains cas pour les réfugiés. Le manque de réseau touche également les migrants hautement qualifiés qui, malgré une bonne formation, ne disposent pas des contacts nécessaires pour avoir accès à la place de travail appropriée. L'élargissement et le développement de projets de mentorat destinés à tous les migrants ainsi qu'aux Suisses, en particulier dans le cadre

de la recherche d'emploi et aussi pour les migrants hautement qualifiés, éviteraient la reproduction d'inégalités sociales.

La logique du marché du travail

Les phénomènes observés où les équipes sont souvent composées de travailleurs de même nationalité, comme dans les secteurs du gros œuvre ou de l'agriculture, ne peuvent se traduire par une politique de « clientélisme », mais résultent plutôt des contextes juridique, politique et économique de la Suisse. Les employeurs évitent ainsi les problèmes de barrières linguistiques et de communication interculturelle. A l'époque des statuts de saisonniers, les employeurs recrutaient activement la main-d'œuvre auprès de leurs travailleurs : « Avez-vous un frère qui pourrait travailler dans le bâtiment ? », « une cousine qui pourrait aider dans les cuisines ? » Ces méthodes de recrutement permettent d'assurer l'intégration au sein de l'équipe et de réduire au minimum les risques de malentendus.

L'existence de migrants de même nationalité dans certains secteurs correspond donc davantage à une logique du marché qui « jette » les migrants dans certains secteurs en raison de l'absence de main-d'œuvre et de spécialistes. Les besoins se font particulièrement ressentir dans les secteurs de la santé, de la gastronomie, de l'hôtellerie, du nettoyage, de l'économie domestique, du gros œuvre. De cette logique naissent aussi des préjugés à l'égard de certains migrants, en particulier les personnes hautement qualifiées des Etats tiers ou du sud de l'Europe.

Construire une politique basée sur l'égalité des chances

Les contextes juridique, politique et économique renforcent ces réseaux qui incitent certains groupes à tomber dans l'illégalité et à se diriger ainsi vers certains secteurs. Pour d'autres, ils se voient attribués à des secteurs spécifiques, à cause du manque de compétences et des méthodes de recrutement. D'une part, les migrants sans statut de séjour se retrouvent en concurrence avec les migrants pendulaires dans l'économie

domestique, d'autre part, les migrants qualifiés sont confrontés aux peu qualifiés dans la restauration.

Pour combattre les conséquences négatives de ces phénomènes, il est nécessaire de s'opposer aux conditions de travail précaires que créent les bas salaires, la longue durée des heures de travail et l'absence de flexibilité, notamment pour les personnes sans statut de séjour. En outre, les lacunes en matière de politique d'intégration et de formation empêchent le développement et l'intégration des migrants en Suisse dont la mobilité est refusée sur le marché du travail et au sein de la société. Ces migrants sont les premiers à perdre leur place de travail et à tomber dans un chômage de longue durée en raison du manque de mesures de formation continue. Certains arrivent à la retraite avec une rente insuffisante.

Elaborer une offensive en matière de formation est plus que nécessaire pour que celle-ci n'offre pas seulement des cours de langue aux migrants, mais aussi des possibilités de formations continues professionnelles indépendamment de la nationalité, de l'origine, du statut, de l'âge ou d'autres critères. Des instruments servant à reconnaître les compétences et à valoriser les diplômes devraient aussi être développés. Il existe déjà en matière de lutte contre les discriminations et pour le mentorat de bonnes approches qui doivent se poursuivre. A cet égard, tous les acteurs sont sollicités : les autorités, les employeurs et les représentants d'employés.

Défis à relever au regard de l'évolution actuelle de la société et du marché du travail

Les nouvelles formes émergentes de la migration modifient la dynamique économique et politique ainsi que les priorités en matière d'intégration. Cependant, la migration est elle-même influencée par ces éléments avec lesquels elle interagit. Il est, dès lors, primordial de préserver un socle de valeurs fondamentales capables de garantir des conditions de travail décentes. Le phénomène de réseau en tant que caractéristique des mécanismes migratoires peut traduire une certaine dynamique intégrative ou alors refléter justement une lacune en matière d'intégration. Une insécurité croissante du marché de l'emploi peut provoquer un réflexe de repli communautaire,

Konkurrenz zwischen Zugewanderten auf dem Arbeitsmarkt

d'où l'importance de la politique d'intégration et de l'égalité des chances. L'utilisation abusive de contrats de type temporaire pour les migrants est un exemple de plus d'une tendance à la précarisation du marché de l'emploi pour tous. Avec l'augmentation des besoins de main-d'œuvre qualifiée, la saturation des offres de travail dans certains secteurs économiques et la numérisation progressive du monde du travail, les règles et les pratiques qui renforcent la concurrence entre les migrants eux-mêmes ne peuvent que favoriser une économie à deux vitesses. Or, celle-ci s'avère dangereuse pour les acquis sociaux garants d'une certaine démocratie et paix sociale.

Wenn von Migration und Wirtschaft die Rede ist, wird oft von Verdrängungsmechanismen gesprochen und die Frage erörtert, inwiefern ausländische Arbeitskräfte ihre Schweizer Kolleginnen und Kollegen konkurrieren und ihnen die Arbeitsplätze streitig machen. Diese Diskussion, die sich auf die Konkurrenzsituation zwischen Schweizer und ausländischen Arbeitnehmenden beziehen, blendet aus, dass auch zwischen verschiedenen Gruppen von Zugewanderten entsprechende Konstellationen bestehen. Unterschiedliche Ausgangspositionen lassen sich allein schon auf juristischer Ebene ausmachen: So sind etwa EU-Staatsangehörige gegenüber Drittstaatsangehörigen, selbst wenn sie hochqualifiziert sind, auf dem Arbeitsmarkt privilegiert. Aber auch bezüglich der Herkunft lässt sich feststellen, dass in gewissen Branchen wie Gastronomie, Landwirtschaft, der Reinigung oder dem Bau Arbeitskräfte einer bestimmten Nationalität dominieren. Entgegen der Meinung, es handle sich hier um Seilschaften unter Angehörigen derselben Nationalität, ist dies bei genauerem Hinsehen vielmehr auf die Logik des Arbeitsmarkts und die Rekrutierung durch Arbeitgeber zurückzuführen. Mit der Anstellung von Personen derselben Nationalität versprechen sich manche Unternehmen eine raschere Integration der Neuestellten in die Arbeitsteams ihres Betriebs. Dem chancengleichen Zugang zum Arbeitsmarkt ist dies allerdings nicht förderlich und begünstigt Vorurteile gegenüber bestimmten Gruppen von Zugewanderten.

Hélène Agbémégnah est responsable de la politique de migration et des questions juridiques auprès de Travail.Suisse et membre de la CFM. **Aurora Garcia Bouzada** est présidente de la Commission des migrations de l'Union Syndicale Suisse USS et membre de la CFM.



Lavorare a condizioni precarie.

In generale, un posto di lavoro offre a un individuo i mezzi per vivere, dei diritti sociali e il riconoscimento da parte della società. Ma sempre più persone lavorano a tempo parziale o su chiamata, il weekend o da casa, ricevono una remunerazione commisurata alle prestazioni fornite, sono liberi professionisti o lavorano contemporaneamente in più posti. Queste forme flessibili di occupazione si definiscono precarie se sono associate a un reddito basso o irregolare. La trasformazione del mercato del lavoro comporta un aumento di questi rischi, in particolare per gli immigrati, e ancor di più se per i dimoranti temporanei.

La maggior parte dei lavoratori in Svizzera ha un impiego «normale»: sono cioè occupati a tempo pieno, con un contratto a durata indeterminata e lo stipendio percepito offre loro un reddito minimo vitale. Il luogo, l'orario e la durata del lavoro sono garantiti ai sensi del diritto del lavoro, e i lavoratori sono salvaguardati da rischi sociali come la malattia o la maternità.

Polarizzazione sociale sul mercato del lavoro

Un impiego normale è caratterizzato da un'elevata sicurezza e permette l'integrazione e la partecipazione nella società (Nickel 2010). Il progresso tecnologico, la deindustrializzazione, una maggiore concorrenza transnazionale, accoppiate con un indebolimento del partenariato sociale, ma anche con un'individualizzazione intenzionale del lavoro hanno portato, dagli anni Ottanta, a una maggiore flessibilità dei rapporti di lavoro (Castel 2011). Queste forme di lavoro atipiche diventano problematiche se, nel contempo, sono precarie, ossia quando alla componente di flessibilità si aggiunge l'insicurezza economica. Anche in Svizzera si possono individuare simili tendenze erosive: già nel 2011, un impiego su quindici era atipico e precario (Lindt 2014). Il sociologo

Sennett (1998) parla di una polarizzazione sociale sul mercato del lavoro.

Rapporti di lavoro atipici e precari

Generalmente, gli impiegati svizzeri conoscono le disposizioni del diritto del lavoro elvetico e le imprese hanno familiarità con i titoli di formazione presentati. Gli immigrati sarebbero quindi più colpiti dalla precarietà nel mercato del lavoro? Considerata la composizione eterogenea della popolazione migrante, non è facile rispondere a questa domanda. Ci sono differenze significative a seconda della regione di provenienza: in termini di condizioni atipiche e precarie, il rapporto tra chi arriva dall'America Latina o Centrale e chi detiene un passaporto svizzero è per esempio, di due a uno, mentre rispetto agli immigrati provenienti dall'Europa settentrionale e nord-occidentale, questa differenza è meno marcata. Inoltre, il livello d'istruzione di una persona è inversamente proporzionale alla possibilità di trovarsi a lavorare in simili condizioni. Le donne e i giovani di età compresa tra i 16 e i 25 anni sono poi più interessati degli uomini e delle persone di età più avanzata. Anche l'anzianità in azienda ha una certa importanza: chi è impiegato nella stessa azienda da almeno cinque anni ha molte meno probabilità di trovarsi a lavorare in condizioni atipiche e precarie di chi è stato assunto da al massimo un anno. Tra i rami economici, quelli più a rischio sono l'agricoltura, la silvicoltura, la gastronomia, il settore culturale e quello domestico (Lindt 2014).

Dimoranti temporanei: tra i più a rischio

Ai lavoratori della zona UE/AELS aventi un contratto di lavoro di una durata compresa tra i tre mesi e un anno i servizi cantonali di migrazione rilasciano un permesso L per dimoranti temporanei. Il periodo di impiego è calcolato in base alla durata del contratto di lavoro, ma non può superare un anno. Se la persona in questione produce un contratto di lavoro valido, il permesso può essere esteso per un altro anno. Sono previste eccezioni per chi proviene da Paesi in cui sono stati fissati dei contingenti. Dal 2015, inoltre, le persone in cerca di lavoro devono dimostrare di disporre di risorse finanziarie sufficienti.

Nel 2015 circa 53 000 persone dall'UE-17 e quasi 18 000 dall'UE-8 hanno ottenuto un permesso per dimoranti temporanei. Lo stesso dicasi per 4300 immigrati dalla Romania, Bulgaria e Croazia, dove si applicano (ancora) i contingenti. Di età per lo più tra i 30 e i 50 anni, queste persone lavorano nell'edilizia, nel settore del prestito di personale, nel settore alberghiero, nell'industria, nell'agricoltura o nel settore informatico e hanno un contratto di al massimo 12 mesi.

Le imprese ricorrono per vari motivi a immigrati con un permesso per dimoranti temporanei: queste figure possono per esempio rispondere alla crescente domanda di lavoro di cura in abitazioni private oppure di lavoro stagionale nell'agricoltura o nella costruzione. Un altro fattore interessante sembra essere costituito dalle scarse pretese a livello salariale (Stutz et al. 2013). È quanto traspare da uno studio commissionato dalla SECO: a parità di requisiti da soddisfare per un posto di lavoro, gli impiegati con permesso L guadagnano mensilmente circa 1000 franchi in meno dei frontalieri o delle persone stabilite in Svizzera (Walker et al. 2010).

Da un sondaggio condotto su un campione di dieci persone provenienti dall'UE e aventi un permesso L è emerso con chiarezza che tutti lavoravano in condizioni atipiche e precarie (Lindt 2014). Oltre a percepire un reddito inferiore a quello medio svizzero, tutti gli intervistati hanno dichiarato di lavorare ore straordinarie e di non rispettare i periodi di riposo. Tre persone hanno subito discriminazioni e sono state licenziate senza giusta causa. Nella maggior parte dei casi i datori di lavoro hanno però rispettato le norme relative alla sicurezza e alla copertura sociale.

Adam, agricoltore slovacco

Adam (nome fittizio), 30 anni, lavora per la sesta volta nella stessa azienda agricola. Alla fine di ogni contratto, che dura 9-10 mesi, rientra in patria, la Slovacchia, dove ha frequentato una scuola agraria. Prima che, grazie a un amico, trovasse questo impiego in Svizzera, aveva lavorato per un'impresa di pulizie e per un'impresa di traslochi. Adam sognava di

iniziare una nuova vita. Adam non è l'unico ad aver seguito questa strada. Le ragioni principali per lasciare il proprio Paese sono la disoccupazione, le scarse possibilità di sviluppo e il basso reddito. Altrettanto importante è il desiderio di una nuova vita e di realizzarsi.

Adam pianta ortaggi, li raccoglie e usa macchinari, un lavoro duro che, afferma, uno Svizzero non vorrebbe fare. Al mese Adam guadagna circa 2200 franchi netti per una media settimanale di 59 ore di lavoro distribuite su sei giorni che, quando c'è tanto lavoro, possono diventare anche sette. Adam non è contento della sua situazione finanziaria, perché la vita in Svizzera è cara. Gli piace lavorare, ma non si identifica con il suo attuale lavoro; si sente controllato dai suoi superiori e vuole un maggiore riconoscimento. Ma sa anche che è facilmente sostituibile. Se crea problemi o ha un infortunio, deve andarsene.

Perdita di significato e dipendenza

A detta degli intervistati, la difficoltà principale non è tanto il fatto di svolgere un'attività fisicamente pesante, quanto la precarietà della loro situazione: la perdita di significato al lavoro, le scarse possibilità di inserimento, un forte rapporto di dipendenza, la pressione da parte dei superiori, la mancanza di separazione tra lavoro e tempo libero, a volte perfino l'angoscia del lavoro stesso. Molti percepiscono inoltre una dequalificazione professionale e personale.

Adam conosce alcuni Slovacchi che lavorano in una fattoria vicina ma vorrebbe avere più contatti sociali, soprattutto con Svizzeri. Quando ha del tempo libero, cerca di fare amicizie al di fuori della fattoria. A volte rivolge la parola a dei passanti, ma teme una reazione di rifiuto per via delle sue scarse conoscenze linguistiche o pregiudizi. Nonostante sia in Svizzera da sei anni, il suo tedesco è ancora molto zoppicante. Sa che deve migliorarlo se vuole trovare un lavoro più qualificante, ma gli mancano il tempo, l'energia e il denaro per farlo. A trent'anni, inoltre, vorrebbe anche mettere su famiglia, ma la separazione geografica dalla sua fidanzata e la mancanza di prospettive professionali si frappongono a un progetto di vita comune.

Kurzaufenthalter: Arbeit unter prekären Bedingungen

Seit den 1980er-Jahren sind Flexibilisierungstendenzen auf dem Arbeitsmarkt auszumachen. Auch in der Schweiz nehmen atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse zu. Erwerbstätige aus Latein- und Zentralamerika sind davon am stärksten betroffen. Zugewanderte aus Nord- und Nordwesteuropa dagegen arbeiten weniger häufig in atypisch-prekären Verhältnissen als schweizerische Beschäftigte.

Wenig ist bisher über die konkreten Arbeitsbedingungen von Erwerbstätigen mit Kurzaufenthaltsstatus bekannt. Eine qualitative Untersuchung ergibt, dass die Hauptschwierigkeiten im Sinnverlust bei der Arbeit sowie bei der fehlenden Trennung von Arbeit und Freizeit gesehen werden. Ausserdem verfügen die Betroffenen – wenn überhaupt – nur über kleine soziale Netzwerke, die ihnen behilflich sein könnten. Viele erleben eine berufliche Dequalifizierung und unterhalten ein rein instrumentelles Verhältnis zu ihrer Arbeit. Fehlende soziale Ressourcen und finanzielle Instabilität führen dazu, dass die Betroffenen über wenig Handlungsspielraum verfügen. Sie richten sich deshalb in der Prekarität ein. Dennoch wäre ihr Ziel, sich beruflich und privat in der Schweiz weiterzuentwickeln. Nur wenige der Befragten wollen denn auch in ihre Heimat zurückkehren.

La situazione di Adam è la stessa di molte persone con permesso L. Ciononostante, solo pochi degli intervistati torneranno in patria. Alcuni fanno la spola tra il loro Paese d'origine e la Svizzera e non sanno ancora come pianificare il proprio futuro. La mancanza di risorse sociali e l'instabilità finanziaria non lasciano loro molte opzioni e il passo verso la precarietà diventa quindi breve. Il loro obiettivo sarebbe però di svilupparsi, sia professionalmente che personalmente, in Svizzera. Del resto, non manca neanche la categoria dei «lungimiranti», ossia di coloro che sono riusciti a inserirsi nel mondo del lavoro svizzero, che hanno una certa stabilità finanziaria e possono quindi fare progetti in tutta sicurezza.

Adam è stanco delle sue condizioni di lavoro. Trovare un altro posto e un appartamento più grande in Svizzera è molto difficile, ma in Slovacchia non vede alcun futuro. Se, l'anno prossimo, la sua fidanzata verrà in Svizzera, farà un'altra stagione da bracciante.

Bibliografia

- Castel, Robert**, 2011, Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums. Ed. Hamburger Edition HIS, Amburgo.
- Lindt, Silvana**, 2014, Prekarität und Migration. Eine Analyse atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse von zugewanderten Personen in der Schweiz mit Fokus auf KurzaufenthalterInnen. Segreteria di Stato dell'economia SECO, Berna.
- Nickel, Hildegard Maria**, 2009, Die «Prekariet» – eine soziologische Kategorie? Anmerkungen aus einer geschlechtersoziologischen Perspektive. In: Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Edit. Castel, Robert, Ed. Campus, pagg. 209-218, Francoforte.
- Nollert, Michael**, 2003, Das Normalarbeitsverhältnis. In: Carigiet, Erwin, Mäder, Ueli e Jean-Michel Bonvin (ediz.), Wörterbuch der Sozialpolitik. Ed. Rotpunkt, pag. 217, Zurigo.
- Sennett, Richard**, 1998, Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. 5a ediz. Ed. Berlin, Berlino.
- Stutz, Heidi, Graf, Iris, Oesch, Thomas, Jäggi, Jolanda e Jürg Guggisberg**, 2013, Kurzaufenthalte in der Schweiz. Gründe, Wege, Arbeitssituationen und Migrationsgeschichten. Commissione federale della migrazione (CFM). Vendita di pubblicazioni federali UFCL, Berna.
- Walker, Philipp, Marti, Michael e Kathrin Bertschy**, 2010, Die Entwicklung atypischprekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Follow up allo studio del 2003. Segreteria di Stato dell'economia SECO, Berna.

Silvana Lindt, sociologa di formazione, lavora come coordinatrice di progetto e, a titolo volontario, responsabile presso la Croce Rossa Svizzera (Argovia).



Strassenreiniger, 1938

Begehrte Arbeitskräfte, Anwesenheit unerwünscht.

Norah und ihr Sohn Igori existieren für die hiesigen Behörden nicht. Dennoch spielt sich ihr Alltag in der Schweiz ab. Der 16-jährige Igori besucht die Schule, seine Mutter verdient seit mehr als neun Jahren hier ihr Geld. Sie sind zwei der geschätzten 76 000 Sans Papiers. Die Hälfte davon sind Frauen. Wie Norah putzen sie in Privathaushalten, betreuen Kinder oder Senioren. Ihre Arbeitskraft ist begehrt, doch ihre Anwesenheit offiziell unerwünscht. Eine Annäherung an ein Leben zwischen Arbeit und Angst.

Dienstag, 19 Uhr, ein Café in einer Schweizer Stadt: In den nächsten Monaten entscheidet sich ihre Zukunft. «Es gibt nur zwei Möglichkeiten: Glück oder Unglück», sagt Norah. Die Arbeit hat sie erschöpft, sie ist bleich, ihre Augen glänzen glasig. Sanft massiert sich die 41-Jährige ihre Schultermuskeln, Verspannungen rund um den Nacken schmerzen sie. Die fünfjährigen Zwillinge der amerikanischen Familie waren heute besonders wild. Und als die beiden endlich schliefen, räumte sie noch zwei Stunden die Wohnung auf.

Norah heisst nicht Norah

Norah hat ihr Pseudonym selbst gewählt. Der Klang des Namens gefällt ihr. Im Alltag lernt sie schnell neue Wörter. Tauchen für sie unbekannte Begriffe auf, fragt sie nach, wiederholt diese, nickt zufrieden. Sonst kennt sie vor allem Wörter, um Schweres auszudrücken: Angst, Panik, sich schämen, vermissen. Norah hat nie einen Deutschkurs besucht. Trotzdem konjugiert sie Verben, baut die Sätze verständlich zusammen. Das hat sie bei ihren Arbeitgeberinnen gelernt.

In ihrer Heimat in Ostasien hat Norah Sprachen studiert, in der Schweiz verdient sie ihr Geld als Hausangestellte: Drinnen putzt und wäscht sie, draussen jätet sie, ab und zu hütet sie die Kinder. Einen Vertrag hat sie nie unterschrieben, ihren Lohn bekommt sie bar auf die Hand. Will ein Arbeitgeber sie

bei der AHV anmelden, taucht Norah nicht mehr bei ihm auf. Sie ist eine der 76 000 geschätzten Sans-Papiers, die in der Schweiz leben. Die meisten von ihnen besitzen einen Pass, aber keine gültige Aufenthaltsbewilligung. Deshalb arbeiten sie schwarz, verwalten ihr Geld bar und leben so unauffällig wie möglich.

Norah ist seit neun Jahren hier. Mit zwei Schwestern und einem Bruder wuchs sie in einer boomenden Grossstadt auf, besuchte die Universität, suchte einen Job. Ohne Erfolg, obwohl die Wirtschaft in ihrer Heimat blüht. Ein Leben in Armut wollte sie ihrem Sohn Igori ersparen. Als Norah ihn vor ihrer Reise das letzte Mal an sich drückte, war er sieben Jahre alt. Beide ahnten nicht, dass sie sich erst in sechs Jahren wiedersehen würden. Alleine wanderte Norah über einen EU-Staat in die Schweiz ein. Ohne Visum.

Geht es um zugewanderte Arbeitskräfte, drehen sich die Diskussionen mehrheitlich um hoch qualifiziertes Fachpersonal. Kaum beachtet bleiben Tausende von Migrantinnen, die in den Privathaushalten Geschirr spülen, Hemden bügeln oder Kinder hüten. Schätzungen gehen davon aus, dass um die 40 000 Haushaltsangestellte illegal in der Schweiz arbeiten. Das sind mehr Menschen als Chur oder Neuenburg Einwohner hat. Kontingente gibt es für die globalen Hausangestellten nicht. Aufgrund der Nachfrage kommen sie dennoch. Olivia Jost leitet die Anlaufstelle für Sans-Papiers in Basel. Mit ihrem Team berät sie Menschen ohne Aufenthaltsbewilligung: «Die Frauen springen dort ein, wo in unserem System Lücken klaffen. Das betrifft insbesondere die schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Betreuung von älteren Menschen», sagt Jost. Die Hausarbeit bleibe somit in Frauenhand. Ausgelagert an Zugewanderte, die in prekären Verhältnissen leben.

Monatliches Einkommen: 1000 Franken

Sonntag, 12 Uhr, an einer Promenade: Norah wirkt gelöst. Das Wetter an diesem sonnigen Herbsttag erinnert sie an ihre Heimat. «Dort ist der Himmel immer blau», sagt sie, nippt an ihrem Kaffee, beobachtet die Passanten. Ihre Jobs findet Norah über Inserate, die sie in Coop und Migros an die Pinn-

wände heftet. Bei fünf Familien putzt sie regelmässig, einige kennt sie seit mehr als sechs Jahren: «Unser Verhältnis ist freundschaftlich. Manchmal trinken wir zusammen Kaffee.» Problematisch an ihren Jobs seien einzig die Schulferien oder Feiertage. Dann leuchten auf ihrem Handy keine spontanen Anfragen auf, die sonst regulären Einsätze entfallen: «Weil es für meinen Lohn keine Garantie gibt, spare ich, wann immer möglich.» So verdient sie im Durchschnitt 1000 Franken pro Monat. Seit ihr Sohn vor drei Jahren zu ihr gezogen ist, muss der Betrag für zwei Personen reichen. Trotzdem ist es nicht die finanzielle Situation, die Norah nachts wach hält: Es ist die Angst, entdeckt zu werden.

Sonntag, 14 Uhr, an einem Stadtfest: Blaue Jacke, gelbe Weste – vier Polizisten bewegen sich gemächlich durch die Besucher. Was nun, Norah? Kein Zittern, kein Flackern, kein Zappeln: Sie hakt sich bei mir ein, führt in einem sanften Bogen um die Uniformierten, lässt scheinbar ohne Eile den Rummel hinter sich. Ist sie tatsächlich so abgebrüht? «Nein, mein Herz rast so stark, dass es schmerzt.» Immer wieder würde sie von Polizisten träumen: Von einer Kontrolle, bei der sie kein gültiges Visum, keine Aufenthaltsbewilligung zücken kann. Norah weiss, sie würde verhaftet und ausgeschafft. Ihre Angst vor Polizisten ist so gross, dass sie als Bücherliebhaberin keine Krimis aufschlägt. Norah beugt sich nach vorne, tastet über die Kopfhaut. Zwischen ihren Haaren schimmert eine kahle Stelle. «Dieser Fleck wandert seit etwa drei Jahren. Irgendwo fallen mir immer Haare aus», sagt sie. Ihr Hausarzt vermutet, dass es am Stress liegt. Für unser nächstes Gespräch verabreden wir uns wieder im Café.

Besuch darf Norah nicht bei sich zu Hause empfangen. Igori und seine Mutter wohnen bei einer Freundin. Auch sie stammt aus Norahs Heimat, besitzt aber eine Aufenthaltsbewilligung. Offiziell lebt nur diese Frau in der 2-Zimmer-Wohnung: Die Miete und der Mietvertrag laufen über sie. Die beiden Frauen teilen sich das Schlafzimmer, Igori schläft in der Wohnküche. Rebellieren, provozieren, pubertieren: Das liegt für den 16-jährigen Teenager nicht drin. Er muss unauffällig leben und sich dennoch behaupten. In der Schule schafft er diesen Spagat, wie sein Lehrer erzählt: «Er ist ein liebenswürdiger Junge. Aber manchmal schweifen seine Gedanken ab. Dann

wirkt er abwesend.» Igori soll es später besser haben als seine Mutter. Deshalb sind sie in der Schweiz. Doch jetzt hat er ein Alter erreicht, wo die obligatorische Schulzeit endet. Das verändert alles.

Gefährliche Lehrstelle

In der Schweiz leben gemäss Schätzungen mehrere tausend Kinder und Jugendliche als Sans-Papiers. Im Schutz der UN-Kinderrechtskonventionen, die auch die Schweiz ratifizierte, können sie die Schule besuchen. Doch was kommt danach? Für den Abschluss eines Lehrvertrags brauchen sie eine gültige Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung. Zwei Voraussetzungen, die jugendlichen Sans-Papiers fehlen. Seit drei Jahren könnten sie für ihre Lehre ein befristetes Aufenthaltsrecht beantragen, doch in der Realität wird diese Möglichkeit kaum genutzt. Dabei sollte eine Nachfrage bestehen: Fachleute schätzen, dass jährlich 200 bis 400 Sans-Papiers die obligatorische Schulzeit beenden.

Olivia Jost von der Anlaufstelle für Sans-Papiers hat in den letzten Jahren mehrere von ihnen beraten. Wieso nutzen sie die Ausnahmeregelung kaum? «Die Hürden sind schlichtweg zu hoch», sagt Jost. Ein Jugendlicher muss mindestens fünf Schuljahre in der Schweiz plus eine Lehrstelle nachweisen. Die Hauptschwierigkeit sieht die Leiterin der Beratungsstelle aber anderswo: Die Bewilligung gilt nur während der Lehrzeit. Indem die jungen Sans Papiers ihre Identität preisgeben, bringen sie ihre Familie in Gefahr. Fast alle von ihnen leben mit mindestens einem Elternteil und Geschwister hier. Sie drohen, aufzufliegen.

Sonntag, 17 Uhr, ein Café in der Innenstadt: Erstmals begleitet Igori seine Mutter zu unserem Treffen. Er ist zurückhaltend freundlich. Seit einigen Monaten sucht er eine Lehrstelle. Im Herbst bewarb er sich als Hotelfachmann – und erhielt Absagen. Der Markt ist hart umkämpft, das habe nichts mit ihm als Sans-Papier zu tun, erklärte ihm der Lehrer. Jetzt will sich Igori für eine Lehre als Detailhandelsangestellter bewerben. Das Wichtigste für ihn sei, in der Schweiz bleiben zu können. Belastet ihn die Situation? «Da muss ich durch. Aber manchmal denke ich wohl zu viel nach.» Mehr will er dazu nicht sagen, das sei Privatsache. Lieber erzählt er, wie gerne er ein-

Personen ohne Aufenthaltsbewilligung: Arbeitskraft gesucht, aber nicht erwünscht

Norah bewegt sich wenig auf den Strassen, nimmt nie das Tram ohne Ticket und öffnet die Haustür nur, wenn die Glocke den vereinbarten Signalton ertönen lässt. Die vierundzwanzigjährige Frau wohnt seit neun Jahren in der Schweiz, wobei sie das niedrigste Profil darstellt. Ihre grösste Angst ist, von der Polizei kontrolliert zu werden, denn in der Schweiz sollte sie eigentlich nicht sein. Norah gehört zu den ca. 76 000 Personen ohne Aufenthaltsbewilligung, die in schweren Arbeiten auf Baustellen oder für Hausarbeiten und die Pflege von Älteren oder Kindern eingesetzt werden. Da sie in der Schweiz illegal ist, kann sie weder ein Konto eröffnen noch einen Mietvertrag unterschreiben. Seit neun Jahren hat sie nur Bargeld und wohnt bei einer Freundin in einem Zimmernest. Norah ist aus der Armut ihres Heimatlandes in die Schweiz geflohen, um ihrem Sohn ein besseres Leben zu ermöglichen. Igori, der dank der UN-Konvention über die Rechte des Kindes in der Schweiz leben darf, besucht die Pflichtschule. Aber jetzt ist Igori 16 Jahre alt und das ändert sich.

mal an die Street Parade fahren möchte oder wie gerne er einmal nicht der Erste seiner Freunde wäre, der am Samstagabend nach Hause muss. «Aber meine Mutter macht sich immer Sorgen um mich», sagt Igori.

Norah nickt. Ihre Gedanken drehen sich um ihn. Sie sorgt sich, wenn er seine Freunde im Jugendtreff sieht. «Ich weiss, dass er aufmerksam ist. Aber er ist auch ein Jugendlicher», sagt Norah. Dazu kommt die nagende Ungewissheit, ob Igori in der Schweiz eine echte Zukunftschance bekommt: eine Lehrstelle und nicht Jobs auf dem Schwarzmarkt. Ein möglicher Ausweg gibt es für Mutter und Sohn, doch dafür riskieren sie ihre Existenz in der Schweiz.

Sie können beim kantonalen Migrationsamt ein Härtefallgesuch einreichen. Mit Namen. Die Behörden würden ihren Alltag und ihre Perspektiven durchleuchten. Wie sind sie integriert? Wie gut sprechen sie Deutsch? Haben sie Schulden? Sind sie gesund? Ist es zumutbar, sie in ihr Herkunftsland zurückzuschicken? Anerkennt der Kanton sie als Härtefall, müssten die Behörden das Dossier ans Staatssekretariat für Migration weiterleiten. Doch es besteht grosse Unklarheit, welche Kriterien ausschlaggebend für die Annahme eines solchen Gesuches sind. Zudem gibt es beträchtliche kantonale Unterschiede. Jost: «Der Ermessungsspielraum der Behörden ist sehr gross. Wir wissen häufig auch nicht, ab wann jemand ein Härtefall ist.»

Dienstag, 20 Uhr, zwei Monate später, im Café: Nach mehr als neun Jahren in der Illegalität will Norah auf dem offiziellen Weg an die Papiere kommen: «Nicht so wie andere, die einen alten Mann heiraten.» Findet Igori eine Lehrstelle, wollen sie es, ein Gesuch zu stellen: «Es gibt nur zwei Möglichkeiten: Glück oder Unglück.»

Literatur

B,S,S Volkswirtschaftliche Beratung, 2015, Sans-Papiers in der Schweiz 2015.

Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen EKM, 2010, Leben als Sans-Papiers in der Schweiz. Entwicklungen 2000-2010.

Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen EKM, Berufslehre für jugendliche Sans-Papiers, www.ekm.admin.ch

Niklaus, Pierre-Alain, 2013, Nicht gerufen und doch gefragt. Sans-Papiers in Schweizer Haushalten, Basel: Lenos Verlag.

Annika Bangerter ist Redaktorin bei der «Schweiz am Sonntag». Sie studierte Germanistik und Soziologie und verfügt über ein Diplom der Journalistenschule MAZ. Der Text ist eine gekürzte Fassung ihrer Abschlussarbeit, die in der Zeitung «Nordwestschweiz» erschien.



Die Kraft eines Elefanten, die Haut eines Nilpferds, die Zärtlichkeit eines Schmetterlings.

«**B**egleitung im Alltag» – so lautete die Stellenbeschreibung, die Jadwiga Mazur im Internet fand. Auf der Website der Vermittlungsagentur für «Senioren-Betreuerinnen», die sie in Polen anklickte, stand weiter: «Mit Engagement, Herz und Freude packen Sie überall dort mit an, wo eine helfende Hand oder Alltagshilfe benötigt wird. Einfühlsam gehen Sie auf die individuellen Wünsche und Bedürfnisse ein – oder sind einfach nur da, wenn ein einfühlsamer Gesprächspartner zu Hause gebraucht wird.»

Die 62-jährige Jadwiga Mazur (Name geändert) steckte damals in einer ökonomischen Notlage. Genauer: Ihr Mann war in die Schuldenfalle geraten. Er hätte sich deswegen beinahe das Leben genommen. Also beschloss Jadwiga Mazur, ihren Alltag in einer Kleinstadt in Polen temporär aufzugeben und in die Schweiz zu ziehen, um mit dem Verdienst einen Beitrag zur Tilgung dieser Schulden zu leisten.

Ehemalige Psychotherapeutin als Seniorenbetreuerin

Mit der Lektüre von Kant und Goethe lerne sie Deutsch, und zur Ergänzung benutze sie ein Computerprogramm. Als Lehrerin habe sie sich ständig weitergebildet, zuletzt arbeitete Jadwiga Mazur als Psychotherapeutin für Jugendliche. Die 62-jährige Mutter von zwei erwachsenen Kindern ist eigentlich in Rente. «Und jetzt habe ich eine neue Karriere in der Schweiz gestartet», sagt sie selbstironisch. «Wenn ich hier arbeite, bin ich Seniorenbetreuerin. Die Zeit als Lehrerin ist vorbei. Was ich in Polen bin, das ist hier nicht wichtig. Meine Ausbildung in Psychologie hilft mir aber: So kann ich besser beobachten.»

Wie stark sie ihre therapeutischen Qualifikationen in ihren Arbeitsalltag einbringt, zeigt sich an ihrem Arbeitsplatz – im Haushalt von Marianne Wolfisberg. Jadwiga Mazur bezieht

die 82-jährige Frau ins Gespräch ein, auch wenn der Eindruck besteht, dass sich die ältere, an Demenz erkrankte Frau in ihrer eigenen Welt befindet und Gesprächen nicht folgen kann. Vor dem gemeinsamen Abendessen gibt ihr Jadwiga Mazur zwei Tomaten zum Schneiden, womit sich Frau Wolfisberg über eine längere Zeit beschäftigt und sich immer wieder erkundigt, ob sie es gut mache. Obwohl Jadwiga Mazur viele Haushaltstätigkeiten um einiges schneller alleine erledigen könnte, versucht sie, Frau Wolfisberg mit einzubeziehen.

«Für diese Arbeit braucht es die Kraft eines Elefanten, die Haut eines Nilpferds und die Zärtlichkeit eines Schmetterlings», sagt Jadwiga Mazur. Die Kraft des Elefanten ist vor allem beim täglichen Spaziergang gefordert. Sie liebe Spaziergänge, den Kontakt mit den Leuten auf der Strasse, und sie möge es, mit Frau Wolfisberg Vögel zu füttern. Frau Wolfisberg aber kann nicht mehr ohne Hilfe gehen. Die zierliche Jadwiga Mazur muss die Gehbehinderte stützen. Inzwischen hat Jadwiga Mazur selbst Rückenschmerzen. Sie hat die Angehörigen immer wieder um einen Rollstuhl gebeten, doch ihre Bitten blieben bisher ungehört.

Die dicke Nilpferdhaut sei nicht nur tagsüber, sondern vor allem nachts gefordert: «Manchmal wacht sie auf und kommt in mein Zimmer. Ich beruhige sie und sage: Du bist in deiner Wohnung, du bist sicher, bitte vertrau mir. Und dann bringe ich sie zurück ins Bett. Aber manchmal kommt sie nach einer halben Stunde wieder. Ich kann dann nicht schlafen. (...) Manchmal ist sie sehr unruhig und räumt in der Nacht Schubladen aus. Wenn sie zu wenig gegessen hat, höre ich mitten in der Nacht, wie sie im Kühlschrank nach Essen sucht. Das sind die Herausforderungen dieser Arbeit.»

Brot, Lohn und der Preis dafür

Beim gemeinsamen Abendessen gibt es Brot mit Käse und Tomaten, aber Frau Wolfisberg will nicht essen. «Ich habe keinen Hunger, ist schon gut, esst ihr das», und schiebt mir ihren Teller zu. Jadwiga Mazur bittet mich, Frau Wolfisberg zu ermahnen, dass ich meinen eigenen Teller hätte und dass sie jetzt essen müsse. «Wenn sie nicht isst, dann wird sie in der Nacht wieder aufstehen und in der ganzen Wohnung nach Es-

La force d'un éléphant, la peau d'un hippopotame et la délicatesse d'un papillon

A 62 ans, Jadwiga Mazur fait la navette entre sa Pologne natale et la Suisse, où elle occupe un emploi temporaire. Son travail: prendre soin, à domicile, d'une personne âgée. Les conditions de travail 24 heures sur 24 sont très astreignantes, avec des appels la nuit et des journées de travail qui ne se terminent jamais vraiment. La confusion entre lieu de travail et lieu de vie fait qu'il n'y a plus de séparation entre le travail et le temps libre. L'isolement spatial entraîne ainsi un isolement social, de par l'absence de possibilités de communication et de contacts sociaux. Evoquant les contraintes de son travail, pour lequel elle ne perçoit au final qu'un modeste salaire, Jadwiga Mazur conclut: «Il faut avoir la force d'un éléphant, la peau d'un hippopotame et la délicatesse d'un papillon.»

sen suchen.» Ich versuche, Frau Wolfisberg zu erklären, dass es wichtig sei, dieses Brot zu essen, doch mein Versuch bleibt erfolglos. Sie streckt mir erneut ihr Brot entgegen und meint, es reue sie nicht. Jadwiga Mazur amüsiert sich über die Szene und meinen ratlosen Blick und meint, so sei das eben mit ihr. Eine liebe Frau sei sie, die Marianne, mit einem grossen Herz, doch manchmal verliere man die Geduld.

Beim Abendessen kommen wir auf Jadwiga Mazurs Lohn zu sprechen. Von der Agentur erhält sie 1000 Euro pro Monat. «Ich sage, der Lohn ist zu klein. Für so wohlhabende Leute und verglichen mit dem, was wir hier alles tun. Für das Geld bekommen sie eine Betreuerin, eine Putzfrau, jemanden, der einkauft und jemanden, der in der Nacht immer parat ist, alles in einer Person. Das ist zu wenig.» Doch sie wolle nicht klagen, sie sei dankbar für das Geld: «Ich bin in diesem Land, ich schätze, was hier ist und bin dankbar für das Geld. (...) Ich bin Gast und Ausländerin. Für mich sind 1000 Euro viel Geld.» Die Töchter von Frau Wolfisberg würden den tiefen Lohn auf andere Art wieder gut machen. So sei sie einmal in ein exklusives Restaurant eingeladen worden. Und im Frühling sei sie mit der Familie in die Berge gefahren. «Ja, ich bin glücklich, wenn ich die Möglichkeit habe, neue Leute und ein neues Land kennenzulernen.» Sie sei halt ein bisschen verrückt, fügt Jadwiga Mazur hinzu, dann lacht sie laut.

Gefangen in der Sphäre des Privathaushalts

Zeit und Geld, um das neue Land kennenzulernen, hat sie jedoch wenig. Den Lohn, den Jadwiga Mazur verdient, bringt sie nach Hause, weshalb sie sich keinen Luxus leisten kann. Das schwer verdiente Geld löst sich in Polen sofort ins Nichts auf. Jadwiga Mazur erzählt: «Ich habe es für mich so eingerichtet: Ich gehe zur Bank, und lasse die verdienten Euros raus. Ich sehe diese Euros nicht und zahle sie ein. Für mich gibt es sie nicht.» Und sie fügt mit schwarzem Humor an: «Denn wenn ich daran denken würde, hätte ich meinen Mann erschossen.» Sie würde sich nur aufregen, wenn sie sich das genauer überlegen würde – dass sie zum Beispiel statt Schulden abzuzahlen eine Reise nach Mallorca machen könnte. «Aber so werde ich wohl nicht fahren.» Selbstironisch sagt Jadwiga Mazur, dass sie sich immer wieder einreden müsse,

was für eine grossartige Frau sie sei. Und ergänzt: «Entschuldige den Spass, Sarah, aber wenn ich mir das nicht sagen würde, würde ich wohl verrückt werden.»

Gegen Ende meines Besuchs wird sie nachdenklich. Wie sehr es ihr fehle, Gespräche wie heute zu führen, mit Leuten in Kontakt zu sein, zu kommunizieren: «Ich brauche immer etwas Neues, nichts darf stillstehen, ich muss immer weiter. (...) Wenn ich mich nicht bewege, bin ich unglücklich. Also immer nach vorne schauen», meint sie und schaut sich in der Wohnung um. Jadwiga Mazur scheint sich isoliert zu fühlen, in diesen engen vier Wänden. Der Schmetterling möchte fliegen, denke ich, als wir uns verabschieden.

Sarah Schilliger, Oberassistentin am Seminar für Soziologie der Universität Basel, erforschte im Rahmen ihrer Dissertation die Lebens- und Arbeitsbedingungen von polnischen Pendelmigrantinnen. Aktuell leitet sie ein transnationales Forschungsprojekt zu migrantischen Arbeitskräften in der Landwirtschaft und forscht zu Racial Profiling in der Schweiz.

Von der Fachkräfteinitiative zur Strukturveränderung.

Mit der Fachkräfteinitiative will der Bundesrat seit 2011 gegen den Fachkräftemangel in der Schweiz vorgehen. Die Grundstrategie besteht darin, das inländische Fachkräftepotenzial besser zu nutzen. Seit der Annahme der «Masseneinwanderungsinitiative» 2014 wird die Fachkräfteinitiative auch gerne als Mittel zur Begrenzung der Einwanderung ins Feld geführt. Welche Massnahmen sind aber dafür geeignet?

Mit der Fachkräfteinitiative (FKI) lancierte der Bundesrat schon 2011 ein Massnahmenpaket, das «die Fachkräftesituation in der Schweiz über arbeitsmarktliche und bildungspolitische Massnahmen wirkungsvoll verbessern» soll. Dabei will sich die Landesregierung «vermehrt auf die eigenen Fachkräfte konzentrieren, um die zukünftigen demografischen Engpässe zu bewältigen».

Nutzung des inländischen Potenzials

Die FKI fokussiert vorerst auf nichterwerbstätige und erwerbslose Jugendliche, auf nichterwerbstätige Erwachsene ohne Berufsbildung, auf Eltern mit Erziehungsaufgaben, auf Wiedereinsteigerinnen sowie auf ältere Arbeitnehmende. In diesen Gruppen sieht der Bund die meisten freien Potenziale. Während in einer ersten Phase der Akzent stark auf dem Potenzial älterer Arbeitnehmender lag, haben sich seit der Annahme der «Masseneinwanderungsinitiative» im Jahr 2014 der Fokus und vor allem die Argumentationslinie des Bundesrates verschoben. Bis 2013 betonte die FKI die weiterhin grosse Relevanz der Zuwanderung für die Deckung des Fachkräftemangels in der Schweiz. Ab 2014 gewinnt jedoch die verstärkte Nutzung des inländischen Fachkräftepotenzials im Hinblick auf die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative (MEI) an Bedeutung. Die generelle Mobilisierung der inländischen Arbeitskräfte sieht Bundesrat Schneider-Amann als «Pfeiler in der Strategie zur Umsetzung der MEI». Im September 2014 beschliesst die Landesregierung denn

auch, die verschiedenen Massnahmen zu intensivieren und neue zu lancieren. Ältere Arbeitnehmende bleiben zwar weiterhin im Fokus, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewinnt aber an Bedeutung. Dazu rücken auch Qualifizierung und Ausbildung Nichterwerbstätiger stärker ins Zentrum.

Die Kopplung der FKI mit dem Thema der Zuwanderung ist jedoch weder zufällig noch nur der politischen Aktualität geschuldet. Vielmehr ist der gesamte schweizerische Arbeitsmarkt schon seit Mitte des 19. Jahrhunderts ohne Zuwanderung gar nicht denkbar. Insofern sind alle Überlegungen zu Potenzial und Nutzung von Fachkräften zwangsläufig mit dem Thema der Zuwanderung verbunden. Ob mit Massnahmen, wie sie die FKI vorsieht, eine massgebliche Reduktion der Arbeitsmigration in die Schweiz erreicht werden kann, sei dahin gestellt. Interessant aber erscheinen in diesem Zusammenhang vor allem zwei Schwerpunkte, welche der Bundesrat mit der FKI setzt: bildungspolitische Initiativen und Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Grundlegender Umbau von Bildungsinstitutionen gefragt

Digitalisierung und Trend zur Dienstleistungsgesellschaft werden in der Schweiz auch in Zukunft richtungweisend für die Beschäftigungsentwicklung sein. Das bildungsintensive Beschäftigungswachstum setzt Höherqualifizierung der Erwerbsbevölkerung voraus und damit auch Investitionen im Bildungsbereich. Mit Migration hat diese ganz allgemeine Entwicklung zunächst nichts zu tun. Sie ist vielmehr ein Ausdruck veränderter Strukturen der Arbeitswelt moderner Gesellschaften. In der Schweiz gesellt sich zu dieser allgemeinen Modernisierungsaufgabe allerdings die weitere Herausforderung des Fachkräftemangels. Dabei kann dieser in ganz spezifischen Bereichen verortet werden. Es fehlen Ärzte und Pflegefachkräfte, aber auch Informatikerinnen, Ingenieure und Technikerinnen. In all diesen Berufen bildet die Schweiz schon lange weniger Personal aus, als sie eigentlich bräuchte. Statt auf Bildung zu setzen, hat die Schweiz stets den Fachkräftemangel mit Zuwanderung ausgeglichen. Das verringert einerseits die Bildungsinvestitionen und kommt andererseits

der demografischen Entwicklung zugute. Daraus resultieren Wirtschaftswachstum und Wohlstand. Auf der Strecke bleiben dadurch allerdings Bildungsverlierer und Niedrigqualifizierte, die im veränderten Arbeitsmarkt keine Stellen mehr finden und für die keine Qualifizierungsangebote bestehen.

Will die Schweiz zukunftsfähig bleiben, wird sie weiterhin auf die Zuwanderung von Arbeitskräften setzen müssen, auch weil die demografischen Engpässe nicht anders zu bewältigen sein werden. Daneben sind aber Massnahmen, wie sie auch die FKI vorsieht, dringend notwendig. Es ist richtig, dass die Ausbildung von Ärztinnen und Ärzten in der Schweiz einen Schwerpunkt der Botschaft zu Bildung, Forschung und Innovation 2017-2020 darstellt, wie es auch richtig und nötig ist, durch den «Masterplan Bildung Pflegeberufe» eine Erhöhung der Bildungsabschlüsse in diesen Berufen zu erzielen. Solche Anstrengungen müssen allerdings auch in anderen Bereichen, wie etwa in der Informatik, unternommen werden.

Die Investitionen im Bildungsbereich müssen ausserdem dort Wirkung erzielen, wo Niedrigqualifizierte sich weiterbilden und solche ohne Berufsausbildung sich ausbilden lassen können. Auch hier sieht die FKI punktuell Massnahmen vor, u.a. mit Projekten, durch die Personen ohne Berufsausbildung ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen oder Jugendliche eine Lehrstelle finden können. Erkannt hat der Bundesrat auch, dass das inländische Potenzial besser genutzt werden kann, wenn die Anerkennung von ausländischen Diplomen vorangetrieben wird, obschon sich allerdings bisher in den Validierungsprozessen noch wenig getan hat und sich aktuell keine konkreten Verbesserungen abzeichnen. Hier braucht es dringend vereinfachte und rasche Verfahren, um Diplome und Ausbildungen anzuerkennen. Damit könnten nicht nur Fachkräfte, die direkt von Unternehmen ins Land geholt werden, ihr Potenzial auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt umsetzen.

Die FKI folgt ganz der Aktualität und setzt einen Schwerpunkt bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen, indem sie für diese erwachsenengerechte Angebote zur Qualifizierung fördern will. Damit aber – über die Zielgruppe der Geflüchteten hinaus – Niedrig- und Unqualifizierte den Weg in

den Arbeitsmarkt finden, müssen im dualen Bildungssystem auch Lehrstellen für Erwachsene, flankiert von intensiven Sprachkursen, und ein Finanzierungssystem für Ausbildungswillige aufgebaut werden.

Wenn die FKI aber nicht nur ein loses Massnahmenpaket bleiben will, muss ein viel grundlegenderer Umbau der Bildungsinstitutionen ins Visier genommen werden. Die Regelstrukturen der Schulen müssen fit für die Vielfalt und damit fit für die Zukunft gemacht werden (Terkessidis 2010). Im Hinblick auf Chancengleichheit, soziale Durchlässigkeit und Umgang mit Vielfalt sind strukturelle Veränderungen nötig; zu erreichen sind diese jedoch nur mit dem ernsthaften Willen, die (Bildungs-)Institutionen zu öffnen. Migrantinnen und Migranten sitzen schon lange in den Schulbänken, sie müssen nun endlich auch als Lehrer, Schulleiterinnen und in den Bildungsdirektionen tätig und sichtbar werden.

Mütter in den Arbeitsmarkt – Nachfrage nach Hausangestellten

Mit der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie visiert die FKI vor allem die Frauen. Mütter, insbesondere die gut qualifizierten, sollen in Zukunft in den Arbeitsmarkt geholt werden oder in höheren Pensen arbeiten. Dafür sieht die FKI beispielsweise die Beseitigung der steuerlichen Benachteiligung von Ehepaaren oder Investitionen in ausserfamiliäre Kinderbetreuungsstrukturen vor. Das ist in einer modernen, nach Gleichstellung strebenden Gesellschaft nicht nur aus wirtschaftlichen Gründen zukunftsweisend. Die Architekten der FKI lassen aber in diesem Bereich ausser Acht, dass bei stärkerer Ausschöpfung der Arbeitskraft gut ausgebildeter Mütter zwingend auch die Nachfrage nach Hausangestellten steigen wird. Wie ein Gutachten zeigt, nehmen Paarhaushalte mit Kindern markant häufiger bezahlte Haushaltshilfe von aussen in Anspruch, je kleiner das jüngste Kind, je höher das Haushaltseinkommen, je höher die Ausbildung der arbeitenden Mutter und je mehr ihr Teilzeitpensum steigt. Wenn vier in kleinen Pensen arbeitende Mütter ihr Pensum auf über 50 Prozent erhöhen, generiert dies hochgerechnet eine neue Arbeitsstelle im Haushalt (Knoepfel et al. 2016). Neben der Sicherung qualifizierter Fachkräfte für den Arbeitsmarkt muss

Dall'iniziativa sul personale qualificato a un cambiamento strutturale

Dal 2011, anno in cui è stata lanciata l'iniziativa sul personale qualificato, il Consiglio federale si adopera per far fronte alla carenza di lavoratori qualificati in Svizzera, puntando essenzialmente su un migliore impiego del potenziale di cui dispone il Paese. Dopo l'accettazione dell'iniziativa «contro l'immigrazione di massa», nel 2014, l'obiettivo dell'iniziativa sul personale qualificato è stato utilizzato anche per giustificare la necessità di arginare il fenomeno migratorio. Il Consiglio federale ha pertanto varato un pacchetto di misure per agire a livello sia di mercato del lavoro che di politica della formazione: in quest'ultimo campo, oltre a posti di formazione aggiuntivi e corsi di recupero per i rifugiati, è indispensabile un cambiamento strutturale del sistema formativo, a salvaguardia delle pari opportunità e della permeabilità sociale. Nell'ottica di conciliabilità tra famiglia e lavoro, un cambiamento strutturale significa sì promuovere strutture di custodia dei bambini, ma anche fare in modo che il lavoro domestico e di assistenza a domicilio sia riconosciuto in quanto attività professionale e che vengano quindi definite e regolamentate le condizioni lavorative delle donne che si dedicano a tale attività.

deshalb auch die oftmals irregulär ausgeführte Arbeit in Privathaushalten Anerkennung finden. Geregelte Arbeitsbedingungen und reguläre Verhältnisse sind die Basis dafür. Wenn unbezahlte Arbeit im Privathaushalt zu bezahlter Arbeit wird, bedeutet dies, dass auch für niedrigqualifizierte Angestellte in Privathaushalten Zuwanderungskontingente vorgesehen werden müssen.

Die Schweiz wird auch mit der Aktivierung der eigenen Fachkräfte nie ganz unabhängig von zuwandernden Arbeitskräften sein. Die FKI setzt an verschiedenen wichtigen Punkten an, erreicht mit ihren Massnahmen aber zuweilen nicht eine Veränderung der Strukturen. Damit das ganze Potenzial genutzt werden kann, braucht es im Bildungsbereich einen grundlegenden strukturellen Umbau, der Chancengleichheit und soziale Durchlässigkeit garantiert. Strukturelle Änderungen bedeutet für die Vereinbarkeitsfrage die Förderung von Kinderbetreuungsstrukturen einerseits. Damit einhergehen muss andererseits, dass Haus- und Versorgungsarbeit in Privathaushalten als Arbeit anerkannt und reguläre Bedingungen für Hausarbeiterinnen geschaffen werden.

Literatur

Fachkräfteinitiative: www.seco.admin.ch

Knöpfel, Carlo et al., 2016, Gutachten: Abschätzung der Folgen der Umsetzung der Fachkräfteinitiative auf den bezahlten Niedriglohnbereich in privaten Haushalten, insbesondere für niedrigqualifizierte Migrantinnen und Migranten und Sans-Papiers. Im Auftrag der Anlaufstelle für Sans-Papiers Basel.

Terkessidis, Mark, 2010, Interkultur. Frankfurt a.M. Edition Suhrkamp.

Inés Mateos ist freischaffende Fachexpertin, Moderatorin und Dozentin zu gesellschaftlichen Themen rund um Bildungs- und Diversitätsfragen. Die Partizipation und Anerkennung von Zugewanderten und deren Kindern als Teil der Schweiz ist der Grundsatz, der ihre Arbeit leitet. Sie ist Mitglied der EKM.



Waschtag, 1945

Favoriser l'égalité des chances pour la plus-value économique et sociale.

La discrimination raciale dans le domaine du monde du travail est une réalité attestée depuis plusieurs années. Face à ce constat, des mesures ont été prises au niveau politique, économique et social. Pourtant, la discrimination raciale perdure selon les récentes recherches. Les mesures mises en place sont-elles suffisantes et adéquates ?

La notion juridique de discrimination raciale désigne toute pratique qui, au nom de particularités physiologiques, de l'appartenance ethnique ou religieuse ou encore de caractéristiques culturelles (langue, nom), refuse certains droits à une personne, la traite de manière inéquitable ou intolérante, l'humilie, la menace ou met en danger sa vie ou son intégrité corporelle. Contrairement au racisme, la discrimination raciale ne repose pas forcément sur des présupposés idéologiques. Les mécanismes d'exclusion et la discrimination peuvent toucher les indigènes comme les étrangers, indépendamment de leur apparence physique ou de leur religion (SLR 2014).

La discrimination raciale dans le monde du travail perdure

Différentes études ont attesté une discrimination lors du processus de sélection. La personne n'est pas retenue en raison de son nom à consonance étrangère (Fibbi et al. 2003; Zschirnt et Rudin 2016), de son origine, de son parcours scolaire et professionnel effectués en partie en dehors de la Suisse (Aratnam 2012) ou encore son apparence physique (Schönenberger et Fibbi 2011). La discrimination ne touche pas tous les groupes de personnes étrangères de la même façon (enquête Vivre ensemble en Suisse VeS 2010-12-14). Les ressortissants de pays tiers sont les plus touchés, dès la procédure de sélection comme directement sur le lieu de travail (Auer, Bonoli et Fossati 2015).

Dans une méta-analyse de 43 études effectuées ces 25 dernières années dans les pays de l'OCDE, Zschirnt et Rudin

analysent la question de l'importance du patronyme de la personne à la recherche d'un emploi. La discrimination raciale dans le monde du travail est un phénomène largement répandu et les inégalités de chances perdurent au-delà des personnes de la première génération. Les personnes avec un nom à consonance étrangère continuent de devoir déposer un nombre plus important de postulations que les indigènes. Seule leur d'espoir sont les pays germanophones où des dossiers de postulation plus volumineux semblent accroître les chances d'être retenu pour un entretien (Zschirnt 2016).

A côté des personnes à faible bagage scolaire, les personnes migrantes hautement qualifiées se voient également discriminées (Aratnam 2012). La discrimination des personnes originaires de certains pays européens et extra-européens, et notamment du sud-est de l'Europe et du Portugal est confirmée. Outre le statut de séjour et le niveau de formation, la couleur de peau, l'origine ethnique, le réseau social, le degré d'intégration, le contexte de vie jouent un rôle plus ou moins déterminant. L'étude souligne que les multinationales sont plus ouvertes que les PME et l'administration à la diversité au sein de leur entreprise (CFR 2012).

La discrimination se manifeste également sur le lieu de travail. Dans le cadre d'un projet pilote, un instrument permettant de suivre les évolutions de la société dans différents domaines-clés, l'enquête Vivre ensemble en Suisse (VeS) a permis de sonder les opinions des Suisses et des étrangers vivant en Suisse en 2010, 2012 et 2014. En demandant entre autre aux personnes avec qui elles ne pourraient pas s'imaginer travailler, l'enquête dégage de nettes différences. Les pays à majorité musulmane sont fréquemment cités, ce qui n'a pas varié de 2010 à 2014. Pour d'autres groupes provenant d'ex-Yougoslavie, d'Arabie, de Turquie ou d'Afrique, le phénomène de rejet est notable. Si les résultats sont nettement plus positifs pour les immigrés en provenance de l'UE, le pourcentage d'opinions hostiles n'en augmente pas moins pour toutes les nationalités. Ainsi, bien que les Italiens constituent toujours le groupe d'étrangers le plus « apprécié », l'attitude de rejet envers eux a triplé de 2010 à 2014 (SLR 2014).

Auer, Bonoli et Fossati (2015) démontrent pour des personnes originaires d’Afrique, du Portugal ou des Pays de l’ex-Yougoslavie, que ce sont bien des formes de discrimination qui expliquent pourquoi les uns (re)intègrent plus facilement le marché du travail que les autres. Même si on prend en considération les ressources propres à l’individu, son réseau social, sa motivation engagée dans la recherche d’un nouvel emploi, ou encore sa santé physique et psychique, ces paramètres ne suffisent pas pour expliquer la différence entre les trois groupes. Les auteurs avancent l’hypothèse de l’existence de stéréotypes par rapport à ces communautés.

Les raisons pour lesquelles une personne est venue en Suisse peuvent modifier la perception externe partagée collectivement par les membres du pays d’accueil. La raison économique évoquée pour les ressortissants portugais, décidés à trouver du travail, renforce le stéréotype du travailleur motivé. Les ressortissants d’ex-Yougoslavie, comme ceux d’Afrique, ayant dû fuir la guerre et une situation de détresse, sont perçus différemment. Une perception collective peut par conséquent influencer la perception des employeurs de manière positive ou négative à l’encontre de certains groupes (Wessendorf 2008 cité par Auer et al. 2015). D’autres formes de discrimination institutionnelle telles que la rétention de permis de travail, des obstacles et tracas bureaucratiques sont évoquées, mais également la proximité culturelle avec certains groupes plus prononcée que d’autres ; les Portugais partagent la religion et possèdent une langue plus proche de la majorité indigène que les ressortissants d’Afrique ou d’ex-Yougoslavie (Auer et al. 2015).

Persévérer et appliquer les mesures en vigueur

Face à ce constat relativement pessimiste, faut-il s’alarmer et développer de nouvelles mesures ? Le mot d’ordre est plutôt persévérer et appliquer les instruments en vigueur.

Au *niveau politique*, définir un cadre légal adapté aux nouvelles réalités professionnelles et soutenir des projets qui favorisent l’intégration par le travail, de même que proposer des moyens incitatifs pour intégrer les personnes vulnérables

et simplifier les démarches administratives sont des mesures souvent mises en avant (Verbeek et Penning 2008, cité par Schönenberg et Fibbi 2011).

Au *niveau des entreprises*, les études évoquées soulignent l’importance de directives et de chartes d’entreprise incluant une politique de la diversité. Dans le cadre de la procédure d’engagement, l’utilisation d’instruments standardisés comme une grille d’évaluation à critères objectifs, des stages afin d’évaluer les aptitudes des candidats, la reconnaissance des diplômes obtenus à l’étranger par l’introduction d’une base nationale de données pour comparer les diplômes étrangers et suisses ainsi que l’engagement de cadres ayant un bagage non-usuel permettent de réduire les inégalités (CFR 2012 ; EPER 2015). Encourager le développement des compétences du personnel à tous les niveaux hiérarchiques et favoriser les compétences transculturelles contribuent à une culture d’entreprise axée sur la diversité comme un atout (CFR 2012), de même que les offres de médiation interculturelle, de coaching et de mentorat au sein d’une entreprise (EPER 2015). La plupart de ces mesures sont destinées aux grandes entreprises. Elles doivent être adaptées à la réalité des PME (90 pourcent des places de travail en Suisse) ainsi que portées et soutenues par les organisations d’employeurs, les services d’Etat et les syndicats.

Au *niveau de la société civile et des individus*, les rencontres informelles, les possibilités de participation aux activités de la société et les interactions entre personnes venant d’horizons différents contribuent à lutter contre les stéréotypes et préjugés de part et d’autre, à prévenir les conflits potentiels et complètent les efforts fournis au niveau politique et économique en renforçant la cohésion sociale.

En Suisse, le travail est une valeur cardinale et un facteur d’intégration de premier ordre. Les obstacles rédhibitoires dans le parcours professionnel engendrent frustrations et comme corollaire le danger de dérives extrémistes pour les jeunes, la perte de potentiels, voire des coûts pour la société qui pourraient être évités. L’ampleur des incidents racistes recensés dans le domaine du travail confirme la nécessité de renforcer et poursuivre les mesures mises en place. L’inté-

Bekämpfung der Diskriminierung schafft wirtschaftlichen und sozialen Mehrwert

Mehrere Studien aus den letzten Jahren bescheinigen für die Schweiz, dass Menschen auf dem Arbeitsmarkt aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe, der religiösen Zugehörigkeit, eines fremd klingenden Namens oder eines anderen persönlichen Merkmals diskriminiert werden. Dies kann sowohl bei Bewerbungen auf eine Stelle wie auch am Arbeitsplatz selbst geschehen. Obwohl auf politischer Ebene und von den Unternehmen selbst diverse Massnahmen getroffen wurden, gibt es nach wie vor viele Fälle von Diskriminierung. Bedeutet dies, dass die bisherigen Instrumente nicht genügen und neue entwickelt werden müssen? Die Antwort darauf ist – laut der Autorin – vielmehr in der konsequenten Anwendung bestehender Massnahmen zu suchen, wobei die Gesamtheit der Akteure auf politischer, wirtschaftlicher und sozialer Ebene aufgerufen ist, diese umzusetzen. Dies gilt insbesondere mit Blick auf die aktuelle Situation: Fachkräftemangel und verstärkte Migrationsbewegungen unterstreichen die Bedeutung, diskriminierende Handlungen konsequent zu bekämpfen und die Chancengleichheit zu fördern. Prävention anstelle von Intervention ist nicht nur aus Kostengründen zu befürworten. Sie schafft ein positives Klima für den sozialen Zusammenhalt – einen wirtschaftlichen und sozialen Mehrwert.

gration ne peut se faire sans la participation et la volonté active des acteurs du monde du travail. Les efforts consentis devraient dans une large mesure être récompensés par une plus-value économique et sociale. Deux tendances actuelles, la pénurie de la main-d'œuvre qualifiée en Suisse et les flux migratoires en Europe qui touchent aussi la Suisse soulignent non seulement l'importance des mesures actuellement mises en place, mais renforcent la nécessité d'agir pour favoriser l'égalité des chances. La prévention se révélant souvent moins chère que l'intervention, préparer le terrain avec des mesures adéquates serait un avantage économique et social non négligeable.

Bibliographie

- Aratnam, Ganga Jey**, 2012, Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund. Studie zu möglichen Diskriminierungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Universität de Bâle.
- Auer, Daniel, Giuliano Bonoli et Flavia Fossati**, 2012, It's Discrimination, Stupid: Labour Market (Re-) Entry Difficulties among Different Immigrant Groups in Switzerland. Working Paper Series #2. **Campagne EPER : chances-egales.ch**
- Commission fédérale contre le racisme CFR**, 2012, Synthèse de l'étude «Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund». Berne.
- Longchamp, Claude, Martina Imfeld et coll.**, 2014, Situation et évolution du racisme, de la xénophobie et de l'hostilité à l'égard des musulmans et des juifs. Rapport succinct de l'étude pilote «Vivre ensemble en Suisse 2010-2014». Berne.
- Réseau de centres de conseil pour victimes de racisme**, 2015, Rapport annuel 2015 : Incidents racistes recensés par les centres de conseil. Berne.
- Schönenberger, Silvia et Rosita Fibbi**, 2011, Lutte contre les discriminations à l'embauche. Les mesures volontaires mises en œuvre par les employeurs en Suisse. Service de lutte contre le racisme, Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées. Berne.
- Service de lutte contre le racisme SLR**, 2015, Discrimination raciale en Suisse. Rapport du Service de lutte contre le racisme 2014. Berne.
- Zschirnt, Eva**, 2016, Nomen est Omen: Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Blog nccr – on the move. Mars 2016. blog.nccr-onthemove.ch

Katja Müller travaille en tant que collaboratrice scientifique au sein du Service de lutte contre le racisme.



Fördern und Fordern – ein Balanceakt auf schmalem Grat.

«Die schweizerische Integrationspolitik hat sich (...) entwickelt. Dabei ist einzuräumen, dass die Entwicklung einer breit abgestützten Politik Zeit braucht. Das Tempo der Fortschritte mag denjenigen zu langsam erscheinen, welche sich nicht an die schwerfällige Gründlichkeit der konsens- und direktdemokratischen Abläufe gewöhnen können», sagte der damalige Direktor des Bundesamts für Migration Eduard Gnesa im Jahr 2006. Was aber geschieht, wenn die Gründlichkeit nicht bloss ein schwerfälliges Ärgernis bleibt, sondern zu unumkehrbaren Versäumnissen führt?

Als Reaktion auf die steigende Sockelarbeitslosigkeit, die Zunahme der Fallzahlen und Verweildauer in der Sozialhilfe sowie die kontinuierlich wachsende Anzahl von Rentensprechungen in der Invalidenversicherung ist die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration der Zielgruppen ins Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt. Diese orientieren sich an dem zuerst in den USA propagierten Strategiewechsel in der Sozialpolitik: dem Wandel vom primär schützenden und (für-)sorgenden Wohlfahrtsstaat («welfare») hin zum Sozialstaat, der Erwerbslose mittels aktivierender Massnahmen in eine Erwerbsarbeit zu integrieren versucht («workfare»).

«Aktivierende Sozialpolitik»

Kern dieser «aktivierenden Sozialpolitik» ist die Verbindung von befähigenden mit verpflichtenden Elementen. Zentral ist dabei die Selbstverantwortung der Betroffenen für die Verbesserung ihrer Situation. Ein ungenügendes Engagement oder unkooperatives Verhalten kann sanktioniert werden: «There ain't no such thing as a free lunch» – «Nichts ist umsonst», so die lakonische Begründung für den sozialpolitischen Paradigmenwechsel in den USA.

Hierzulande streben vier grosse Reformprozesse die Umsetzung einer bestmöglichen Arbeitsmarktintegration in Verbin-

dung mit befähigenden und verpflichtenden Elementen an. Es sind dies zum einen die Totalrevision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG 1995), die Richtlinienrevision der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS 2005) sowie die Revisionen des Invalidenversicherungsgesetzes (IV ab 2004). Die Essenz dieser drei Reformen wird in den Slogans «Arbeit statt Fürsorge», «Eingliederung vor Rente» oder «Prinzip von Leistung und Gegenleistung» zum Ausdruck gebracht. Der vierte grosse Reformprozess, der sich an den Grundsätzen einer aktivierenden Sozialpolitik orientiert, hat im September 2006 mit der Referendumsabstimmung zum neuen Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer (AuG) und dem revidierten Asylgesetz (AsylG) seinen Anfang genommen.

Ein Quantensprung der nationalen Integrationspolitik

Das seit 1931 geltende Bundesgesetz über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländer (ANAG) wurde 2008 - endlich - durch das Ausländergesetz (AuG) abgelöst. «Endlich» deshalb, weil sich – nach Abschaffung des Saisonierstatuts – die Frage der Integration der ausländischen Wohnbevölkerung und der auf dem Asylweg Eingereisten längst zu einem Thema von höchster Dringlichkeit entwickelt hatte. Trotzdem fehlte bis Mitte der Nullerjahre ein politisch ausgehandeltes, gemeinsames Verständnis von Integration, aus dem konkrete Erfordernisse zur Überprüfung der Integration im Einzelfall hätten abgeleitet werden können. Ebenso mangelte es an verbindlich festgelegten Zuständigkeiten hinsichtlich der Steuerung und Finanzierung von Integrationsprozessen und an konsolidierten Vorstellungen über die integrationsrelevanten Förderbereiche, deren Ziele, Inhalte und Umsetzung.

Die Inkraftsetzung des neuen AuG (per Anfang 2008) war ein Quantensprung der nationalen Integrationspolitik: Erstmals wurden, so der damalige Direktor des Bundesamtes für Migration Eduard Gnesa, in einem Bundesgesetz die zentralen Aspekte eines vieldimensionalen, integrationspolitischen Konzeptes zusammengefasst. Gestützt auf den Bericht des Bundesrates zur Weiterentwicklung der Integrationspolitik wurde die staatliche Integrationspolitik in den Grundzügen

festgelegt und in den Folgejahren auf Gesetzes- und Verordnungsstufe (Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländer VIntA) konkretisiert:

- *Die Ziele der Integration* (Zusammenleben auf der Grundlage der Werte der Bundesverfassung und gegenseitiger Achtung und Toleranz; chancengleiche Teilhabe am wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben der Gesellschaft) und die *Erfordernisse zur Integration* (Wille zur Teilnahme am Erwerbsleben oder zum Erwerb von Bildung sowie zum Erwerb einer Landessprache) wurden festgelegt.
- Integration wurde als *Verbundaufgabe* von Bund, Kantonen und Gemeinden, gesteuert durch den Bund und vollzogen durch die Kantone, angelegt.
- Gemäss *Regelstrukturansatz* erfolgt die Integration primär in denjenigen Strukturen (z.B. Schule, berufliche Bildung, Arbeitsmarkt, Gesundheitswesen), die in den integrationspolitisch relevanten Bereichen bereits bestehen.
- Die *spezifische Integrationsförderung*, die das Angebot der Regelstrukturen ergänzen soll, wurde hinsichtlich der Förderbereiche (insbesondere Sprachförderung, berufliche Integration, Beratung, Information) festgelegt; die entsprechenden Prioritäten und Aktivitäten der Kantone werden zwischen Bund und Kantonen im Rahmen der kantonalen Integrationsprogramme (KIP) vereinbart und gemeinsam finanziert.

Verbindlichere Gestaltung der Integrationsförderung

Gegenwärtig sind im Parlament die Botschaft des Bundesrates vom März 2013 und die nach Annahme der «Masseneinwanderungsinitiative» nachverlangte Zusatzbotschaft vom März 2016 zur Teilrevision des AuG (Integrationsvorlage) hängig. Neben diversen ausländerrechtlichen Anpassungen und Ergänzungen ist insbesondere die verbindlichere Gestaltung der Integration im Sinne von «Fördern und Fordern» ein zentrales Anliegen. Dazu gehört die Beseitigung von administrativen Hürden, welche Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen den Zugang zum und die Mobilität innerhalb

des Arbeitsmarktes erschweren und sich negativ auf deren Erwerbsbeteiligung auswirken. Verschiedene integrationsfördernde Anpassungen in den Spezialgesetzen der Regelstrukturen sollen Chancengleichheit fördern und Zuständigkeiten der beruflichen Integration festlegen, so dass etwa Jugendliche und Erwachsene bis 35 Jahre die Chance auf einen Berufseinstieg bekommen.

Dass das Berufsbildungssystem seine Strukturen und Angebote an einen neuen gesellschaftlichen Bedarf anpassen kann, hat es in den letzten zehn Jahren mit der Integration von «Jugendlichen mit schulischen, sozialen oder sprachlichen Schwierigkeiten» (Art. 55 BBG) in die Berufsbildung eindrücklich bewiesen. Diese flexible Regelstruktur wird sich auch an den Bedarf neuer Zielgruppe anpassen können – allerdings wohl ebenfalls innerhalb einer längeren Entwicklungsphase. Jedoch: Die Umsetzung der Anpassungen ist dringend. Mit Blick auf die steigende Anzahl von Personen aus dem Asylbereich mit Bleiberecht weist die Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) in ihrem Hilferuf «Arbeit statt Sozialhilfe» darauf hin, dass «bei 10 000 zusätzlich zu unterstützenden Personen (...) die Sozialhilfemaassnahmen der Kantone und Gemeinden somit jedes Jahr um 4 Prozent (wachsen)». Es handle sich hierbei um wiederkehrende Kostensteigerungen, «die sich aufsummieren, wenn es nicht gelingt, die Erwerbsbeteiligung von Personen aus dem Asylbereich rasch zu erhöhen» (SKOS 2015).

Fragile Balance von Fördern und Fordern

Der Grundsatz «Fördern und Fordern» kann als Gesetzmässigkeit, nach der Entwicklung abläuft, verstanden werden:

- *Förderung* ist immer auf ein Ziel ausgerichtet, dessen Erreichung auf der Erfüllung bestimmter Anforderungen beruht. So gesehen geben die Erfordernisse der Integration die Ausrichtung der Integrationsförderung vor und spornen die Betroffenen zur Erreichung der Ziele an: Förderung ohne Forderung ist ziellos und meist bloss teuer.
- *Forderungen* ihrerseits machen nur Sinn, wenn die für deren Erfüllung notwendigen Voraussetzungen gegeben sind oder geschaffen werden: Die Betroffenen sollen

Concilier exigences et encouragements – un exercice fragile

sich nicht nur anstrengen, sondern auch befähigt werden, die verlangten Anforderungen erfüllen zu können. Forderung ohne bedarfsgerechte Förderung ist kontraproduktiv.

Die von der SKOS geforderte Erhöhung der Erwerbsbeteiligung ist ohne Weiterentwicklung der Integrationsförderung, welche im Rahmen der Teilrevision des AuG zu entscheiden ist, nicht realisierbar. Die Notwendigkeit eines ausbalancierten Verhältnisses von Fördern und Fordern muss dabei immer wieder in Erinnerung gerufen werden.

Die vieldimensional denkende und ausgewogen handelnde Integrationspolitik ist noch ein junges Kind, das seit 2008 zwar beachtliche Fortschritte erzielt hat. Die Messlatte für eine gelungene Integration wurde damals sehr hoch gesetzt: «Auf statistischer Ebene ist der Soll-Zustand der Integration demnach dann «erreicht», wenn Zugewanderte unter Berücksichtigung ihrer sozio-ökonomischen Lage und familiären Situation vergleichbare Werte bezüglich der Arbeitsmarktchancen, Bildungschancen, Gesundheit, sozialen Sicherheit, Wohnqualität etc. aufweisen wie Schweizerinnen und Schweizer, die sich in der gleichen Situation befinden» (Bundesamt für Migration 2006). An diesem Ziel gilt es mit Hochdruck weiter zu arbeiten.

Literatur

Bundesamt für Migration, 2006, Probleme der Integration von Ausländerinnen und Ausländern in der Schweiz. Bestandesaufnahme der Fakten, Ursachen, Risikogruppen, Massnahmen und des integrationspolitischen Handlungsbedarfs im Auftrag des Departementvorstehers EJPD.

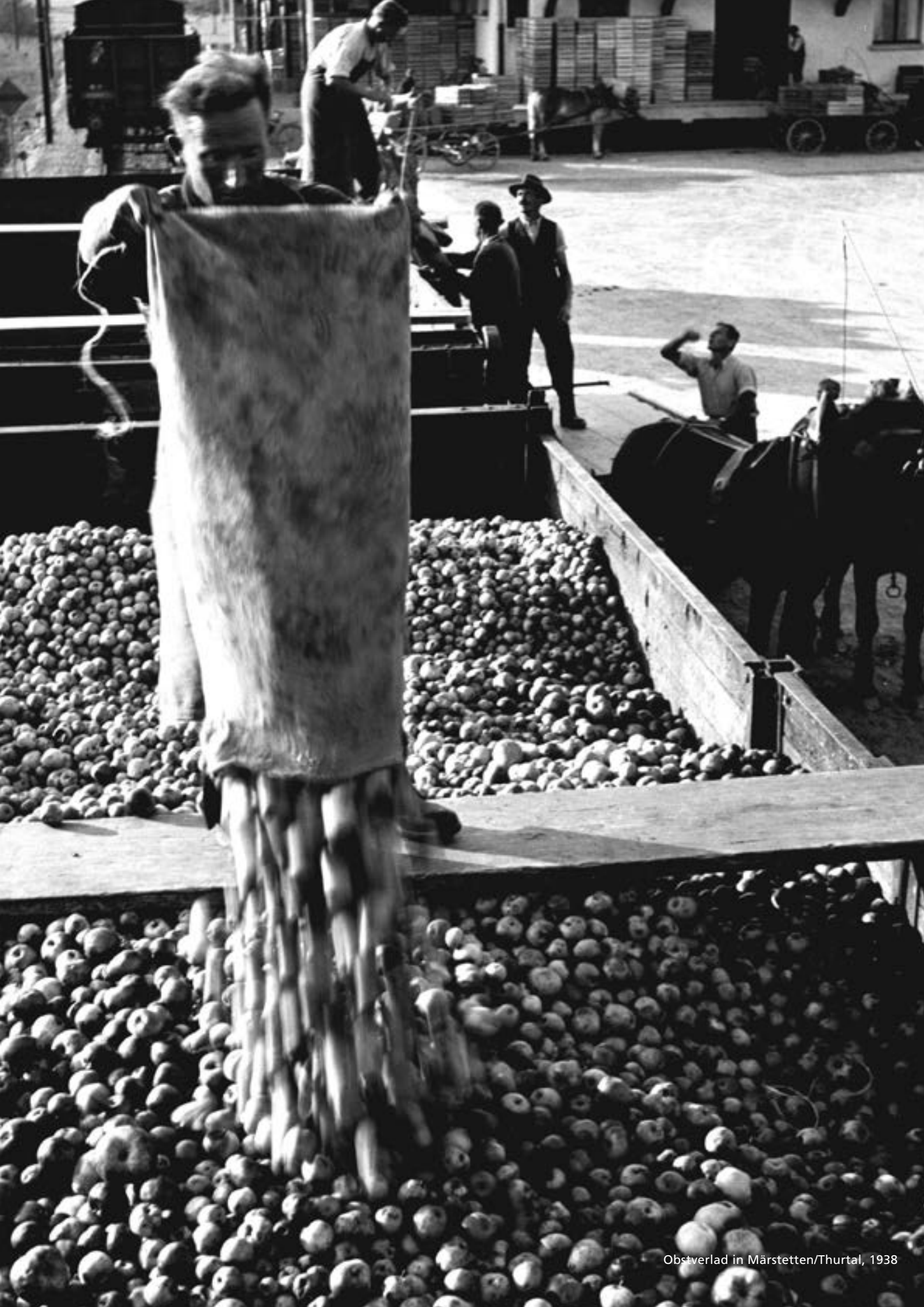
Bundesrat, 2010, Bericht zur Weiterentwicklung der Integrationspolitik des Bundes. Bern

Gnesa, Eduard, 2006, Der Bericht über die Integration der Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz und seine Folgen. Rede an den 2. Migrationsrechtstagen vom 4.9.2006. Bern: SEM, www.sem.admin.ch

Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe, 2015, Arbeit statt Sozialhilfe. Vorschläge der SKOS für eine bessere Arbeitsintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen. Bern: SKOS, skos.ch

Devant l'augmentation du chômage résiduel, la multiplication des cas d'aide sociale, l'allongement de la durée de perception des prestations et la hausse du taux d'octroi de rentes invalidité, améliorer l'insertion professionnelle des groupes cible est devenu un enjeu majeur pour tous les organismes de la sécurité sociale. Cet enjeu concerne aussi les populations immigrées. Les réformes engagées en ce sens dans le droit des assurances sociales comme dans le droit des étrangers reposent sur une « politique sociale d'activation », tout à la fois facilitatrice et contraignante, qui doit encourager la participation à la vie active. Il apparaît essentiel, à cet égard, de responsabiliser les intéressés dans l'amélioration de leur propre situation. Reste que concilier exigences et encouragements est un exercice fragile : encourager sans exiger ne sert à rien et coûte souvent cher. Et exiger n'a de sens que si les conditions nécessaires sont réunies ou créées. On peut exiger des intéressés qu'ils fournissent des efforts, à condition de les mettre en mesure de remplir les exigences posées. Exiger sans créer les encouragements adéquats est contre-productif.

Claudio Spadarotto ist Erziehungswissenschaftler mit langjähriger Tätigkeit in der Berufsbildung und der Arbeitsintegration. Er arbeitet heute bei KEK-Beratung und unterstützt das SEM im Monitoring der Modellvorhaben «Potenziale nutzen – Nachholbildung» und «Resettlement».



Obstverlad in Märstetten/Thurthal, 1938

Assimilation – ein ausreichendes Konzept für die Partizipation auf dem Arbeitsmarkt?

Mit den Fluchtbewegungen der letzten Monate ist die Frage der Integration erneut in den Brennpunkt der gesellschaftlichen Debatte gerückt. Insbesondere scheint ein erfolgreicher Einstieg in den Arbeitsmarkt der Königsweg für die Integration zu sein. Das Berufsleben sichert die Autonomie und gewährleistet gesellschaftliche Integration. Welche Faktoren diese fördern, ob es eher institutionelle oder individuelle sind, da scheiden sich nach wie vor die Geister.

In letzter Zeit wird erneut die Forderung nach Assimilation gestellt, um den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. In einem Interview mit Ruud Koopmans wurde die «Selbstdiskriminierung» Zugewandter für deren schlechtere Position auf dem Arbeitsmarkt als ausschlaggebend bezeichnet. Was steckt hinter Koopmans Forderung nach Assimilation?

Die historische Rekonstruktion der Debatte

Die Frage nach den Ingredienzien, die Gesellschaften zusammenhalten, gehört zu den zentralen Debatten der Moderne. Die Antwort darauf gibt letztlich die Rezeptur wieder, nach denen Gemeinwesen und Staaten in ihren Verfassungen und Rechtsprechungen die Spielräume ihrer Bürger und Einwohnerinnen gestalten. Die Integration moderner Gesellschaften bedeutete deshalb stets die Integration von Gemeinschaften, sei dies in religiöser, sprachlicher, regionaler, sozialer oder ethnischer Hinsicht. Seit dem Entstehen des liberalen Verfassungsstaates im 19. Jahrhundert variierten allerdings die Vorstellungen, wie Kohäsion zu bewerkstelligen sei. Seither gibt es insbesondere in Europa unterschiedliche Formen der Vergesellschaftung: vom liberalen Laissez-faire zum wohlfahrtsstaatlichen Konsens, von obrigkeitstaatlichen zu republikanischen Assimilationsvorstellungen bis hin zu rassistisch motivierter Umsiedlungs- und Vernichtungspolitik, als in einzelnen Staaten der Liberalismus aufgrund totalitärer Bewegungen zu Grunde ging. Nach dem Zweiten Weltkrieg

entstand ein neuer Konsens, wie sozialer Zusammenhalt zu gestalten sei, nämlich durch die Solidarität, die einem politischen Band zu schulden ist: der Staatsbürgerschaft. Die soziale Komponente von Citizenship richtete sich mehr und mehr auch an Zugewanderte, die zwar nur temporär gekommen waren, sich aber niederliessen und blieben.

Nach welchem Prinzip soll die Integration in einer Einwanderungsgesellschaft organisiert werden? Rogers Brubaker, der Deutschland mit Frankreich verglich, kam zum Schluss, dass Frankreich mit der republikanischen Assimilation der (algerischen) Beurs bessere Erfolge erzielt habe als Deutschland mit dem Ausschluss angesiedelter Türken (1989, 1992). Schule, Militär und Gewerkschaften waren jene «Assimilationsmaschinen», die sowohl Bauern als auch Migranten zu Franzosen formten und in den Arbeitsprozess brachten, währenddessen Deutschland Ausländer stets als «Fremdarbeiter» behandelte. Diese Unterscheidung war in der historischen Rückschau nicht falsch, sie lag indes völlig quer mit Blick auf die Staatsbürgerschaftsreform, die 1999 folgen sollten. Brubaker (2001) selbst musste feststellen, dass mit der Liberalisierung des Bürgerrechts eine «assimilatorische» Wende stattgefunden habe, da neu Gemeinsamkeiten hervorgehoben würden. Damit war auch klar, wer die Gegner sind: Es sind jene Pluralisten, die im Gefolge der Bürgerrechtsbewegung in den USA auf der Basis ihrer Differenzen Rechte forderten und erhielten. Auf diese Weise sei der farbenblinde Universalismus der Aufklärung im Partikularismus ertränkt worden. Der «Return of Assimilation» deute darauf hin, dass das multikulturelle Denken erschöpft sei.

Der Multikulturalismus mag erschöpft sein, aber noch nicht tot, zumindest noch nicht tot genug, ansonsten würden sich Politiker und Wissenschaftler aller Couleur nicht darauf einschleichen. Exemplarisch dafür ist die Debatte in den Niederlanden. Die multikulturelle Politik sah in den 1980er-Jahren Programme vor, die sich den spezifischen Bedürfnissen von Einwanderern annahmen, um sowohl Ungleichheit als auch Diskriminierung zu bekämpfen. Doch schon in den 1990er-Jahren verkündete der Liberale Frits Bolkestein, die Zeit der Unschuld sei vorbei. Er bezichtigte den Islam, inkompatibel mit einer freiheitlichen Demokratie zu sein. Nach

dem 11. September 2001 und nach den Morden am Rechtspopulisten Pim Fortuyn und an Filmemacher Theo van Gogh radikalisierte sich ein Teil der Publizistik und der Sozialwissenschaft. Für sie war die einst hochgefeierte multikulturelle Integrationspolitik verantwortlich für die fehlende Integration der Muslime. Zu den Sozialwissenschaftlern, die in diese Kerbe schlagen, gehört auch Ruud Koopmans.

Assimilation gegen Benachteiligung

Ruud Koopmans, der sich mit vergleichender politischer Soziologie einen Namen gemacht hat, verweist in seinem Artikel «Does Assimilation Work?» auf die Faktoren, die die Integration von Muslimen fördern. Indem er Indikatoren aus einer EU-Studie zu «Euroislam» neu kombiniert, um Aussagen zu Arbeitsintegration und Arbeitslosigkeit machen zu können, kommt er zum Schluss, dass nicht die vielfach angenommene Diskriminierung von Muslimen durch Arbeitgeber die niedrigere Partizipation am Arbeitsmarkt erkläre, sondern deren fehlende soziale Assimilation. Mit sozialer Assimilation meint er die Fähigkeit, in der Sprache der Mehrheit zu sprechen, soziale Kontakte über die eigene Community hinaus herzustellen, hauptsächlich die Medien des Wohnlandes zu nutzen und ein westliches Verständnis der Rolle der Frau zu vertreten. Indessen spielt in seiner Studie die von den Interviewpartnern wahrgenommene Diskriminierung keine Rolle. Die Studie untersuchte Personen der ersten, anderthalben und zweiten Generation aus der Türkei, Marokko, Pakistan und dem früheren Jugoslawien (sic) in Deutschland, Frankreich, Grossbritannien, den Niederlanden, Belgien und der Schweiz.

Der Soziologe wendet sich damit gegen jene Forschung, die mit Hilfe von grossen Datensätzen sogenannte «Ethnic Penalties» und mit Felduntersuchungen Diskriminierungen zu belegen versuchen, wie Selektionsprozesse aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Gruppe auf dem Arbeitsmarkt funktionieren. Er macht dies, ohne die breite Literatur zur Kenntnis zu nehmen, die Ethnic Penalties und die Vorgänge bei Anstellungen untersucht (Midtbøen 2015, Zschirnt & Ruedin 2015). Dabei geht es darum zu verstehen, was kein Arbeitgeber in einem Interview zugibt: dass nämlich Jamal nicht in den Betrieb passt – aus mannigfaltigen Gründen nicht. Koopmans geht auch nicht darauf ein, dass die Gruppen in seinem Survey je nach Land unterschiedliche strukturelle Positionen bekleiden. Die Resultate werden über die sechs Länder gespannt, ohne dass berücksichtigt wird, dass beispielsweise die Lage der Pakistani in der Schweiz aufgrund ihres sozialen Profils anders gelagert sein könnte als jene in Grossbritannien (siehe hierzu Crul, Schneider & Leile 2012).

Enthalten wir uns methodischer Haarspaltereien über die Konstruktion der Kontrollgruppe und der Repräsentativität der verschiedenen «muslimischen» Minderheiten. Aber wir können nicht die Augen davor verschliessen, dass die Rolle

religiöser Zugehörigkeit für die Integration häufig überschätzt wird, und zwar doppelt: Zum einen existieren in der breiten Literatur keine systematischen Belege dafür, dass Religion bzw. individuelle Religiosität grundsätzlich die Teilhabe an Bildung und am Arbeitsmarkt erschwert. Zum anderen zeigt die empirische Forschung, dass Unterschiede im Integrationsverlauf verschiedener religiöser Gruppen nicht in erster Linie auf Diskriminierung aufgrund der Religionszugehörigkeit zurückzuführen sind. Der zentrale Erklärungsfaktor für Erfolg oder Misserfolg im Bildungssystem sowie auf dem Arbeitsmarkt ist und bleibt der soziale Hintergrund (SVR Jahresgutachten 2016).

Diese Erkenntnis spielt bei Koopmans keine nennenswerte Rolle. Erfolg oder Misserfolg auf Sprache, Netzwerke, Medienkonsum und Geschlechterrolle herunterbrechen zu wollen, ergibt indes nicht viel mehr als soziologische Banalitäten: Selbstverständlich ist Sprache wichtig. Selbstverständlich sind soziale Beziehungen eine notwendige Ergänzung zu Qualifikationen und Kompetenzen. Auch sind Kenntnisse über das lokale Geschehen hilfreich. Den Medienkonsum in der heutigen Zeit auf Lokales reduzieren zu wollen, ist aber mehr als fraglich. Genderrollen spielen sicherlich ebenfalls eine Rolle, und ein geltender Dresscode ist Teil des professionellen Agreements. So what?

Das Gewicht der Geschichte und der sozialen Stellung

Sowohl Rogers Brubaker als auch Ruud Koopmans entstammen mit dem Studium von institutionellen und politischen Settings einer intellektuellen Tradition, die der historischen Rekonstruktion des Falls einst eine grosse Bedeutung zumass. Wer einmal einen Text von Charles Tilly oder Doug McAdam gelesen hat, weiss über das Gewicht der Geschichte, der Institutionen, der politischen Opportunitäten und deren Wandel. Der Leser, die Leserin erfährt auch, wie sich diese Bedingungen auf das Individuum auswirken, wie beispielsweise Schwarze und ihre studentischen Unterstützer aus dem Norden sich in den 1960er-Jahren der Realität des Rassismus stellen, was gesellschaftliche Auseinandersetzung und Politik konkret bedeutet. Würde eine soziologisch informierte Geschichte der sozialen Transformation und der sozialen Mobilität in Europa seit dem Zweiten Weltkrieg geschrieben werden, käme sie ebenfalls nicht umhin, die Spannungen, Anpassungen und Widerstände zu thematisieren, die jede Gesellschaft in Bewegung, die sich von Traditionen langsam und schmerzhaft trennt, ausgesetzt ist. Es war und ist so millionenfach für Frauen und Minoritäten der Fall, für die der Skript der Moderne ursprünglich nicht geschrieben war und die ihren Platz behaupten müssen und wollen, auch wenn die Kompetenz trotz erreichter Qualifikation aufgrund der zugeschriebenen Merkmale häufig in Frage gestellt wird. Gerade die soziale Mobilität innerhalb einer Gesellschaft im Wandel ist deshalb kein Sonntagsspaziergang, für

L'assimilation : une option viable pour garantir la participation au marché du travail ?

L'afflux de réfugiés auquel nous assistons ces derniers mois a replacé la question de l'intégration au cœur du débat. Il apparaît en particulier qu'une insertion réussie dans le marché du travail est le meilleur gage d'intégration, le travail étant tout à la fois source d'autonomie et d'intégration sociale. Les esprits restent par contre divisés sur les facteurs – institutionnels ou individuels – qui la favorisent.

Sur cette toile de fond, la théorie du sociologue Ruud Koopmans suscite aujourd'hui beaucoup d'intérêt. Selon lui, ce n'est pas la discrimination religieuse ou ethnique qui rend difficile l'accès à l'emploi, mais « l'auto-discrimination » que s'infligent les migrants, plus particulièrement les musulmans. Ruud Koopmans voit dans le manque d'assimilation des us et coutumes de la société d'accueil la principale cause du problème de performances ressenti sur le marché du travail. Pour Gianni D'Amato, il faut néanmoins se garder d'analyses réductrices : « C'est une banalité que d'imputer le succès ou l'échec de l'intégration à la langue, aux réseaux personnels, à la consommation médiatique ou au rôle des sexes. Bien sûr que la maîtrise d'une langue est importante pour s'intégrer sur le marché du travail. Bien sûr qu'on peut attendre des migrants qu'ils adhèrent aux règles et principes d'une société tolérante. Il n'en reste pas moins essentiel de comprendre la dynamique du processus d'intégration et de rechercher l'innovation sociale si l'on ne veut pas retomber – au risque de paraître excessif – dans un monde de pogroms et de guerres civiles. Le retour prôné par certains à une logique d'assimilation n'est pas pour faciliter la tâche. »

niemanden. Nun zu meinen, dass mit elaborierten Sprachkenntnissen, dem richtigen Dress, der passenden Lektüre, ein paar Freunden bei der Mehrheit und dem richtigen Frauenbild sich Tür und Tor öffnen, ist Teil der Kurzsichtigkeit soziologischer Reduktion. Sie produziert Kategorien, die zu grob sind, und die die Dynamik moderner Gesellschaften aus den Augen verliert.

Unsere gegenwärtige Zeit ist mit grossen gesellschaftlichen Herausforderungen konfrontiert. Viele, auch konstitutionelle Sicherheiten, die als selbstverständliche Errungenschaften schienen, drohen im Zusammenspiel der Reaktion auf die Gewalt islamistischer Extremisten zu erodieren. Soziale Erfindungen tun Not, um diese Konflikte, die politisch, sozial religiös und ethnisch aufgeladen sind, präventiv zu befrieden, aber auch reaktiv und justiziell mit der nötigen Antwort zu kontrastieren. Selbstverständlich kann von Migrantinnen und Migranten Zustimmung zu den Spielregeln einer toleranten Gesellschaft gefordert werden. Aber es bleibt wichtig, die Prozesse zu verstehen und soziale Innovationen anzustreben, die uns nicht – so drastisch es klingen mag – zurück in die Welt der Pogrome und der internen Bürgerkriege versetzen. Die Ermahnung an eine revitalisierte Assimilation wird diese Leistung wohl schwer erbringen.

Literatur

- Brubaker, William Rogers**, 1989, *Immigration and the politics of citizenship in Europe and North America*. Lanham, Md. etc.: University Press of America.
- Brubaker, Rogers**, 1992, *Citizenship and nationhood in France and Germany*. Cambridge, Mass. etc.: Harvard University Press.
- Brubaker, Rogers**, 2001, The return of assimilation? Changing perspectives on immigration and its sequels in France, Germany, and the United States. In: *Ethnic and racial studies* 24 (4):531-548.
- Crul, Maurice, Jens Schneider and Frans Lelie**, (eds.), 2012, *The European Second Generation Compared. Does the Integration Context Matter?* Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Koopmans, Ruud**, 2016, Does assimilation work? Sociocultural determinants of labour market participation of European Muslims *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42:2, 197-216, DOI: 10.1080/1369183X.2015.1082903
- Midtbøen, Arnfinn H.**, 2015, Ethnic Penalties In Western Labour Markets. Contributions, Explanations, Critiques. In: *Nordic Journal of Migration Research*, 5(4) 186-1993
- Prins, Baukje**, 2004, *Voorbij de onschuld. Het debat over integratie in Nederland*. Amsterdam: Van Gennep.

Sachverständigenrat Deutscher Stiftungen für Integration und Migration, 2016, *Viele Götter, ein Staat: religiöse Vielfalt und Teilhabe im Einwanderungsland*. Berlin: Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR).

Zschirnt, Eva and Ruedin, Didier, 2015, Ethnic Discrimination in Hiring Decisions. A Meta-Analysis of Correspondence Tests 1990-2015 (August 5, 2015). In: *Journal of Ethnic and Migration Studies*, January, 1-19, 2016, DOI: 10.1080/1369183X.2015.1133279.

Gianni D'Amato ist Direktor des Schweizerischen Forums für Migrations- und Bevölkerungsstudien SFM an der Universität Neuenburg und Leiter des NCCR on the move, dem Nationalen Forschungsschwerpunkt zu Migration und Mobilität.



Une structure communautaire innovante.

Lancée en 2012 au Rolex Learning Center de l'EPFL, l'association « Albanian Engineering of Switzerland AES » avait mobilisé l'opinion de la population immigrée albanaise en Suisse. Ce type d'initiatives dans l'un des temples de la technologie et du savoir technologique helvétique était largement inhabituel pour une population immigrée composée principalement de personnes peu qualifiées et travaillant jusqu'ici majoritairement dans les secteurs de la construction ou de l'hôtellerie.

L'initiative « Albanian Engineering of Switzerland » contraste avec la plupart des structures communautaires albanaises existantes en Suisse et ailleurs, orientées principalement vers le maintien des liens culturels et identitaires avec les pays d'origine – le Kosovo, la Macédoine, l'Albanie, la Serbie du sud et le Monténégro.

Un nouvel esprit d'organisation diasporique

En emboîtant le pas à d'autres projets qui venaient d'émerger un peu auparavant, à l'image de la plateforme albinfo.ch ou iseal.ch – initiatives s'inscrivant dans un nouvel esprit de l'organisation diasporique des Balkans en Suisse, celui de l'intégration harmonieuse – l'AES a pour but de favoriser le transfert technologique suisse dans les pays des Balkans. Lors du lancement de l'AES, pour le Président Rexhep Gashi, lui-même directeur du département mécanique chez Belenos Clean Power Ltd, « les buts de l'association sont de nouer des liens académiques, industriels, publics et sociaux entre la Suisse et les pays des Balkans ». Plusieurs autres objectifs sont aussi visés par cette nouvelle initiative, c'est-à-dire mettre à disposition de leurs pays d'origine des spécialistes formés en Suisse dans différentes disciplines scientifiques et techniques et d'agir en faveur d'échanges de professeurs et d'étudiants. « Nous visons également à favoriser la commercialisation de produits du Kosovo et de la région en Suisse, en

aidant techniquement les entreprises kosovares à répondre aux normes suisses et à celles de l'UE. Le but est aussi de stimuler les investissements suisses et d'aider des entreprises locales afin de pouvoir bénéficier, via des projets concrets, de subventions européennes », affirme-t-il.

Au départ, les buts poursuivis par l'AES étaient ambitieux, notamment vis-à-vis des pays d'origine, qui demeurent en retrait sur le plan des investissements dans le domaine technique et technologique par rapport aux autres pays européens et qui ont hérité des infrastructures vétustes anciennement communistes. Toutefois, avec le temps et l'expérience accumulée jusqu'ici, le pragmatisme a laissé la place à l'euphorie. Ainsi, l'AES, en absence de répondant institutionnel sérieux dans les pays d'origine, recentre dorénavant davantage ses activités au sein de la population immigrée d'origine albanaise en Suisse.

Pour le porte-parole de l'AES, Mentor Ilazi, ingénieur en mécanique travaillant dans le domaine des technologies énergétiques, sans nier l'importance de leur contribution aux pays d'origine, il est important que l'association focalise d'abord ses activités vers la population d'origine albanaise qui vit en Suisse, pour ensuite déployer ses activités dans les pays d'origine, et ce en se limitant à quelques domaines précis. Dans ce sens, l'AES se concentre dorénavant à la formation des jeunes issus de la migration albanaise en Suisse, en leur prodiguant notamment une « information collective » et un coaching personnel afin de favoriser la réussite socioprofessionnelle en Suisse. « Sachant que le nombre d'étudiants issus de la communauté albanaise dans les filières des sciences dites dures n'est pas satisfaisant, notre objectif consiste également à promouvoir les disciplines techniques auprès de ces jeunes afin de les informer sur les opportunités de carrière professionnelle qu'elles permettent en Suisse », précise le porte-parole.

Cultiver l'échange des expériences

Une autre initiative pour le moins insolite lancée par l'AES a été la mise sur pied, il y a deux ans, d'une rencontre entre les instances représentant le patronat, le syndicat et des entrepre-

Albanian Engineering of Switzerland – ein neuartiges Netzwerk

Das Netzwerk «Albanian Engineering of Switzerland AES» wurde 2012 im Rolex Learning Center der Ecole Polytechnique Fédérale in Lausanne lanciert. Es war ungewohnt und erstaunlich, dass eine solche Initiative im schweizerischen Wissenstempel der modernen Technologie gestartet wurde. Albanisch sprachige Zugewanderte waren bis dato eher niedrig qualifiziert und arbeiteten mehrheitlich im Gastgewerbe oder auf dem Bau. Dass nun Ingenieure, Architekten und Informatiker ein eigenes Netzwerk gründeten, widersprach dem gängigen Image, das Menschen aus dem Kosovo, aus Albanien, Montenegro, Mazedonien oder Südserbien anhaftete. Ungewöhnlich war und ist aber auch, dass das Netzwerk einen Gegenpol zu den bisherigen Vereinsformen bildet, die sich mehrheitlich der Pflege heimatlicher Sprache und Kultur widmen. «Albanian Engineering of Switzerland AES» verfolgt das Ziel, Kontakte zwischen Berufsleuten aus Wissenschaft, Wirtschaft, Öffentlichkeit und Zivilgesellschaft aus der Schweiz und den Herkunftsländern zu knüpfen. Zentral sind aber auch der Austausch zwischen Mitgliedern des Netzwerks und die Förderung junger Talente aus der eigenen Community.

neurs de PME issus de la population immigrée albanaise. Le but de la démarche était de sensibiliser des patrons d'origine immigrée à la particularité sociale suisse liée à la paix du travail. Le débat visait notamment de savoir si ces entrepreneurs étaient suffisamment sensibles aux avantages que procure – tant aux patrons qu'aux employés – le mode suisse de résolution des conflits et son implication dans la vie de l'entreprise.

L'AES compte actuellement 50 membres actifs, la plupart sont des ingénieurs, mais aussi des architectes, formés en Suisse. Environ un tiers des membres ont été formés dans les Balkans. Ces derniers, ne pouvant pas exercer souvent leur profession en Suisse, en intégrant l'association, saisissent l'opportunité pour se mettre en réseau avec des ingénieurs actifs en Suisse et tentent ainsi de s'orienter professionnellement dans des métiers techniques. Même si la majorité des membres sont des ingénieurs, ils ont tous des profils différents, que ce soit dans le domaine du développement, du médical, de la mécanique de précision ou de l'énergie. Cette diversité de profils est indéniablement une richesse pour l'AES.

Les fondateurs de l'AES envisagent désormais d'étendre leur modèle dans d'autres pays occidentaux où il y a une forte communauté diasporique albanaise, et ce dans le but de créer ainsi un réseau de personnes de langue et culture albanaise bénéficiant de compétences techniques. Le but est d'épauler des initiatives de création d'entreprises (*start-up*), mais aussi d'agir en faveur du développement des pays d'origine, notamment par des formations et séminaires concernant les domaines de l'énergie et de l'environnement.

Pour le porte-parole de l'AES, les gaspillages énergétiques et les défis environnementaux dans la région des Balkans sont un fléau. «Nous pensons qu'il faut remédier à ce problème par un travail d'éducation et de sensibilisation, afin d'encourager l'utilisation des énergies renouvelables et l'efficacité énergétique. Nous devons cultiver l'échange d'expériences, en stimulant la promotion d'un approvisionnement durable en énergie. C'est ainsi que nous pourrions faire un pas dans la sauvegarde du climat. Rappelons ce que disait Antoine de Saint-Exupéry: «Nous n'héritons pas de la terre de nos parents, nous l'empruntons à nos enfants.»»

Bashkim Izeni est directeur d'albinfo.ch, plateforme d'informations et de services fournissant des nouvelles régionales et nationales à la population albanophone en Suisse.

Mit Ideen unterwegs im transurbanen Raum.

Annähernd ein Drittel der Geschäftsgründerinnen und -gründer in der Schweiz ist ausländischer Herkunft. Und beinahe ein Drittel der neuen Firmen wird heute mit einer internationalen Perspektive gegründet. Insbesondere im Bereich der international tätigen Start-ups – junge Firmen, die auf Wachstum ausgerichtet sind – spielen Mobilität und weitreichende Netzwerke sowie ein umfassendes Verständnis von Beruf und Arbeit der Gründerinnen und Gründer eine wichtige Rolle.

Sabine kam bedingt durch den Job ihres Mannes in die Schweiz und konnte hier in ihrem Beruf nicht arbeiten. Gleichzeitig fiel ihr eine Marktlücke auf, und sie begann, beruhend auf einer Idee, die sie anderswo entdeckt hatte, eine Firma aufzubauen. Sabine ist inzwischen weitergezogen und hat am neuen Ort ein zweites Start-up gegründet. Ihre Firma in der Schweiz wird von Kolleginnen weitergeführt, aber Sabine ist immer noch aktiv involviert und reist regelmässig in die Schweiz.

Bernd führt eine Technologiefirma mit ca. 100 Mitarbeitenden in der Schweiz. Die Schweiz hat er gewählt, weil sie gute Rahmenbedingungen bot. Es ist nicht sein erstes Start-up, auch schon in anderen europäischen Ländern hat er Firmen gegründet. Seine Familie lebt in einem anderen Land, er fliegt jedes Wochenende zu ihr. Er lebt also an zwei Orten gleichzeitig und verbringt zusätzlich ein Drittel seiner Zeit auf Reisen – unterwegs für seine Firma. Er bezeichnet sich als Europäer. Europäisch sein heisst für ihn, Demokratie und Meinungsfreiheit zu vertreten.

Mobiles Leben

Sabine und Bernd sind Gründerinnen und Gründer mit einem sehr mobilen Leben. Von klassischer Migration kann man hier kaum noch sprechen. Ihre Kontakte und ihr Engagement sind

nicht nur auf einen einzigen Ort bezogen; sie leben und arbeiten an mehreren Orten parallel, ziehen immer wieder weiter und planen ihre Zukunft über eine spezifische lokale Verankerung hinaus. Ihr Leben spielt sich in Netzwerken oder «Systemen» ab, die sich über mehrere Orte erstrecken. Der Ethnologe Arjun Appadurai prägte das Konzept der «Scapes»: Räume oder Zusammenhänge, die sich global erstrecken und in denen wir uns globale Bewegungen von Finanzen, Technologien, Ideen und Menschen vorstellen können. Ähnlich lassen sich die Lebensräume dieser beiden Gründer betrachten – und möglicherweise Lebensräume von immer mehr Menschen, die reisen, umziehen, sich an verschiedenen Orten zu Hause fühlen, oder sich in virtuellen Netzwerken «bewegen» und engagieren.

Die Mobilität zwischen mehreren Orten kann auch den Ausschlag für eine Geschäftsgründung geben. Im Fall von Sabine war es die Idee und das Netzwerk, das sie mitbrachte, und die Marktlücke, die sie sah. Es war aber auch die Unmöglichkeit, in ihren Beruf in der Schweiz einzusteigen – eine Problematik, die sich beispielsweise auch bei Medizinerinnen und Mediziner, Juristinnen und Juristen oder Lehrpersonen zeigt, die ihre Diplome im Ausland erworben haben. Für sie war die Gründung einer Firma eine Möglichkeit, sich eigene Lebensstrukturen in einem von Mobilität geprägten Leben zu schaffen und einen Weg zu finden, einen gesellschaftlichen Beitrag am neuen Ort zu leisten. Bernd hat sein Unternehmen sehr viel gezielter gegründet, aber auch er bewegt sich in einem weltweiten Netzwerk, das vor allem durch seine Berufstätigkeit geprägt ist. Er verknüpft Menschen und Ideen, die er aus anderen Kontexten kennt. Gerne stellt er Menschen mit internationaler Erfahrung als Mitarbeitende ein.

Umfassendes Verständnis von Beruf und Arbeit

Gründungen basieren auf Netzwerken und schaffen Netzwerke – oftmals Verbindungen, in denen sich private und berufliche Beziehungen vermischen. Der Beruf spielt eine so zentrale Rolle, dass man ihn nicht als eine klar eingrenzende Aufgabe – Broterwerb neben privatem Leben oder Arbeitsalltag und pünktlicher Feierabend – verstehen kann. Viel-

Créateurs de start-ups et réseaux

Près d'un tiers des créateurs d'entreprise en Suisse sont d'origine étrangère. Et près d'un tiers des entreprises nouvellement créées ont une perspective internationale. Pour les start-ups qui évoluent à l'international surtout (jeunes entreprises axées sur la croissance), la mobilité et le réseautage sont des critères décisifs, tout comme la compréhension qu'a le créateur de son métier.

Le réseau d'un créateur de start-up internationale se tisse au gré de sa mobilité, de ses relations familiales, de ses amitiés, de sa formation, de son accès à l'université, dans les centres de start-ups et dans le cadre de mentorats. Il s'étend sur différentes localisations géographiques et couvre divers domaines de société. Mais bien souvent, les contraintes du métier finissent aussi par dicter le mode de vie et les contacts sociaux des intervenants.

Verankerung an einem konkreten Ort oder in einem bestimmten Land beziehen, in Frage zu stellen und die Einbettung in globale Verbindungen, globales Engagement und deren Rückwirkungen auf lokale Zusammenhänge mitzudenken.

mehr stellt er einen wichtigen Lebensrahmen dar, der soziale Beziehungen, Hobbies und Freizeit umfassen kann. Im Fall von Sabine und Bernd sind Netzwerke durch ihre Familien, durch eigene Umzüge aufgrund ihrer Ausbildung, ihres Berufs oder ihrer Partner entstanden. Auch Institutionen spielen eine wichtige Rolle. Zum einen betrifft dies die Universitäten. Kontakte können durch Auslandsemester aufgebaut werden, Geschäftspartnerschaften oder neue Ideen können entstehen. Austauschprogramme wie Erasmus sind in diesem Zusammenhang eine wichtige Einrichtung, die es Studierenden ermöglicht, andere Lebenswelten, Kontakte und möglicherweise auch Berufswege kennenzulernen. Ebenso stellen die vielfältigen staatlichen und privaten Unterstützungsorganisationen für Start-ups Netzwerke dar. Das reicht von kleinen lokalen Start-up-Organisationen, die Arbeitsplätze und Kontakte zu Mentorinnen und Mentoren anbieten, bis zu internationalen Programmen oder Unternehmer-Netzwerken.

Diese Netzwerke und Bewegungsräume erstrecken sich über verschiedene Orte hinweg, es entstehen individuelle «transurbane Räume». Oftmals sind dies Städte, deren Infrastruktur geschäftlich oder wissenschaftlich relevant ist, oder Städte, an denen Freunde und andere Netzwerkpartnerinnen und -partner leben. Netzwerke sind jedoch nicht nur physisch und geographisch zu betrachten, auch virtuelle Verbindungen spielen eine wichtige Rolle, ebenso wie Kontakte zu verschiedenen gesellschaftlichen und sozialen Anknüpfungspunkten. Geschäftsführerinnen und -führer kleiner Firmen sind für eine Vielzahl von Kontakten im Umfeld der Firma zuständig, während diese Aufgaben in grossen Firmen auf unterschiedliche Abteilungen verteilt sind. Sie müssen mit Investorinnen, Kunden, Wissenschaftlerinnen, Behörden und Angestellten interagieren.

Sich in solchen Netzwerken zu bewegen, Kontakte, Ideen und Produkte von einem Ort zum anderen oder von einem gesellschaftlichen Kontext zum anderen zu bringen, ist Zeichen einer globalisierten Welt und auch eine Grundlage für Erfolg – persönlichen wie gesellschaftlichen.

Die Perspektive der persönlichen Netzwerke regt dazu an, die Vorstellungen von Integration, die sich ausschliesslich auf die

Katrin Sontag ist Kulturanthropologin mit Schwerpunkt Migration. Sie hat an der Universität Basel doktoriert und arbeitet als Dozentin, Beraterin und Coach an der Universität, in der Weiterbildung, in Organisationen und in Projekten mit Geflüchteten.

Prossima fermata, Zurigo.

La fine del segreto bancario scoraggerà gli evasori. Però c'è un altro flusso, pulito, che si muove verso la Svizzera: quello dei nuovi migranti italiani. Informatici, biologi, fisici, ma anche operai e camerieri. Cosa cercano, che cosa trovano?

Tra gli anni 50 e 70, gli italiani sbarcavano in Svizzera a ondate da 100 mila persone l'anno. Una dose massiccia era costituita da operai massa, manodopera non specializzata, braccia pronte allo sgobbo ovunque ce ne fosse bisogno. Oggi, il profilo di chi si spinge quassù è radicalmente mutato. Però, a differenza di quanto si sarebbe portati a credere, il flusso si è solo affievolito: senza contare i 60 mila frontalieri che ogni giorno pendolano tra Lombardia e Ticino, «siamo nell'ordine di decine di migliaia ogni anno» dice Guglielmo Bozzolini, che dirige la Fondazione Ecap Cgil occupandosi di formazione e sostegno per i nuovi arrivati. Certo, in tanti non ne hanno bisogno, essendo professionisti, imprenditori, laureati con fior fiore di titoli. Ma, nel tornado della famosa crisi, «assistiamo anche a una neo-immigrazione operaia». Arriva, indovinate da dove? Soprattutto dal Meridione. Si riversa nell'edilizia, la ristorazione, le pulizie. Per farsene un'idea meno disincarnata basta un giretto su internet. Le pagine dei *socialnetwork* traboccano di richieste ad altissima flessibilità. Nel senso che magari ci si presenta come magazzinieri, piastrellisti, carpentieri ferrati in cartongesso o muretti a secco. Però aggiungendo: Bravo anche in cucina. E, alla fine, la frase ricorrente è: Qualsiasi lavoro mi va bene. Nell'area zurighese la disoccupazione è all'1 per cento.

Trovare lavoro on the road

Per le offerte si fruga su siti quali *arealavoro.ch* o *job.ch*. «Due anni fa, mettemmo un annuncio. Cercavamo un aiuto cuoco. Trovammo la persona quasi subito. Ma, di sicuro clonata, la richiesta è ancora online. Non c'è modo di cancellarla e non passa settimana che qualcuno non ci chiami» dice Gaspare Leone, palermitano, quarant'anni, a Zurigo da una decina. Ha competenze finanziarie, ma un certo punto intuì che in

Italia non l'avrebbero portato lontano. Con giustificato orgoglio, mi dice che adesso qui è *Geschäftsführer*. La parola può mettere apprensione, però niente paura: significa semplicemente amministratore. Nella fattispecie, direttore di sala: quella di Cacio & Pepe, ristorante giovane, ma già adocchiato dalle guide gourmet. Al timone, la signora Luciana di Marzio: fa cucina romana. Rigorosa, filologica. Dà lavoro a nove persone. Tra loro, Stefano, 27 anni, da Ostuni; alle spalle, maturità scientifica e qualche tentativo nel mondo del calcio: «Sono uno di quelli che vengono in Svizzera alla ventura. Dopo un paio di settimane che girovagavo, ho notato l'insegna del locale e mi sono fatto avanti».

Non è il primo a raccontarmi di aver trovato lavoro così, *on the road*. Ma da queste parti non puoi bighellonare più di tanto in cerca di contratto. In teoria, ti concedono solo tre mesi. E se fai cilecca ti tocca sloggiare. È una gara a cronometro. «Senza lavoro non ti danno casa. E senza dimora non ottieni lavoro. Quindi devi trovare tutt'e due le cose insieme». Se vieni assunto per più di un anno, puoi prendere il permesso quinquennale e, in prospettiva, quello permanente. Ma nel mercato del lavoro elvetico, permanente è parola grossa. Si licenzia facile. Tre mesi di preavviso e sei fuori. Però i qualificati si ricollocano con relativa facilità.

La realtà svizzera

Nel febbraio 2014 la Svizzera ha approvato per referendum la reintroduzione di contingenti annuali per i lavoratori stranieri. Maggioritario nei cantoni germanofoni – ad eccezione delle città di Zurigo e Basilea – e in Ticino, il Sì alle restrizioni è passato per meno di 20 mila schede. Ma è stato lo stesso un voto choc. Perché, in passato, analoghe iniziative popolari ordite dalla destra protezionista non erano mai riuscite a spuntarla. E adesso, che succede? Succede che la Confederazione dovrà rinegoziare gli accordi bilaterali con la UE in fatto di libera circolazione delle persone. Correggendoli in che modo? «Qualcuno interpreta il fatto di aver svincolato il franco dall'euro come il segnale di una nuova volontà svizzera di slegarsi dall'Unione. Ma non si arriverà ai vecchi contingenti. O almeno: non con gli europei. I gruppi industriali sono contrari» ritiene Marco Magini, 30 anni, di Arezzo. Una laurea

Neue italienische Immigration – neue Netzwerke

alla London School of Economics, si occupa di energie rinnovabili, e scrive libri: con il bel romanzo d'esordio, *Come fossi solo* (Giunti), è stato finalista al Premio Calvino. Magini ha lavorato a Zurigo, ma ora si sta trasferendo a Londra. Perché ha una compagna turca «e in Svizzera, senza passaporto europeo, non puoi restare a lungo».

Quali che siano i contraccolpi del referendum, questi italiani se ne sentono più o meno al riparo. Tra i laureati che incontro, prevalgono quelli con formazione tecnico-scientifica. All'inizio vivono, bene, di dottorati, «ma per restare nell'accademia c'è poco spazio e la maggior parte finisce nel privato» dice Gaia Restivo, palermitana, biologa; fa ricerca sui melanomi, ma anima pure *italiadallestero.info*, sito che racconta come ci vede la stampa straniera. Accedere alle specializzazioni è facile: «non ultimo perché appena il 20 per cento degli studenti svizzeri arriva fino all'università» ricorda Andrea Magno, 33 anni, romano, fisico qui riconvertito alla matematica finanziaria. Anche Grazia Frontoso, napoletana, ha studiato fisica. Ma a Zurigo lavora per un'azienda statunitense di software sulle catastrofi naturali valutate sul piano del rischio finanziario: «In Italia, rispetto all'ingegnere, il fisico è ancora visto come un teorico. Invece può essere versatile. E qui l'hanno capito».

Siamo tutti zurighesi

Chi più chi meno, questi nuovi *Italiener* hanno tutti viaggiato, parlano inglese, hanno spesso partner stranieri, e a Zurigo dicono di trovarsi mica male: «È un ottimo compromesso. In un'ora o due di volo sei in Italia». Il tedesco lo masticano in pochi. Perché in molti ambienti di lavoro basta l'inglese. E d'altronde, «qui non si parla l'*Hochdeutsch*, il tedesco classico, ma un dialetto ancora più ostico. È come se in uffici e negozi si comunicasse in lombardo» dice Valeria Pinti, romana e pure lei fisica. Sta mettendo su *parloitaliano.com*, un database di servizio dove chi vive all'estero potrà trovare professionisti italofoni, «dal medico al commercialista». Insieme a Roberto Cammarano, alernitano, informatico, Mattia Lento, monzese, sceneggiatore web con dottorato in cinema, e altri, si danno da fare per l'associazione La Fabbrica di Zurigo. Era nata come emanazione in terra elvetica del laboratorio politico di Vendola, poi il legame s'è consumato («Qui Nichi non è mai venu-

Seit einigen Jahren lässt sich eine neuartige Form von Immigration aus Italien feststellen. Im Gegensatz zu den Italienerinnen und Italienern, die in der Nachkriegszeit in die Schweiz kamen und in der Regel über keine grosse Schulbildung verfügten, handelt es sich bei den «Neuen» um mehrheitlich Gutausgebildete: Informatikerinnen, Biologen, Physikerinnen oder Mathematiker, aber auch Personen mit Innovationspotenzial, die in der Gastronomie oder im Kulturbereich einen Job suchen. Diese Hochqualifizierten, die in Italien keine professionelle Zukunft sehen, wandern aus, um in der Schweiz oder in anderen europäischen Ländern eine Existenz aufzubauen. Manche von ihnen – obwohl im Besitz eines Dokortitels – sind auch bereit, Stellen anzunehmen, für die sie eigentlich überqualifiziert sind.

Hochqualifizierte aus Italien, aber auch aus anderen Ländern wie etwa Spanien, haben für ihre Bedürfnisse ein eigenes Netzwerk aufgebaut. «La Fabbrica di Zurigo» bietet eine Plattform für Austausch, gegenseitige Unterstützung und kulturelle Aktivitäten. Im Gegensatz zu früheren Vereinigungen, in denen sich Italienerinnen und Italiener untereinander trafen, versteht sich die «Fabbrica» als ein Ort, der über die Pflege der Italianità hinaus wirken will: «Siamo tutti zurighesi» – «wir sind alle Zürcherinnen und Zürcher»!

to»), ma loro sono andati avanti lo stesso. Organizzano incontri e trasmissioni radio sui migranti, oltre a pranzi e feste che, al motto di *Siamo tutti zurighesi*, non vogliono restringere all'italianità.

Gli emigrati *d'antan* se ne restavano tra di loro, facevano sistema, gruppo e magari clan per necessità di sopravvivenza in un Paese che li vedeva come corpi estranei. I nuovi espatriati sono invece disseminati, fusi nel cosmopolitismo cittadino, non si aggregano più in luoghi specifici. Questo ne fa una realtà integrata, ma spesso pulviscolare, atomizzata, che tutt'al più si manifesta attraverso le nebulose reti sociali. Tra le comunità dei nuovi e dei vecchi italiani non c'è praticamente contatto. I giovani della Fabbrica cercano di gettare qualche ponte. Ritrovandosi in posti come il *Punto d'incontro*. Esiste dagli anni Settanta. Mischiandosi tra generazioni, ci si viene a mangiare, bere, giocare a carte, vedere le partite.

Testo tratto da «Il Venerdì di Repubblica» del 20/3/2015 con l'autorizzazione della Casa editrice.

Marco Cicala è giornalista a Roma.

« Si tu perds ton travail, c'est fini. »

Même avec un diplôme d'ingénieur helvétique et un contrat de travail, obtenir un permis de séjour en Suisse peut se révéler plus compliqué que prévu. C'est ce dont s'est rendu compte à ses frais Luca dès la fin de ses études. Malheureusement pour lui, ses péripéties administratives ne faisaient que commencer.

Alors qu'en Suisse, le principe de libre circulation des personnes s'applique aux ressortissants de l'UE, toutes sortes d'obstacles administratifs et légaux limitent l'accès au marché du travail des personnes originaires du reste du monde. Selon la loi, seuls les ressortissants non-européens dont l'admission « [sert] les intérêts de l'économie suisse » (Loi fédérale sur les étrangers LEtr, art. 3.1) sont autorisés à venir travailler dans le pays. En pratique, ces personnes ne peuvent obtenir de permis de travail que si un employeur en fait la demande et démontre qu'il n'a trouvé personne d'autre en Suisse ou dans l'UE pour occuper le poste.

Depuis janvier 2011, une procédure facilitée a été introduite pour les personnes diplômées d'une haute école suisse. Ces dernières sont dorénavant autorisées à rester six mois en Suisse après la fin de leurs études pour trouver du travail. Elles peuvent également obtenir une autorisation de séjour pour une plus longue durée « si [leur] activité lucrative revêt un intérêt scientifique ou économique prépondérant » (LEtr, art. 21.3).

L'exemple de Luca, brillant ingénieur de l'EPFL

Luca (prénom d'emprunt) est âgé d'une trentaine d'années et vit en Suisse depuis quatre ans. Originaire du Brésil, il a tout d'abord étudié à l'EPFL. Une fois obtenu son Master d'ingénieur, Luca s'est lancé dans la recherche d'emploi. Il a rapidement été invité à un entretien par une entreprise basée en Suisse. Luca obtient le poste. Il appelle immédiatement les ressources humaines pour régler les questions administra-

tives, mais ces dernières ne savent pas bien comment s'y prendre pour engager une personne non originaire de l'UE. Elles lui conseillent d'envoyer son permis B d'étudiant encore valable à la commune dans laquelle se trouve le siège de l'entreprise, pensant qu'il pourra être renouvelé. Elles se rendent compte après quelques semaines d'attente que cette procédure n'est pas la bonne : la demande de permis doit en effet être déposée auprès des autorités du canton.

Les semaines passent et Luca décide de rentrer dans sa famille pour Noël. A son arrivée au Brésil, il reçoit un message décevant : la demande a été approuvée par le canton, mais le permis qui lui a été attribué n'est valable qu'une année. Dans ces conditions, l'entreprise n'est pas prête à l'engager car elle souhaite quelqu'un qui puisse occuper le poste plus longtemps. On lui promet néanmoins de se renseigner sur les possibilités de renouvellement du permis.

Lorsque le séjour est lié au travail et au canton

Mi-janvier, Luca n'a de nouvelles ni de son potentiel employeur, ni du canton. Il décide malgré tout de revenir en Suisse avec un visa de retour valable 21 jours. Il passe ces 21 jours chez un ami d'études et est finalement forcé de repartir. Alors qu'il se trouve en transit à Londres, attendant son vol pour le Brésil, il reçoit un e-mail précisant qu'il n'y aura pas de problème pour renouveler son permis après l'échéance, l'entreprise étant d'accord de l'engager. Luca annule son vol pour le Brésil et revient immédiatement en Suisse.

A la commune, on lui annonce que pour obtenir son permis, il lui faut d'abord un nouveau visa d'entrée. Le problème est que ce type de visa n'est pas délivré en Suisse. En principe, Luca ne peut l'obtenir qu'au Brésil, mais il parvient à négocier une exception : Il est autorisé à aller le chercher en personne à Paris.

De retour en Suisse, il apprend qu'il doit encore trouver un appartement dans le canton qui a approuvé sa demande de permis. Son permis est en effet lié au canton, ce qui l'oblige à y habiter. Il ne s'était pas attendu à cette contrainte, mais il

Administrative Irrwege eines brasilianischen Hochschulabgängers mit Schweizer Diplom

Luca, Ingenieur aus Brasilien, studierte an der renommierten Eidgenössischen Technischen Hochschule in Lausanne und schloss sein Studium erfolgreich mit einem Diplom ab. Luca fand dank seines Diploms rasch eine Arbeitsstelle bei einer in der Schweiz domizilierten Firma. Trotz Ingenieurdiplom und Arbeitsvertrag hatte er etliche administrative Hürden zu bewältigen, bevor er nach langwierigen und umständlichen Amtsgängen endlich im Besitz einer Aufenthaltsbewilligung war.

Lucas Irrwege sind kein Einzelfall. Die Autorin, die über Hochqualifizierte ausländischer Staatsangehörigkeit forscht, begegnete zahlreichen weiteren Beispielen von Unwägbarkeiten, die sich aus behördlichen Vorgaben ergeben und die mitunter kafkaeske Züge annehmen.

s'y plie. Après quelques jours de recherches, il finit par trouver un logement. Il considère avoir eu de la chance, car obtenir un contrat de bail avec un visa pour seul titre de séjour n'est pas chose facile. Luca reçoit enfin son permis et peut commencer à travailler, quatre mois après le début de ses péripéties administratives.

Inquiétude en cas de licenciement

Luca se dit satisfait de son travail, mais se sent encore pris au piège par sa situation juridique: depuis le début de son contrat, il a déjà fait renouveler son permis une fois, mais n'a à nouveau obtenu qu'une autorisation à courte échéance. Bien qu'il pense pouvoir obtenir un permis de séjour de plus longue durée lors du prochain renouvellement, le fait de dépendre du bon vouloir des autorités l'inquiète. Il sait que sa présence en Suisse est directement dépendante de son travail. En ce moment, la situation économique de son entreprise n'est pas très bonne. Luca aimerait beaucoup rester en Suisse, surtout maintenant qu'il fréquente une personne habitant la même ville que lui. Pour décrire sa situation il explique: « Parfois tu deviens, comment dire? Plus obéissant. Parfois tu en viens à être davantage d'accord avec les chefs. Ce n'est pas ma personnalité mais parfois tu le fais parce que tu es effrayé. Tu fais ce qu'ils veulent, le chef ou l'entreprise, parce que si tu perds ton travail, c'est fini. [...] C'est très stressant. »

On peut considérer d'un côté que Luca a été malchanceux de tomber sur une entreprise qui n'a pas su mieux le soutenir dans ses démarches administratives. En effet, les entreprises qui ont davantage l'habitude d'engager des non-Européens disposent en général de mesures d'information et d'accompagnement. D'un autre côté, Luca a eu la chance de disposer de ressources qui lui ont permis de s'adapter à sa situation. Cet exemple illustre le rôle important que les frontières légales et administratives continuent de jouer dans la vie de certains individus.

Laure Sandoz est doctorante au sein du Pôle de recherche national The Migration-Mobility Nexus « nccr – on the move ». Basée à l'institut d'anthropologie culturelle de l'Université de Bâle, sa contribution porte sur la mobilité des personnes hautement qualifiées vers la Suisse.

Integration im Kanton Graubünden: eine Fallführung aus einer Hand.

Im Kanton Graubünden arbeiten mehr anerkannte Flüchtlinge und Personen mit einer vorläufigen Aufnahme als in anderen Regionen der Schweiz. Allgemein tut sich die Schweiz schwer, diese Menschen erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu bringen. Was macht Graubünden anders? Im Kanton Graubünden wird die Integration von A bis Z von der Fachstelle Integration gefördert. Viele finden Arbeit bei kleineren und mittelgrossen Unternehmen. Doch auch Graubünden spürt den Wandel des Arbeitsmarktes mit dem Rückgang von Arbeitsstellen, die niedrige Qualifikationen erfordern, und der Konkurrenz von Arbeitnehmenden aus dem EU-EFTA-Raum.

Die Fachstelle Integration vom Kanton Graubünden liegt nicht weit vom Bahnhof in Chur. Insgesamt neun Personen arbeiten für den Bereich. Die Leitung obliegt Patricia Ganter. Aktive Integration wird seit acht Jahren geleistet und dies mit Erfolg. Ende 2015 arbeiteten von den erwerbsfähigen vorläufig Aufgenommenen rund 46 Prozent, bei den Flüchtlingen waren es 29 Prozent. Dies ist um einiges höher als der schweizerische Schnitt, der bei Personen mit einer vorläufigen Aufnahme bei 30, bei den Flüchtlingen bei 21 Prozent liegt.

Patricia Ganter, wie lautet das Rezept des Kantons Graubünden für die erfolgreiche Integration von Menschen, die auf dem Asylweg in die Schweiz gekommen sind?

Die Integration erfolgt entlang eines klar definierten Prozesses mit einer Fallführung durch die Fachstelle Integration, d.h. jede Person mit einer vorläufigen Aufnahme oder einer Anerkennung als Flüchtling wird während der ersten drei Jahren durch uns unterstützt und begleitet. Nach einer Informationsveranstaltung als Einstieg bieten wir abgestimmte Deutschkurse, ein dreiwöchiges Praxis-Assessment und Unterstützung von Job-Coaches beim Einstieg in den Arbeitsmarkt an. Unabhängig davon, wo die

Personen wohnen, werden sie von uns betreut. Und wir richten unsere Massnahmen auf ihre Bedürfnisse aus. Dies sind zwei wichtige Elemente für den Erfolg.

Zusätzliche Kosten entstehen dem Kanton dabei nicht, das Programm finanziert sich alleine aus den Integrationspauschalen des Bundes. Pro Flüchtling und Person mit vorläufiger Aufnahme zahlt der Bund eine einmalige Pauschale von 6000 Franken an die Kantone.

Was beinhaltet ein Praxis-Assessment?

Sobald ein Flüchtling oder eine Person mit einer vorläufigen Aufnahme das Sprachniveau A2 aufweist, wird sie erneut zu einer Informationsveranstaltung zur beruflichen Integration eingeladen. Im Auftrag der Fachstelle Integration führt die Stiftung Arbeitsgestaltung danach ein dreiwöchiges Praxis-Assessment durch, in dem abgeklärt wird, welche Qualifikationen und Arbeitserfahrungen eine Person mitbringt. Während einer Woche gehen sie in die Schule, zwei Wochen verbringen sie in Werkstätten. In diesen Werkstätten arbeiten sie in unterschiedlichen Bereichen je zwei bis drei Tage. So erhalten wir Hinweise über ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten, aber auch darüber, wie jemand Aufträge entgegen nimmt und umsetzt, ob er bei Unklarheiten nachfragt, wie er zuhört, ob er sieht, was er machen muss und ob er beispielsweise Analogien schliessen kann.

Wie sieht die Unterstützung beim Start ins Arbeitsleben aus?

Der Handlungsplan aus den Assessments bietet die Grundlage für die Beratungsgespräche mit den Job-Coaches. Die Beratung ist sehr individualisiert und dabei steht im Zentrum, wo eine Person ihre Fähigkeiten einbringen kann und wo sie gerne arbeiten möchte. Für einige werden Praktikumsstellen auf dem Arbeitsmarkt gesucht, bei anderen braucht es noch mehr Sprachförderung oder evtl. qualifizierende Kurse. Wichtig ist uns dabei, dass wir nicht beschäftigen, sondern Personen bestmöglich qualifizieren, damit sie langfristig im Arbeitsmarkt erfolgreich sind.

Könnten andere Kantone das Modell übernehmen?

Das Grundprinzip der Fallführung aus einer Hand könnten andere Kantone auf jeden Fall übernehmen. In vie-

Intégration des réfugiés et des admis provisoires dans le canton des Grisons

len Kantonen sind die örtlichen Sozialbehörden auch für die Integration zuständig und sobald ein Flüchtling umzieht, wechseln die Zuständigkeit und damit in der Regel auch die Ansprechperson. Gerade für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene, die häufig sehr verunsichert sind und grosse Mühe haben, das System in der Schweiz zu verstehen, erachten wir eine kontinuierliche Betreuung als wichtige Voraussetzung, um erfolgreich zu sein. Darum – aber auch aus Gründen der hohen Arbeitslast der Sozialbehörden – finden wir es sinnvoll, die Integrationsförderung von der Sozialarbeit zu trennen.

Graubünden verfügt mit seiner ausgedehnten Tourismusbranche über relativ viele Arbeitsstellen im niedrig qualifizierten Bereich wie etwa Saisonstellen in der Gastronomie. Wie weit begünstigt dies die bessere Arbeitsintegration?

Der Kanton Graubünden hat eine sehr liberale Arbeitsmarktpolitik und Saisonstellen bieten sicherlich gute Einstiegschancen in den Arbeitsmarkt. Es ist uns aber ein Anliegen, Anstellungen für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene in allen Branchen zu finden und insbesondere mit kleinen und mittleren Unternehmen zusammenzuarbeiten. Aber auch Spitäler sind für uns sehr gute Arbeitgeber. Im Kanton Graubünden können Personen aus dem Asylbereich nach der dreimonatigen Karenzfrist in allen Branchen arbeiten, da wir entsprechende Einschränkungen als kontraproduktiv erachten.

Warum haben Sie mehr Erfolg bei den Personen mit einer vorläufigen Aufnahme als bei Flüchtlingen, obwohl die Hürden bei ersteren grösser sind?

Das Bewilligungsverfahren ist in Graubünden sehr effizient und speditiv und dank der Unterstützung der Job-Coaches keine nennenswerte Hürde.

Ein Unterschied liegt vielleicht in der stärkeren psychischen Belastung von anerkannten Flüchtlingen. Die Anforderungen für die Asylgewährung sind in der Regel eine gezielte Gefährdung an Leib und Leben, manche wurden auch gefoltert. Dieser schwere Rucksack macht sich auch bei der Arbeitsmarktfähigkeit bemerkbar. Mit Arbeitsmarktfähigkeit meine ich Belastbarkeit, Konstanz, Qualitätsbewusstsein und Konkurrenzdenken. Flüchtlinge bringen in Bezug auf eine Anstellung auch oft eine Erwartungshaltung mit, die nicht realistisch ist.

In den letzten zwei Jahren nahm die Erwerbsquote bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen im Graubünden ab. Welche Erklärungen haben Sie dafür?

Der Arbeitsmarkt für Arbeitsstellen mit niedrigen Anforderungen ist härter geworden. Viele niedrig qualifizierte Arbeiten wurden und werden ins Ausland verlagert. Hinzu kommt bei uns die Konkurrenz wenig qualifizierter EU-EFTA-Arbeitnehmenden. Für bildungsferne Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene gibt es somit immer weniger Arbeitsplätze. Umso wichtiger ist es, Flüchtlinge und Perso-

Les réfugiés et les admis provisoires travaillent plus dans le canton des Grisons que partout ailleurs en Suisse. Mais que fait ce canton pour réussir mieux que les autres, dans un pays où réfugiés et admis provisoires peinent généralement à s'intégrer professionnellement ?

Explications de Patricia Ganter, préposée cantonale à l'intégration : « L'intégration se fait selon un processus clairement défini, avec une gestion des cas centralisée au niveau du service d'intégration. Concrètement, toute personne bénéficiant d'une admission provisoire ou du statut de réfugié est suivie pendant les trois premières années de son séjour. Après une réunion initiale d'information, nous proposons des cours d'allemand sur mesure, un stage pratique de trois semaines avec bilan d'évaluation et un coaching emploi à l'entrée sur le marché du travail. Le succès du dispositif tient aussi au fait que, d'une part, le suivi est proposé indépendamment du lieu de résidence et, d'autre part, les mesures prises sont calquées sur les besoins des bénéficiaires. »

Pour le canton, il n'en résulte pas de surcroît de dépenses : le dispositif est financé sur les seuls forfaits d'intégration que la Confédération verse aux cantons, soit une indemnité unique de 6000 francs par réfugié et par admis provisoire. » Autant de raisons, estime Patricia Ganter, qui devraient encourager les autres cantons à suivre ce modèle.

nen mit einer vorläufigen Aufnahme mit entsprechendem Potenzial aus- und weiterzubilden. Dies gilt insbesondere für Jugendliche und junge Erwachsene, die so früh wie möglich gefördert werden müssen. Dafür brauchen wir die Unterstützung der Berufsschulen wie auch der Arbeitgeber. Wichtig ist zudem die Bereitschaft zur Mobilität. Der schweizerische Arbeitsmarkt verlangt nicht nur Mobilität, sondern auch grosse Flexibilität. Dies unterwandert jedoch häufig traditionelle Vorstellungen von Familien. Da braucht es oft viel Überzeugungsarbeit und Zeit, damit sie sich darauf einlassen können.

Vielen Dank für das Gespräch!

www.integration.gr.ch

Patricia Ganter ist seit 2008 Integrationsbeauftragte des Kantons Graubünden. Die Fachstelle Integration ist für die Integration aller Flüchtlinge und Personen mit einer vorläufigen Aufnahme zuständig. Das Gespräch führte Sibylle Siegwart.

Vieles muss stimmen, damit Integration gelingt.

Für eine erfolgreiche Integration sind informelles Wissen und Netzwerke ausschlaggebend. Wer sozial schlecht integriert ist, verfügt nicht über die nötigen Kontakte und kennt die Abläufe nicht gut genug, um sie auch zu verstehen. Eine erfolgreiche Integration setzt das Engagement der einheimischen Bevölkerung voraus. Ob bei der Aufgabenhilfe oder den Begegnungen im Quartier, Zugewanderte können durch den Kontakt mit Einheimischen ihre Sprachkenntnisse verbessern, haben jemanden, der das Vorgehen erklärt, und beide Seiten bauen ihre Netzwerke aus.

Adelina besucht das neunte Schuljahr. Sie interessiert sich für Gesundheit und Soziales, und ihr Wunsch ist es schon länger, eine Lehre als Fachangestellte Gesundheit (FAGE) zu machen. Da ihre Eltern mit der deutschen Sprache, dem Schweizer Bildungssystem und dem Bewerbungsprozess nicht ausreichend vertraut sind, können sie Adelina nicht in genügendem Masse helfen. Adelina fand Unterstützung in einem Mentoringprojekt.

In der Schule hat Adelina von der Organisation *Rock Your Life!* erfahren. *Rock Your Life!* vermittelt Mentorinnen und Mentoren für Schülerinnen und Schüler, welche Unterstützung im Berufswahlprozess benötigen. Die Mentorinnen und Mentoren sind Studierende, die bereit sind, sich über zwei Jahre hinweg freiwillig zu engagieren. *Rock Your Life!* hat Adelina mit der Studentin Sara zusammengeführt. Sara hat selbst Migrationshintergrund und weiss aus eigener Erfahrung, wie wichtig es für junge Menschen ist, Hilfe im Berufswahlprozess und vor allem auch bei der Lehrstellensuche zu erhalten. Die beiden sind gute Freundinnen geworden. Sie treffen sich schon seit fast zwei Jahren wöchentlich, haben bereits an einem Bewerbungsworkshop teilgenommen, Schnupperlehren organisiert und sich im Berufsberatungs- und Informationszentrum BIZ beraten lassen. Die gemeinsam ausgearbeiteten Bewerbungen haben Wirkung gezeigt: Nach

unzähligen Bewerbungen hat es die 15-Jährige mit Hilfe ihrer Mentorin geschafft, eine Lehrstelle als FAGE zu ergattern.

Soziale Integration als bestimmender Faktor

Das Beispiel von Adelina zeigt: Vieles muss stimmen, damit Integration gelingt. Es braucht in jedem Falle die Motivation der Person selbst. Auch die öffentlichen Angebote der Integrationsförderung bilden eine notwendige Voraussetzung. Neben professionellem Bewerbungstraining und qualifizierten Beratungsangeboten sind aber in der Regel auch persönliche Unterstützung, informelles Wissen über Abläufe und soziale Netzwerke von entscheidender Bedeutung. Dies wird häufig mit dem Begriff «soziale Integration» umschrieben. Sozial integriert sein bedeutet unter anderem, dass man weiss, wo man sich bei Problemen rasch informiert, an wen man sich mit Fragen wendet und wer einen unterstützen und begleiten kann, wenn es knifflig wird. Es sind Fragen des Verständnisses, des Vertrauens und des Selbstvertrauens sowie der Motivation – nicht nur des Wissens. Dies sind Aspekte, die staatliche Beratungsstellen zu vermitteln versuchen, aber oft nicht genügend vertiefen können. Es braucht daher das Engagement der Zivilgesellschaft.

So verstandene «soziale Integration» ist nicht nur bei der Lehrstellen- oder Arbeitssuche relevant. Wer sozial schlecht integriert ist, kann seine Kinder in der Schule kaum unterstützen. Die Teilnahme an Elterngesprächen oder die Suche nach einer Spielgruppe, damit das Kind rasch die Sprache lernt, sind weitere Beispiele, bei welchen die Eltern über ein gewisses Verständnis der Aufnahmegesellschaft verfügen müssen. Erhalten die Kinder hier keine Unterstützung, können die Chancen für eine erfolgreiche Schullaufbahn stark eingeschränkt werden – und damit auch die Chancen für eine gute Berufsbildung und eine sichere Stelle.

Offenheit der Einheimischen und Eigenverantwortung der Zugewanderten

Eine erfolgreiche Integration setzt neben der Eigenverantwortung der Zugewanderten auch die Offenheit der einheimischen Bevölkerung voraus. Das Engagement von Bürgerinnen und

Le mentorat au service de l'intégration

Le savoir et les réseaux informels sont indispensables à une intégration réussie. Lorsqu'on est mal intégré socialement, on n'a ni les contacts nécessaires, ni une connaissance suffisante des processus qui l'entourent. Mais l'intégration implique aussi un engagement de la part de la population indigène. L'aide aux devoirs ou les rencontres de quartier sont, pour les migrants, autant d'occasions d'améliorer leurs compétences linguistiques au contact de la population, de se faire expliquer le déroulement d'une procédure, ou encore de tisser des liens – ceci étant vrai dans les deux sens. C'est dans cet esprit que le Secrétariat d'Etat aux migrations SEM a lancé un programme de mentorat destiné à faciliter la rencontre entre bénévoles et migrants. Le mentorat donne un cadre pour aborder des sujets professionnels comme personnels, tout en permettant aux mentorés de stimuler leur confiance en soi et de nouer des contacts.

Bürgern kann verschiedene Formen annehmen, sei dies in Form der nachbarschaftlichen Aufgabenhilfe für Kinder oder der Plauderstunden im Quartier, in welchen Zugewanderte ihre Sprachkenntnisse testen und verbessern können. Die Bewältigung von Alltagshürden, wie etwa ein Konto eröffnen, eine Versicherung abschliessen oder einen Kinderarzt finden, bedingt ebenfalls ein Beziehungsnetz in der neuen Heimat. Auf jemanden zählen können, der das Vorgehen erklärt und Tipps gibt, erleichtert vieles. Darüber hinaus erwachsen aus diesen Hilfestellungen nicht selten wertvolle Bekanntschaften, und beide Seiten profitieren von einem erweiterten Netzwerk. Es ist jedoch nicht jedermanns Sache, direkt eine Nachbarin oder einen Nachbarn anzusprechen und um Hilfe zu bitten. Auch wenn Zugewanderte und Einheimische es eigentlich möchten – es fehlt oft der Mut, aufeinander zuzugehen, und es ist auch nicht üblich, dies zu tun. Deshalb braucht es ein Relais wie Begegnungsmöglichkeiten im Quartier oder Kontakte über ein Mentoring-Projekt.

«Soziale Integration» ist auch Ziel und Teil der gemeinsamen Strategie und Finanzierung der Integrationsförderung durch Bund, Kantone und Gemeinden im Rahmen der Kantonalen Integrationsprogramme (KIP 2014-2017). Die Hauptakteure in diesem Bereich sind in der Regel die Gemeinden und Städte. Mit dem Ziel, bestehende Begegnungsmöglichkeiten aufzuzeigen und neue zu schaffen sowie die Einheimischen zum Engagement zu motivieren, lancierten Gemeinde und Städte gemeinsam mit den Kantonen und dem Bund am 8. September 2016 den Integrationsdialog «Zusammenleben».

Bundesprogramm Mentoring

Eine mögliche Form des freiwilligen Engagements bietet das Mentoring. Mentoring ist ein zeitlich definierter Austausch zwischen einer erfahrenen Person (Mentorin oder Mentor) und einer weniger erfahrenen Person (Mentee) in einem bestimmten Bereich mit dem Ziel, dass berufliche und persönliche Themen diskutiert, informelles Wissen und Kontakte vermittelt sowie individuelle Lösungen gefunden werden. Um solches Engagement zu unterstützen, hat das Staatssekretariat für Migration SEM das Bundesprogramm Mentoring 2014-2016 lanciert. Derzeit werden 39 Projekte aus 14 Kantonen

unterstützt. Mit diesen Projekten werden insgesamt über 2500 Mentees erreicht. Eine Vorgabe des SEM war, dass Migrantinnen und Migranten mindestens 25 Prozent der Zielgruppe ausmachen. Die Projektträger sollen im Rahmen des Programms eine nachhaltige Zusammenarbeit mit Regelstrukturen aufbauen und die Qualität des Mentorings über die Begleitung der Mentoring-Paare sichern. Damit lässt sich auch gewährleisten, dass das Matching zwischen Mentorin und Mentee stimmt und das Verhältnis nicht missbraucht wird. Mehr als die Hälfte der Projekte betreffen in erster Linie die Unterstützung bei der Stellensuche und am Arbeitsplatz. Weitere Projekte haben das Ziel, Mentees bei Schulaufgaben zu unterstützen und ihnen allgemein im Alltag den Rücken zu stärken. Spezifische Zielgruppen sind insbesondere vorläufig Aufgenommene und Flüchtlinge sowie Kinder und Jugendliche.

Staatssekretariat für Migration SEM, Übersicht über Mentoring-Programm: www.sem.admin.ch
Rock your Life: <http://schweiz.rockyourlife.org/>

Adrian Gerber ist Chef der Abteilung Integration im Staatssekretariat für Migration SEM. **Jasmin Blatter** arbeitet in der Sektion Integrationsförderung.

«Mein Leben ist wie ein Haus, das noch nicht fertig gebaut ist.»

Für Personen mit einer «vorläufigen Aufnahme» ist der Einstieg in den Arbeitsmarkt und der Weg in die finanzielle Unabhängigkeit mit vielen Unwägbarkeiten verbunden. Die Geschichte von Hakimi aus Afghanistan, der zwischen die Fronten geriet, zeigt exemplarisch, wie schwierig es ist, sich nach Zeiten des Wartens auf einen Entscheid durch die Behörden ein selbständiges Leben aufzubauen.

Am frühen Morgen im August 2008 greift die Polizei in Chiasso einen jungen Mann auf. Er ist schwach und stark unterkühlt, und er fragt, in welchem Land er sei. Nach einer ersten medizinischen Versorgung wird der junge Mann in die Deutschschweiz transferiert, man hört ihn an und weist ihm offiziell den Status des Asylsuchenden zu.

Zwischen den Fronten

Drei Jahre zuvor hatte der inzwischen gut zwanzigjährige Hakimi Afghanistan verlassen. Es war dort zu gefährlich geworden: In seinem Heimatdorf hatten die Taliban die Macht übernommen; er war in der US-Armee als Krankenpfleger angestellt. Eine Rückkehr zu Vater und Schwester ins besetzte Dorf wurde damit zu gefährlich, während gleichzeitig in der US-Armee das Misstrauen wuchs, der Jüngling könnte ein Informant der Taliban sein. Plötzlich gab es für Hakimi keinen sicheren Platz mehr.

In der US-Armee konnte Hakimi nach der Grundschule einen einjährigen medizinischen Kurs absolvieren. Während rund drei Jahren erarbeitete er als Krankenpfleger im Militärspital und an der Kriegsfront ein Einkommen für sich, die psychisch kranke Schwester und den Vater. Die Mutter war kurz nach der Machtübernahme durch die Taliban gestorben. Hakimi war damals 12 und musste fortan neben der Schule mit Hilfsarbeiten seinen Beitrag zum Familieneinkommen leisten. Unter diesen Umständen war an eine weiterführende

Schule nicht zu denken; daran änderte auch nichts, dass Hakimi der beste Schüler seiner Klasse war.

Hürdenlauf bis zur finanziellen Unabhängigkeit

Rund acht Jahre nach seiner Ankunft in der Schweiz arbeitet Hakimi zu einem 100-Prozent-Pensum als Pflegemitarbeiter in einem Blindenheim, hilft den Sehbehinderten beim Waschen, beim Essen, begleitet sie zur Post. Hakimi wird von allen geschätzt, von den Arbeitskolleginnen ebenso wie von den Bewohnern, und wenn er seinen freien Tag hat, vermisst man ihn. Ausserhalb der Arbeit ist Hakimis soziales Netz bescheiden. Freizeit bleibt nicht viel, und der Lohn ist knapp bemessen. Aber Hakimi ist enorm froh um diese Stelle. Sie hat ihm die langersehnte finanzielle Selbständigkeit gebracht und damit ermöglicht, eine Aufenthaltsbewilligung zu beantragen. Vor Kurzem hat er den Ausweis B erhalten.

Die Festanstellung markiert ein wichtiges Datum in Hakimis langem, manchmal aussichtslos scheinendem Weg in die wirtschaftliche Unabhängigkeit. Es ist ein Weg, der den lernbegierigen jungen Mann phasenweise in tiefe Verzweiflung stürzte. Als besonders schwierig behält Hakimi jene erste Zeit in Erinnerung, in der er als Asylsuchender mit fünf Männern in einer kleinen Wohnung auf dem Land lebte – ohne Arbeit, ohne Beschäftigung, fast ohne Geld. Hinzu kamen grosse Ängste, die sich ebenso um die eigene Zukunft wie auch um die kranke Schwester und den alten Vater drehten, für die es in Afghanistan auch zu gefährlich geworden war und die nun im Iran lebten. Hakimi hielt seine Ohnmacht und Tatenlosigkeit fast nicht aus. Dann, nach rund zwei Jahren, kam der Bescheid vom SEM: Sein Antrag auf Asyl war abgelehnt worden, anstelle einer Flüchtlingsanerkennung wurde ihm eine «vorläufige Aufnahme» erteilt. Hakimi konnte den Entscheid nicht verstehen, hätte gerne rekurriert, fürchtete sich aber davor, wieder in lähmendes Warten zu verfallen. So konnte er zumindest Arbeit suchen und sich für Deutschkurse anmelden, was er sofort in Angriff nahm. Der freiwillige Helfer Werner Bachmann stand ihm zur Seite. Dieser büffelte mit ihm regelmässig Deutsch und unterstützte ihn in zahlreichen Belangen.

«La mia vita è un cantiere
in perpetua costruzione.»

Der «falschen» Kategorie zugehörig

Werner Bachmann begleitete Hakimi auch regelmässig in die Augenklinik, als sich dessen Sehkraft zu verschlechtern begann. Es ist diese Kombination aus dem Status F und der Sehbehinderung, die Hakimi durch die Maschen eines Systems fallen lässt, das für vorläufig Aufgenommene ohnehin nur sehr enge Kanäle für eine Verbesserung der eigenen Situation offenhält. Der ohnehin schwierige Zugang zu einer Arbeitsstelle, die Voraussetzung für einen verbesserten rechtlichen Status wäre, wird durch die Sehbehinderung fast aussichtslos, und umgekehrt hat Hakimi mit dem Status F kein Anrecht auf die üblichen Angebote für Sehbehinderte. Er gehört der «falschen» Kategorie an.

Über einen afghanischen Bekannten gelang es schliesslich doch, eine Arbeit in einem jener prekären Bereiche des Arbeitsmarktes zu finden, in denen Arbeitssuchende mit Status F am ehesten noch Zugang haben: Bei einem Plattenleger schleppte Hakimi für 16 Franken pro Stunde über ein Jahr lang Betonplatten. Aufgrund der Sehschwäche verletzte er sich wiederholt, des Nachts hielten ihn die Sorgen wach, dass er die Arbeit verlieren könnte und dann nicht mehr in der Lage wäre, seinen Lebensunterhalt und die Kosten in der Augenklinik zu finanzieren. Irgendwann ging es nicht mehr, die stressbedingten Bauchschmerzen wurden so heftig, dass Hakimi im Spital behandelt werden musste und schliesslich seine Arbeit aufgab. Er kam aufs RAV, wo man seine Situation erkannte, ihn nach seinen Berufserfahrungen in Afghanistan fragte und schliesslich die Idee entstand, den Hilfspflegekurs beim SRK zu machen.

Das SRK konnte ihn jedoch nicht aufnehmen – sein Deutschniveau genügte nicht. Ein zusätzlicher Kurs konnte nicht finanziert werden, da er mit dem Ausweis F kein Anrecht mehr darauf hatte. Wieder blieb nichts als Warten. In jene Zeit fällt auch eine neue Regelung, die Hakimi als Erwerbslosen mit Status F das Reisen ins Ausland untersagte, weshalb er Schwester und Vater nicht mehr besuchen konnte. Seine Angehörigen konnten nicht verstehen, weshalb es Hakimi selbst nach mehreren Jahren nicht gelang, in der Schweiz Fuss zu fassen – ausgerechnet in jenem Land, wo doch die Zentrale der UNO liege.

Schliesslich übernahm nach der Aussteuerung die Sozialhilfe die Kosten für Sprach- und Pflegekurs beim SRK, den Hakimi erfolgreich abschloss. Nach Monaten intensiven Suchens und dutzenden Absagen gelang es, die zuständige Person im Blindenheim zu überzeugen, Hakimi eine Chance für ein Praktikum – Voraussetzung für die definitive Zertifizierung – zu geben. Dieser machte seine Sache so gut, dass er bleiben durfte und die Festanstellung erhielt.

Hoffnung auf eine gesicherte Zukunft

Was die Arbeit anbelangt, fühlt sich Hakimi heute sicherer. Er weiss, was er kann, und dass er noch mehr lernen wird.

Per le persone «ammesse provvisoriamente» la strada verso l'indipendenza finanziaria è piena di incertezze. Hakimi, Afgano, si ritrova sempre tra due fuochi: la sua storia mostra in modo esemplare quanto sia difficile costruirsi una vita indipendente.

Come molte altre persone ammesse provvisoriamente, Hakimi conosce bene le difficoltà di inserirsi nel mercato del lavoro svizzero. Dopo lunghi mesi in attesa di una risposta alla domanda d'asilo, quindi per lo più senza permesso di lavoro, arriva il sospirato permesso F, con il quale ci si aspetta che queste persone si integrino immediatamente nella società e diventino economicamente indipendenti. Le scarse conoscenze della lingua del luogo complicano però le loro possibilità di seguire una formazione professionale, di base o continua, di per sé un requisito essenziale per trovare un lavoro stabile. Dopo circa otto anni dal suo arrivo in Svizzera, Hakimi lavora ora a tempo pieno come aiuto infermiere in un istituto per non vedenti. Grazie a questo impiego fisso ha potuto fare domanda per un permesso di dimora, ma a causa dei suoi problemi di vista, ha paura di perdere il lavoro e quindi anche il permesso di soggiorno. Per questo ha l'impressione che la sua vita sia come un cantiere in perpetua costruzione.

Bereits bestehen neue Pläne. Im nächsten Jahr wird er den Anpassungslehrgang des SRK absolvieren, um das Zertifikat als Pflegeassistent zu erhalten. Was Hakimi jedoch Sorgen bereitet, sind seine Augenprobleme. Die Vorstellung, dass er dann seine Arbeit und damit auch die Aufenthaltsbewilligung verlieren könnte, erfüllt ihn mit Angst. «Mein Leben ist wie ein Haus, das noch nicht fertig gebaut ist», sagt er. «Solange das Haus noch nicht fertig ist, solange die Treppe fehlt oder die Türe oder das Dach, hat man immer Angst. Ich habe immer Angst, dass der Regen kommt.» Hakimi wird deshalb weiter bauen und weiterhin jeden Stein nutzen, den er finden kann – immer in der Hoffnung, irgendwann jenes gesicherte, normale und angstfreie Leben führen zu können, das ihm in Afghanistan verwehrt blieb.

Eva Mey ist Soziologin und arbeitet als Projektleiterin Forschung und Dozentin an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften.

Mettre à profit le potentiel existant.

A en juger par les chiffres de la migration, l'interprétariat communautaire est appelé à gagner en importance. Quel est l'usage fait de cette prestation dans les institutions de la collaboration interinstitutionnelle (CII)? Quand l'intervention d'un interprète communautaire est-elle pertinente et comment encourager les professionnels de la CII à y recourir utilement? Une étude réalisée sur mandat du Secrétariat d'Etat aux migrations fait le point sur ces questions.

Les institutions partenaires de la collaboration interinstitutionnelle CII – actives dans la formation professionnelle, l'assurance-chômage, l'assurance-invalidité, l'aide sociale et l'encouragement de l'intégration – ont défini, fin 2012, des interfaces et des champs d'action en matière de migration et d'intégration. L'un d'eux concerne le recours à l'interprétariat communautaire. C'est ainsi que INTERPRET a été chargé d'étudier l'importance de l'interprétariat communautaire pour les institutions de la CII en termes d'utilité et de volume d'interventions. L'étude a porté sur trois offices régionaux de placement (ORP), deux offices publics d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (y compris case management de la formation professionnelle), cinq services sociaux d'aide sociale, un service cantonal d'assurance-invalidité, un institut d'expertises privé et une agence Suva.

Exemples pratiques et coopérations pilotes

Le projet a consisté, d'une part, à analyser la pratique d'institutions dans lesquelles le recours aux services d'interprètes communautaires était établi et, d'autre part, à lancer et à suivre des coopérations dites pilotes, permettant à des acteurs ou partenaires de la CII qui ne travaillaient pas encore avec des interprètes communautaires de s'en faire une première expérience à travers un système de bons, sans avoir donc à se préoccuper des aspects financiers. Dans le secteur de la formation professionnelle, le canton de Lucerne a été retenu comme

partenaire pilote (orientation professionnelle, universitaire et de carrière et case management de la formation professionnelle), et le canton de Soleure comme exemple dans la pratique (case management de la formation professionnelle).

Recours variable à l'interprétariat communautaire

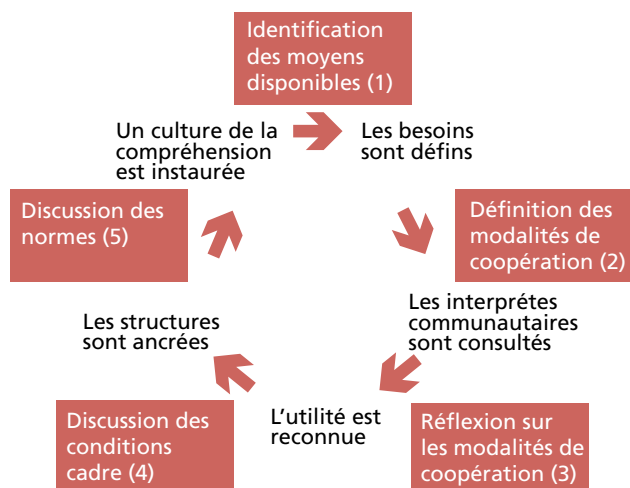
Il ressort de l'étude que le recours à l'interprétariat communautaire est relativement bien ancré dans la pratique professionnelle des services d'aide sociale et des services sociaux. Les chiffres donnent néanmoins à penser qu'un recours régulier à cette prestation reste l'apanage des services sociaux urbains, notamment ceux de Berne et de Zurich. Dans le domaine des assurances invalidité et accidents (consultations et expertises médicales) comme à la Suva, l'intervention d'interprètes communautaires est avant tout sollicitée lors d'entretiens complexes. Elle n'est par contre sollicitée qu'exceptionnellement par les offices AI lors d'entretiens de réinsertion. Le constat est similaire dans les ORP et les structures d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière, qui travaillent soit avec des tiers (p.ex. l'entourage ou les parents du client), soit avec des collaborateurs internes maîtrisant suffisamment les deux langues pour servir d'intermédiaires linguistiques. Les ORP et les services d'orientation professionnelle partent en effet du principe que leurs clients doivent être « plaçables », ce qui suppose un certain niveau de la langue officielle locale. Reste que, même dans ces situations, le niveau de maîtrise ne suffit pas toujours. Parfois, les sujets abordés sont trop complexes ou à trop forte charge émotionnelle. Le conseiller a alors tout à gagner à recourir aux services d'un interprète communautaire.

Un potentiel à développer

L'étude met en évidence l'existence, dans toutes les institutions de la CII, d'un potentiel à développer en termes de recours à l'interprétariat communautaire. Plusieurs arguments plaident en faveur: l'intervention d'un interprète communautaire facilite la conduite de l'entretien et l'établissement d'une relation de confiance, en même temps qu'elle réduit le potentiel de frustration du client. Comprenant mieux les faits, celui-ci sera aus-

si plus enclin à coopérer. Dans les cas « complexes » impliquant plusieurs institutions (cas dits CII), l'intervention d'un interprète communautaire permet aussi de mieux faire comprendre au client les attentes et les exigences des différentes institutions. Enfin, les professionnels interrogés ont également souligné l'intérêt de travailler avec un interprète impartial et professionnel, qui sache traduire au plus près du sens.

Le schéma suivant met en exergue les facteurs susceptibles d'influer sur le recours à l'interprétariat communautaire, les priorités étant d'évaluer le besoin et l'utilité de cette prestation, puis de convenir des conditions cadre et des modalités pratiques d'intervention.



Il est intéressant de comparer, à cet égard, la situation du service case management de la formation professionnelle du canton de Soleure avec celle du service de conseil et intégration du canton de Lucerne (orientation professionnelle, universitaire et de carrière et case management de la formation professionnelle). Tandis que le canton de Soleure travaillait déjà régulièrement avec des interprètes communautaires depuis 2010, le canton de Lucerne ne recourait que très ponctuellement à leurs services et souhaitait, à travers le projet pilote engagé, évaluer l'opportunité d'y recourir plus systématiquement. A l'analyse, il apparaît que, dans les deux cas,

l'intervention d'un interprète communautaire est sollicitée lorsqu'un entretien se déroule en présence de parents allophones ne maîtrisant pas suffisamment l'allemand ou lorsque les sujets à aborder sont complexes (système éducatif différent), difficiles à comprendre (discussion des résultats d'un test) ou délicats (problèmes personnels ou de santé).

Des modalités d'intervention simples

Les trois conseillers du service soleurois recourent certes rarement, mais de façon ciblée aux services d'interprètes communautaires. Les processus internes sont relativement simples, sachant que les dossiers sont toujours attribués à une seule personne. Les modalités d'appel et de travail collaboratif sont ainsi faciles à gérer (facteurs 1 et 2). La responsable du service, Renata Schreiber, qui prend généralement en charge le conseil des clients allophones, reconnaît toute l'utilité de travailler avec des interprètes communautaires et n'hésite pas à s'adjointre leurs services lorsque le besoin s'en fait sentir : « L'investissement en temps et en organisation est toujours rentable. L'utilité de l'interprétariat communautaire ne fait aucun doute », souligne-t-elle. Le recours à cette prestation n'a certes pas d'ancrage institutionnel – ce qui n'est pas forcément indispensable, vu la configuration du service – mais s'appuie sur une culture de la compréhension interculturelle clairement affichée par la responsable du service, dont il dépend aussi largement. C'est-à-dire que la pérennité n'en est pas assurée (4 et 5).

Avantages et inconvénients à connaître

Dans le cadre de l'étude, le canton de Lucerne a pu se faire une expérience plus concrète de l'interprétariat communautaire (facteurs 1 et 2). Plusieurs raisons expliquent, en l'espèce, le faible volume des interventions, notamment le niveau de maîtrise d'allemand (généralement suffisant) du client et la difficulté des services d'orientation à anticiper les connaissances d'allemand des parents qui doivent participer à l'entretien, de sorte que la nécessité de recourir à un interprète communautaire apparaît souvent en cours d'entretien. Contrairement à l'exemple soleurois, les modalités et processus définis sont ici plus complexes, du fait aussi de la taille plus importante du service. Il est apparu qu'une formalisation et une

Interkulturelles Dolmetschen: Vorhandenes Potenzial gezielt nutzen

Wie stark nutzen die Institutionen der interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ) das Angebot des interkulturellen Dolmetschens? Und: Wie können Institutionen ihre Fachpersonen unterstützen, damit diese bei Bedarf darauf zurückgreifen? Diesen Fragen ist eine Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Migration SEM nachgegangen. Die Studie zeigt, dass in allen Institutionen der IIZ ein – wenn auch unterschiedlich grosses – Bedürfnis für interkulturelles Dolmetschen vorhanden ist. Geschätzt wird von den Fachpersonen, dass interkulturell Dolmetschende sinngenaue, neutral und mit einer professionellen Distanz dolmetschen. Die Gesprächsführung vereinfacht sich, der Aufbau des Vertrauens fällt leichter und die präzise erfasste Sachlage führt zu weniger Frustration und erhöht die Kooperation. Institutionen unterstützen Fachpersonen in der Zusammenarbeit mit interkulturell Übersetzenden, wenn sie Bedarf und Nutzen klären, die Rahmenbedingungen definieren und eine geeignete Kultur der Verständigung etablieren.

coordination ciblées des interventions faciliteraient en l'occurrence le recours à l'interprétariat communautaire (3 et 4). La responsable du service, Bettina Beglinger, se félicite du succès de l'opération: «Le projet pilote nous a permis d'acquérir une certaine expérience qui sera utile pour orienter nos actions futures.» Un recours accru à l'interprétariat communautaire est ainsi envisageable, à condition de disposer des ressources et des processus nécessaires. Elle précise: «On continuera de travailler avec différents moyens pour se comprendre, notamment les auxiliaires à la traduction.» Il est essentiel que les professionnels connaissent les différents instruments d'une compréhension adéquate, ainsi que leurs avantages et leurs inconvénients, pour pouvoir agir de manière efficace, même si la demande est faible. C'est dans ce sens que vont les travaux.

Servir de pont linguistique et culturel

Sarah Kaufmann, case manager, soulève un autre aspect important: «Lorsque, dans un entretien, on aborde des questions déterminantes pour l'avenir du jeune, il est important que les parents le comprennent. C'est là qu'intervient l'interprète communautaire, en aidant les parents à bien comprendre la situation.» L'interprète communautaire sert alors de pont linguistique et culturel: il connaît tout à la fois le système éducatif suisse et celui du pays d'origine du client, tout comme les enjeux sociaux qui s'y rattachent. Il soutient alors le conseiller professionnel dans la transmission des valeurs suisses. Du point de vue du client, la présence à l'entretien d'un interprète communautaire l'incitera à s'impliquer davantage, à demander des explications sur ce qui ne lui paraît pas clair ou à faire part de ses craintes – avec à la clé un gain de confiance et d'efficacité dans le travail de conseil.

Bibliographie

INTERPRET, Lena Emch-Fassnacht, 2016, L'importance de l'interprétariat communautaire dans les institutions partenaires de la collaboration interinstitutionnelle (CII). Pratique actuelle et recommandations formulées à partir de treize cas étudiés. Etude réalisée sur mandat du Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM) à l'intention des comités nationaux CII. Berne: INTERPRET.

Lena Emch-Fassnacht est diplômée en anthropologie sociale et travaille aujourd'hui au Centre de compétence INTERPRET Berne.



Hauptbahnhof Zürich, 1936

Massgeschneiderte Lösungen für den Integrationsprozess.

Seit dem 1. Juli 2014 berät das Case Management Integration CMI des Kantons Aargau vorläufig Aufgenommene und Flüchtlinge. Ziel des Case Managements ist es, für alle Personen mit B- oder F-Status den Integrationsprozess zu planen und einzuleiten. Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen sollen dabei möglichst ihrer Qualifikation und ihrem Potenzial entsprechend in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Integration ist das Schlagwort schlechthin im Asyl- und Flüchtlingswesen. Die Wichtigkeit von Integration ist unbestritten. Denn von den Menschen, die in der Hoffnung auf eine bessere Zukunft in der Schweiz ihr Asylgesuch stellen, erhält ein grosser Teil ein Bleiberecht. Anerkannte Flüchtlinge mit Status B erhalten Sozialhilfe nach den ordentlichen Bestimmungen, ebenso wie vorläufig Aufgenommene mit Flüchtlingseigenschaft. Gemäss Bundesvorschrift sind sie wie Inländerinnen und Inländer zu behandeln. Sie haben die freie Wohnsitzwahl. Vorläufig Aufgenommene ohne Flüchtlingseigenschaft haben zwar einen negativen Asylentscheid erhalten, der Vollzug der Wegweisung ist aber entweder nicht zulässig, nicht zumutbar oder nicht möglich. Sie verbleiben in den Asylstrukturen. Tatsache ist, dass alle drei Personengruppen entweder für längere Zeit oder dauerhaft in der Schweiz bleiben werden. Sie haben alle Anspruch auf Integrationsmassnahmen.

Zusammenarbeit zwischen den Departementen

Im Kanton Aargau liegt die Verantwortung für die Unterbringung und Betreuung der Asylsuchenden beim Kantonalen Sozialdienst KSD, der Teil des Departements Soziales und Gesundheit DGS ist. Der KSD erhält dafür vom Bund die sogenannte Globalpauschale. Asylsuchende sind grösstenteils in kantonseigenen Asylunterkünften untergebracht. Personen, die neu geregelt werden, verbleiben in der ersten Zeit nach

dem Asylentscheid in den Asylstrukturen. Die Verantwortung für die Integration liegt beim Migrationsamt des Kantons Aargau MIKA, welches Teil des Departements für Volkswirtschaft und Inneres DVI ist. Die sogenannte Integrationspauschale IP, die spezifisch für die sprachliche und berufliche Integration bestimmt ist, geht vom Bund an das DVI. Da also zwei Departemente ineinander übergreifende Aufgaben erfüllen, liegt eine Zusammenarbeit auf der Hand. Daraus entstand das Projekt Case Management Integration (CMI), welches im Fachbereich Integration des Kantonalen Sozialdienstes angesiedelt wurde.

Das Projekt verfolgt mehrere Ziele. Alle Klienten sollen ortsunabhängig Zugang zu Information und zu Fördermassnahmen erhalten. Dadurch soll ein früher Start des Integrationsprozesses gewährleistet werden. Dieser Prozess wird durch das CMI geplant, geführt, und die Finanzierung wird sichergestellt. Durch die Unterstützung, welche Gemeinden und Regionen erhalten, werden ausserdem unnötige Unterbrüche im Integrationsprozess verhindert. Nicht zuletzt sollen kurze Wege und eine einzige Ansprechstelle für Klientinnen und Klienten dafür sorgen, dass Integrationsprozesse für alle Beteiligten strukturiert und transparent erfolgen können.

Personen, die ein Bleiberecht erhalten und die über 16 Jahre alt sind, werden dem CMI gemeldet. Das CMI ist bei Personen mit Flüchtlingseigenschaft für die Fallführung vom Zeitpunkt der Regelung bis zur Begründung eines regulären Wohnsitzes in einer Gemeinde zuständig. Danach geht die Fallführung zum Gemeindesozialdienst über. Für Personen, die die Flüchtlingseigenschaft nicht erfüllen, liegt die Fallführung zwischen sechs und zwölf Monaten beim CMI. Danach wird sie an die Betreuungspersonen in den Asylunterkünften übertragen. Das CMI fungiert nach der Übergabe des Dossiers als Beratungs- und Anlaufstelle für die Gemeindesozialdienste und die Betreuungspersonen.

Potenzialabklärungen

In einem ersten Schritt werden die Klienten zu einer Informationsveranstaltung eingeladen. Dort erhalten sie wichtige Informationen etwa zu Rechten und Pflichten oder zur Woh-

nungssuche. Ebenso werden ihnen Termine für einen Spracheinstufungstest und für das Potenzialgespräch mit dem zuständigen Case Manager bekanntgegeben.

Folgende Fragen gilt es zu klären: Woher kommt die betreffende Person? Welche schulischen Fähigkeiten bringt sie mit? Hat sie bereits berufliche Qualifikationen? Ist sie lerngeübt? Hat sie Betreuungsaufgaben zu erfüllen? Wie ist der kulturelle Hintergrund der Person? In welche Altersgruppe gehört sie? Welche Pläne und Wünsche hat sie für ihre Zukunft in der Schweiz? Wo liegen ihre Fähigkeiten und mit welchen Mitteln können diese gefördert werden?

Die Potenzialgespräche werden mit interkulturellen Dolmetschern geführt, um das gegenseitige Verständnis zu ermöglichen. Die Erfahrung zeigt, dass die Klienten mit den Gegebenheiten der schweizerischen Bildungs- und Arbeitslandschaft oftmals überfordert sind. Information kommt daher grosse Bedeutung zu. Aufgrund des Gesprächs, des Einstufungstests und weiterer allenfalls zur Verfügung stehender Unterlagen ergibt sich die Zuteilung der Klienten in unterschiedliche Zielgruppen. Dies ist beispielsweise die Zielgruppe «Arbeitsmarktintegration», «Berufsauszubildende» oder «ab 56-jährig». Für die entsprechenden Gruppen und Untergruppen bestehen entsprechende Massnahmenpakete. Damit kann eine massgeschneiderte, zweckmässige und zielgerichtete Lösung für alle Klienten gefunden werden. Je nach Bildungshintergrund, Alphabetisierungsbedarf und Qualifizierung sieht der Integrationsprozess also unterschiedlich aus. Da die Sprache als Schlüssel zur Integration gilt, beinhalten die ersten Schritte meist Deutschunterricht oder Alphabetisierung. Die Dauer der Sprachförderung hängt vom Sprachniveau ab, welches für den Eintritt einer Person in ein Arbeitsintegrationsprogramm oder beispielsweise in ein spezielles Angebot für bereits qualifizierte notwendig ist.

Familie A. aus Afghanistan

Herr und Frau A. haben Afghanistan 2015 mit ihren beiden Kindern verlassen. Nach rund 400 Tagen wurde ihnen ein negativer Asylentscheid eröffnet. Da die Wegweisung aus humanitären Gründen nicht vollzogen werden kann, haben sie eine

vorläufige Aufnahme F erhalten. Sie müssen bis zur wirtschaftlichen Selbständigkeit weiterhin in der Asylunterkunft wohnen, die ihnen durch den Kanton zugeteilt wurde. Die berufliche Integration ist für die Eltern A. also von höchster Dringlichkeit, denn sie wollen ihren Kindern ein gutes Leben ermöglichen.

Herr A. hatte einen Bauernhof, wo er Ziegen züchtete. Er ging vier Jahre zur Schule und spricht, ebenso wie seine Frau, nur Dari. Frau A. hat den Haushalt geführt. Sie gibt an, nicht zur Schule gegangen zu sein, kann aber nähen. Sie habe auch für Nachbarinnen Nähaufträge ausgeführt. Die Kinder sind 17 und 12 Jahre alt.

Das jüngere Kind hat den Einschulungsvorkurs besucht, da es noch schulpflichtig ist. Danach wurde es in einer Regelklasse eingeschult. Es spricht inzwischen sehr gut Deutsch, versteht recht gut Schweizerdeutsch und übersetzt häufig für seine Eltern. Der ältere Bruder war bei der Einreise in die Schweiz der Schulpflicht bereits entwachsen. Er konnte jedoch den vom KSD angebotenen Deutschkurs besuchen und hat inzwischen das Sprachniveau A1 erreicht. Aufgrund seines Alters konnte er ins Brückenangebot der Kantonalen Schule für Berufsbildung aufgenommen werden, wo er weiter Deutsch lernt, Unterricht in Alltagsmathematik erhält und weiteres für eine Lehre notwendiges Wissen vermittelt bekommt. Im KSB wird er ausserdem bei der Lehrstellensuche unterstützt. Er möchte Gipser werden, wofür die Chancen sehr gut stehen. Für beide Kinder zeichnet sich ein guter Weg ab.

Herr A. hat das Ziel, möglichst schnell eine Arbeit aufzunehmen, damit er mit seiner Familie aus der Asylunterkunft wegziehen kann. Nach einem Intensivsprachkurs soll ihm über ein Arbeitsintegrationsprogramm der Zugang zum Arbeitsmarkt geebnet werden. Frau A. erhält zunächst Alphabetisierungs- und Deutschkurse. Für das Ehepaar wird der Weg zur beruflichen Integration noch länger dauern. Der Massnahmenplan des CMI stellt dabei nur den Beginn dar. Es werden aber Folgemassnahmen finanziert werden können und – je nach Sprachniveau, welches das Ehepaar erreicht – auch Arbeitsintegrationsmassnahmen über das Amt für Wirtschaft und Arbeit.

Soluzioni su misura per il processo integrativo

Dal 1° luglio 2014 il Case Management Integration CMI del Cantone di Argovia funge da servizio di consulenza per le persone ammesse provvisoriamente e i rifugiati. L'obiettivo è di pianificare l'integrazione delle persone con permesso B e F nel mercato del lavoro conformemente alle loro qualifiche e al loro potenziale, e di assisterle durante tutto il processo.

Integrare rapidamente e in modo mirato queste persone non è solo nel loro stesso interesse, ma anche in quello della Svizzera. L'esperienza dimostra che il processo integrativo deve iniziare il prima possibile ed essere continuativo, perché ogni interruzione si traduce in una perdita di conoscenze acquisite e recuperabili solo con molta fatica. Il progetto Case Management Integration CMI si concentra esattamente su questo aspetto: il Case Manager definisce insieme alla persona interessata le misure da adottare in vista della sua integrazione e avvia così un processo ben definito.

Rasche Integration im Interesse der Schweiz

Eine erste Evaluation mit den Gemeinden hat positive Effekte des CMI gezeigt. So stehen Klienten beim Zuzug in eine Gemeinde bereits mitten im Integrationsprozess, und es herrscht Klarheit über die geplanten Massnahmen und über deren Finanzierung. Die Schlussberichte, die den Gemeinden zur Verfügung gestellt werden, werden geschätzt, ebenso wie die Vereinfachung der administrativen Wege und der Finanzierung. Auf der anderen Seite zeigt sich aber, dass die Funktion des CMI als Ansprechstelle für die Gemeinden bei Unsicherheiten und Rückfragen noch nicht ausreichend bekannt ist, ebenso wenig wie die Möglichkeit, in Absprache mit dem CMI Anpassungen im Massnahmenplan vorzunehmen. Es besteht ein stetiger und noch umfangreicher Anpassungsbedarf. Diesem wird mit einem geplanten Ausbau der Dienstleistung sowohl für die Klienten als auch für die Gemeinden und Betreuenden Rechnung getragen.

Die rasche, zielgerichtete Integration von Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen liegt nicht nur in ihrem eigenen, sondern auch im Interesse der Schweiz. Die Erfahrung zeigt, dass Integration möglichst früh nach der Einreise starten muss und dass Unterbrüche im Prozess verhindert werden sollen. Jeder Unterbruch resultiert im Verlust von Kenntnissen, die vorher erworben wurden und bedingt danach grössere Anstrengungen, um diesen wieder aufzuholen. Das Projekt Case Management CMI des Kantons Aargau richtet sein Augenmerk genau darauf. Alle Klienten durchlaufen einen klar definierten Prozess. Der Massnahmenplan, der vom zuständigen Case Manager in Absprache mit dem Klienten gemacht wird, ist damit der Startschuss für den Integrationsprozess.

Susanne Breitschmid ist Leiterin Fachbereich Integration im Kanton Aargau.



CAMEL
5.80

Gala

titime

FREI

BU

BUNO

in

ZAM
Sonntag

Arztverband rät
von Tamiflu-Abgabe ab



Infothek:
Arbeit

Infothèque:
Travail

Infoteca:
Lavoro

In der Infothek finden Sie Literatur zum Schwerpunktthema der jeweiligen Nummer. Auf Neuerscheinungen zu anderen thematischen Bereichen, die einen Bezug zu Migration haben, wird laufend unter www.ekm.admin.ch (Rubrik «Aktuell») hingewiesen.

La rubrique «infothèque» se concentre sur les ouvrages de référence portant sur le thème principal du numéro en question. Les nouvelles parutions concernant d'autres domaines thématiques en lien avec la migration figurent sous www.ekm.admin.ch (rubrique «Actualité»).

La rubrica «Infoteca» assume una veste nuova: d'ora in poi comprenderà le opere di riferimento sul tema del relativo numero. Le pubblicazioni più recenti, riguardanti altre tematiche sulla migrazione, sono sempre consultabili sotto www.ekm.admin.ch (rubrica «Attualità»).

Ausser Betrieb. Metamorphosen der Arbeit in der Schweiz.

Brigitta Bernet, Jakob Tanner (Hg.)

Der Betrieb war auch in der Schweiz die wichtigste Organisationsform der Industrialisierung. Von Anfang an bildete die Lohnarbeit das Kernelement privatwirtschaftlicher und öffentlicher Unternehmen. Alltags-, geschlechter- und globalgeschichtliche Ansätze haben eine doppelte Blickverschiebung eingeleitet: auf die vielfältigen Arbeitsformen ausserhalb von Industriebetrieben einerseits, auf den Strukturwandel von Unternehmen, die immer mehr ausserbetriebliche Dienstleitungen integrieren, andererseits. «Ausser Betrieb» macht diese Veränderungen sichtbar.

Zürich: Limmat Verlag 2015
ISBN: 978-3-85791-757-8, CHF 48.–

Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen. Schlussbericht.

Evaluation du potentiel des personnes réfugiées et admises à titre provisoire. Rapport final.

Valutazione del potenziale dei rifugiati e delle persone ammesse provvisoriamente. Rapporto finale. *Berner Fachhochschule | socialdesign*

Die Potenzialabklärung dient als Ausgangspunkt für die Ausarbeitung eines individuellen Integrationsplans für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene. Die vom Staatssekretariat für Migration SEM herausgegebene Studie zeigt anhand von Fallstudien, dass in verschiedenen Kantonen Potenzialabklärungen für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene bereits durchgeführt werden und welche Elemente diese enthalten sollte. So ist es im Hinblick auf eine berufliche Integration z.B. wichtig, dass Abklärungen auch in der «Praxis», beispielsweise im Rahmen von Praktika, erfolgen.

L'évaluation du potentiel pour les personnes réfugiées et admises à titre provisoire sert de point de départ pour l'élaboration d'un plan d'intégration individuel. Le rapport publié par le Se-

crétariat d'Etat aux migrations SEM démontre que l'évaluation du potentiel des personnes réfugiées et admises à titre provisoire est déjà réalisée dans de nombreux cantons et identifie quels sont les éléments clés qu'elle devrait contenir. Ainsi, il est notamment essentiel pour une intégration professionnelle réussie que des clarifications aient lieu dans la «pratique», par exemple dans le cadre d'un stage.

La valutazione del potenziale per i rifugiati e le persone ammesse a titolo provvisorio è il punto di partenza per l'elaborazione di un piano integrativo individuale. Il rapporto pubblicato dalla Segreteria di Stato della migrazione SEM dimostra che in numerosi Cantoni la valutazione del potenziale è già praticata e individua gli elementi chiave che dovrebbe contenere. Un'integrazione professionale riuscita presuppone dunque il previo svolgimento di accertamenti nella «prassi», per esempio nel contesto di uno stage.

Bern/Berne/Berna: Staatssekretariat für Migration SEM/Secrétariat d'Etat aux migrations SEM/Segreteria di stato della migrazione SEM 2015
www.sem.admin.ch

Erwerbsbeteiligung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. *B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung, KEK-CDC Consultants*

Das Staatssekretariat für Migration SEM hat eine Studie in Auftrag gegeben, welche die Erwerbsbeteiligung von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in historischer Perspektive untersucht. Die Studie hat ergeben, dass sich die Erwerbsbeteiligung von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen während den beobachteten zehn Jahren deutlich steigert. Zudem liefert die Studie Erklärungsansätze für diese Quoten sowie Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen zu einer verbesserten Arbeitsmarktintegration von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen.

Bern: Staatssekretariat für Migration SEM 2015
www.sem.admin.ch

Le travail au noir. Pourquoi on y entre, comment on en sort ?

François Hainard, Patrick Ischer, Jérôme Heim

Le travail non déclaré est une plaie, tant pour les économies que pour les travailleurs eux-mêmes. Cet ouvrage enquête sur les raisons qui incitent salariés, petits indépendants ou personnes bénéficiant d'aides sociales à travailler au noir. Il en rapporte les problèmes, les dangers et les avantages, ainsi que les contextes, les logiques, la place de l'honneur et de la dignité, les histoires personnelles qui prévalent pour y entrer et les innombrables difficultés pour en sortir.

Paris: L'Harmattan 2011
ISBN: 978-2-296-55613-3, € 19.–

Das Crescenda Modell.

Migrantinnen als Unternehmerinnen.
Annika Bangerter, Béatrice Speiser (Hg.)

In ihrem Herkunftsland führten sie ihr eigenes Geschäft, sammelten Erfahrungen als Angestellte und erhielten Diplome von Universitäten und Hochschulen. Sie verfolgten ihre Ziele mit Nachdruck, waren gut vernetzt und führten grösstenteils ein selbstbestimmtes Leben. Ihre Migration veränderte dies grundlegend. Bei Crescenda – der schweizweit ersten Entrepreneur-School – sind seit der Gründung 2004 rund 150 Frauen aus ca. 50 Nationen mit verschiedensten Biografien zusammengelassen, um sich in der Schweiz eine neue Existenz aufzubauen.

Zürich: rüffer & rub 2014
ISBN 978-3-907625-76-7, CHF 44.–

Wanderarbeit. Menschen – Mobilität – Migration. Historische und moderne Arbeitswelten.

LWL-Industriemuseum (Hg.)

Menschen nehmen viel für ihren Beruf in Kauf: Sie wandern, um ihre Berufe ausüben zu können, um überleben zu können und weil sie in der Heimat nicht genügend Arbeit finden. Neben wirtschaftlicher Not, Armut, Karriere oder der Lust auf Abenteuer spielt heute auch

die Globalisierung des Arbeitsmarktes eine grosse Rolle. Dieses Buch geht den Ursachen der Arbeitswanderung, ihren Folgen und den Veränderungen in den letzten Jahrhunderten nach und setzt sie in einen historischen und in einen aktuellen Zusammenhang.

Essen: Klartext Verlag 2014
ISBN: 978-3-8375-0957-1, € 15.–

Nicht gerufen und doch gefragt. Sans-Papiers in Schweizer Haushalten.

Pierre-Alain Niklaus

Das Buch wirft ein Schlaglicht auf einen verborgenen Teil der Wirtschaft. Es zeigt den «stillen Skandal» auf, dass Zehntausende Menschen aus Südamerika, Afrika und Asien über Jahre hinweg beinahe rechtlos in der Schweiz leben und arbeiten. Das Buch gibt diesen Menschen eine Stimme und zeichnet nach, wie die Politik es verpasst hat, eine menschliche, rechtsstaatliche und wirtschaftlich befriedigende Lösung zu finden. Es führt zudem Lösungen auf, die andere Staaten umsetzen und die auch – bis jetzt erfolglos – für die Schweiz vorgeschlagen wurden.

Basel: Lenos Verlag 2013
ISBN 978-3-85787-432-1, CHF 18.–

Leben als Sans-Papiers in der Schweiz. Entwicklungen 2000-2010.

Visage des sans-papiers en Suisse. Evolution 2000-2010.

Denise Eftonayi-Mäder, Silvia Schönenberger, Ilka Steiner

Die Studie geht den komplexen Mechanismen nach, weshalb Personen in der Schweiz Sans-Papiers sind, beschreibt ihre Lebenslagen vor dem Hintergrund der Veränderungen der letzten zehn Jahre und zeigt die Brennpunkte auf, die sich in verschiedenen Politikbereichen ergeben. Die EKM hofft, damit aufzeigen zu können, dass die irregulären Situationen auch in der Verantwortung unserer Gesellschaft liegen, die nun mal nicht frei von Widersprüchen ist.

L'étude se penche sur les mécanismes complexes qui conditionnent la présence de sans-papiers en Suisse et décrit leurs situations de vie dans le contexte des changements intervenus au cours des dix dernières années. En outre, elle met en lumière les principaux aspects qui se dégagent des différents domaines politiques. La CFM espère ainsi montrer que le fait de se trouver dans une situation irrégulière relève aussi de la responsabilité de notre société – qui n'est pas exempte de contradictions.

Bern/Berne: EKM/CFM 2010
www.ekm.admin.ch

Sans-Papiers in der Schweiz. Empfehlungen.

Les sans-papiers en Suisse. Recommandations.

I «sans-papiers» in Svizzera. Raccomandazioni.

*Eidg. Migrationskommission EKM (Hg.)
Commission fédérale des migrations
CFM (éd.)
Commissione federale della migrazione
CFM (ed.)*

Die Empfehlungen basieren auf der Studie «Leben als Sans-Papiers in der Schweiz. Entwicklungen 2000-2010». Sie sind das Resultat einer offenen Auseinandersetzung mit realistischen Möglichkeiten, irreguläre Migration wirksam einzudämmen, ohne sich dabei Fragen von Menschenrechtsverletzungen und sozialen Härten zu verschliessen.

Les recommandations se basent sur l'étude intitulée «Visage des sans-papiers en Suisse. Evolution 2000-2010». Elles sont le résultat d'une réflexion ouverte quant aux possibilités réalistes d'endiguer efficacement la migration irrégulière, sans pour autant fermer le débat sur des questions telles que les infractions aux droits de l'homme ou les situations sociales difficiles.

Le raccomandazioni poggiano sullo studio «Leben als Sans-Papiers in der Schweiz. Entwicklungen 2000-2010». Questi sono il risultato di un confronto aperto con possibilità realistiche tese

a ridurre efficacemente la migrazione irregolare, senza tuttavia dimenticare questioni inerenti ai diritti dell'uomo e ai casi di rigore.

Bern / Berne / Berna: EKM / CFM 2010
www.ekm.admin.ch

Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund. Studie zu möglichen Diskriminierungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt.

Ganga Jay Aratnam

Seit den 1990er-Jahren beschleunigt sich die Zuwanderung von Hochqualifizierten in der Schweiz. Gleichzeitig erwerben immer mehr Menschen in der Schweiz selbst einen Hochschulabschluss. Auf dem Arbeitsmarkt tobt ein «war for talent». Wie stellt sich dabei die Situation für Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund dar? Inwiefern nehmen sie Diskriminierungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt, auf dem Arbeitsmarkt selbst und auch ausserhalb davon wahr? Die vorliegende Studie geht solchen Fragen mit 130 Interviews und aufgrund statistischer Daten mittels qualitativen und quantitativen Analysen nach.

Basel: Edition Gesowip 2012
ISBN 978-3-906129-82-2, CHF 20.–

Verkannte Arbeit. Dienstleistungsangestellte in der Schweiz.

*Andreas Rieger, Pascal Pfister,
Vania Alleva*

Sechzig Prozent der Beschäftigten in der Schweiz arbeiten im privaten Dienstleistungssektor. Im öffentlichen Bewusstsein präsent sind vor allem Banker und Informatiker, kaum aber Verkäuferinnen, Chauffeure, Pflegerinnen oder Kellnerinnen und Kellner. Sie sind die stillen Schaffer, ohne die es in den Gaststätten kein Essen gäbe und Kranke nicht versorgt würden. Löhne und Arbeitsbedingungen im dritten Sektor sind jedoch oft schlechter als in Gewerbe und Industrie. Die Autoren geben in diesem Buch einen Überblick über eine Vielzahl von Aktionen, in denen Dienstleistende gemeinsam den Kampf für bessere Arbeitsbedingungen aufnehmen.

Zürich: Rotpunktverlag 2012
ISBN 9783858695086, CHF 28.–

Wanderarbeit in der Schweiz. Die Lebenssituation von EU-Staatsangehörigen in einer Notlage.

Le travail migrant en Suisse. Les conditions de vie des ressortissants de l'UE en détresse.
*Schweizerisches Rotes Kreuz SRK (Hg.)
Croix-Rouge suisse CRS (éd.)*

Hunderttausende EU-Staatsangehörige machen von der Personenfreizügigkeit Gebrauch und migrieren in die Schweiz. Viele Personen finden hier eine Anstellung und können sich selbstständig eine Lebensgrundlage in der Schweiz aufbauen. Es gibt aber auch Menschen, die keine Stelle finden, oder mit dem Lohn ihren Lebensunterhalt nicht bestreiten können und somit keine längerfristigen Lebensperspektiven haben. Es stellt sich die Frage über den Umgang mit dieser Situation und die humanitäre Rolle des SRK im Zusammenhang mit dieser Thematik.

Des centaines de milliers de ressortissants de l'UE font usage de la libre circulation des personnes et émigrent vers la Suisse. Beaucoup d'entre eux y trouvent un emploi et parviennent à assurer eux-mêmes leur subsistance. Mais d'autres ne trouvent pas d'emploi, ou, tout en travaillant, n'ont pas un salaire suffisant pour subvenir à leurs besoins et sont donc dépourvus de toute perspective d'avenir. Comment gérer ces situations? Quel peut être le rôle humanitaire de la CRS à cet égard?

Bern/Berne: SRK/CRS 2015
www.redcross.ch

Kurzerwerbsaufenthalte in der Schweiz. Gründe, Wege, Arbeitssituationen und Migrationsgeschichten.

Séjours temporaires pour activité lucrative en Suisse. Raisons, voies, situations de travail et parcours de migration.
*Heidi Stutz, Iris Graf, Thomas Oesch,
Jolanda Jäggi, Jürg Guggisberg*

Diese Studie bietet eine Übersicht zu den verschiedenen Bereichen, in denen Personen mit Kurzaufenthaltsbewilligun-

gen oder als Meldepflichtige arbeiten, gibt Einblick in die Mechanismen der Rekrutierung solcher Personen, beschreibt Migrationsverläufe, zeigt auf, wie Zuwandernde selber ihre Lage einschätzen und schliesst mit Schlussfolgerungen zur Bedeutung dieser Form der Beschäftigung für den Arbeitsmarkt, den Migrationskontext und die Kurzerwerbstätigen selbst.

Cette étude offre un aperçu des différents domaines dans lesquels travaillent des personnes avec permis de séjour de courte durée ou des personnes soumises à l'obligation de s'annoncer; elle éclaire les mécanismes de recrutement de telles personnes, décrit les parcours de migration; elle fait voir comment les immigrés évaluent eux-mêmes leur situation et fournit ses conclusions quant à l'importance de cette forme d'activité pour le marché de travail, le contexte de migration et l'activité temporaire elle-même.

Bern/Berne: EKM/CFM 2013
www.ekm.admin.ch

Kurzerwerbsaufenthalte. Empfehlungen.

Séjours temporaires pour activité lucrative. Recommandations.

Soggiorni brevi con attività lucrativa. Raccomandazioni.
*Eidg. Migrationskommission EKM (Hg.)
Commission fédérale des migrations
CFM (éd.)
Commissione federale della migrazione
CFM (ed.)*

Die EKM hat ergänzend zur Studie «Kurzerwerbsaufenthalte in der Schweiz» Empfehlungen erarbeitet. Diese betreffen insbesondere die Behebung von Informationsdefiziten und die Lösung alltagspraktischer Probleme und die Ermöglichung von geregelten Formen von Pendelmigration zu fairen Bedingungen.

Sur la base de l'étude «Séjours temporaires pour activité lucrative en Suisse», la CFM a élaboré des recommandations: Supprimer les déficits d'information et résoudre les problèmes pratiques liés à la vie quotidienne et encourager des formes réglementées de migration pendulaire à des conditions équitables.

Sulla base dello studio «Kurzerwerb-
aufenthalte in der Schweiz», la CFM
ha elaborato delle raccomandazioni:
Colmare i deficit informativi e risolvere
i problemi pratici quotidiani; Elaborare
forme regolamentate di migrazione pen-
dolare a condizioni eque.

Bern/Berne/Berna: EKM/CFM 2013
www.ekm.admin.ch

Dequalifiziert! Das ungenutzte Wissen von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz.

Déqualifiés! Le potentiel inexploité des migrantes et des migrants en Suisse.

Carole Berthoud

Migrantinnen und Migranten aus Staa-
ten, die nicht der EU oder der EFTA
angehören, sind drei- bis viermal häu-
figer von Dequalifikation betroffen als
Schweizerinnen und Schweizer. Wie
gehen Betroffene mit dieser Situation
um? Herzstück der neuen Broschüre
bilden 13 Porträts von qualifizierten
Migrantinnen und Migranten, die in der
Schweiz einen beruflichen Abstieg er-
lebt haben.

Les migrants ressortissants d'Etats qui
ne font pas partie de l'UE ni de l'AE-
LE sont trois à quatre fois plus touchés
par la déqualification que les Suisses.
Comment les personnes concernées
font-elles face? La publication décline
les portraits de treize migrants qualifiés
qui ont fait l'expérience d'une mobilité
professionnelle descendante en Suisse.

Bern/Berne: SRK/CRS 2012
www.redcross.ch

Kluge Köpfe für Ihr Unternehmen. Qualifizierten Migrantinnen und Migranten eine Chance geben.

*Hilfswerk der Evangelischen Kirchen
Schweiz HEKS*

Auf der Plattform www.sie-sind-die-antwort.ch finden sich Berufsprofile
von Migrantinnen und Migranten, die
in ihrem Herkunftsland eine Hochschul-
oder Berufsausbildung abgeschlossen

haben oder über langjährige Berufser-
fahrung verfügen. Die Plattform richtet
sich an Unternehmen, die auf der Suche
nach Fachkräften sind und leistet einen
Beitrag dazu, Flüchtlinge und Zuge-
wanderte beim Einstieg in den Schwei-
zer Arbeitsmarkt zu unterstützen. Die
porträtierten Migrantinnen und Migran-
ten stellen als qualifizierte Arbeitskräfte
ein grosses Potenzial für die Schweizer
Wirtschaft dar.

www.sie-sind-die-antwort.ch

Integration der ausländischen Arbeitskräfte. Chance und Verantwortung von Unternehmen.

Florian Wettstein, Christian Zeier

Integration passiert im Alltag, im direkten
Austausch in der Schule, in Vereinen, in
der Nachbarschaft. Eine weitere Haupt-
playerin der Integration dagegen – die
Arbeitgeberschaft – konnte sich bisher
nur punktuell dazu durchringen, ihren
Teil der Verantwortung für die Integra-
tion und damit für den Zusammenhalt
der Gesellschaft zu übernehmen. Diese
Studie versteht sich als Beitrag, um die
Diskussion rund um diese Lücke neu zu
lancieren.

Bern: Migrations-Alliance Kanton Bern 2012
www.isabern.ch

Ethnic Business. Grundlagen, Hintergründe und Perspektiven.

Susanne Rebsamen

Der Bericht gibt einen Überblick über
die bestehende Literatur zu Chancen,
Schwierigkeiten und Handlungsoption-
en im Bereich des Unternehmertums
von Personen mit Migrationshinter-
grund. Er geht auf die aktuelle Situa-
tion in der Schweiz und in Zürich ein
und stellt die gesellschaftlichen und
individuellen Funktionen von Ethnic
Business dar. Am Schluss des Berichtes
werden die integrationspolitische Ver-
ankerung von Ethnic Business sowie
die Handlungsoptionen für eine optima-
le Nutzung des Potenzials von Ethnic
Business diskutiert.

Zürich: Stadt Zürich, Integrationsförderung
2008
www.stadt-zuerich.ch

Integration und Arbeit: Handlungs- felder, Akteure und Ansatzpunkte zur Besserstellung von Ausländere- innen und Ausländern auf dem Schweizer Arbeitsmarkt.

Intégration et travail. Champs d'activité, acteurs et domaines à développer dans l'optique de l'amé- lioration du statut des étrangers dans le marché du travail.

Theres Egger

Die Publikation beschreibt, welche Be-
nachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt
bestehen und welche Hürden bei der In-
tegration überwunden werden müssen.
Als Basis für die weitere Diskussion
werden schliesslich Interventionsbe-
reiche, Akteure und Ansatzpunkte für
die Besserstellung von Ausländerinnen
und Ausländern auf dem Arbeitsmarkt
zusammenfassend dargestellt. Obwohl
bereits älteren Datums, ist die Auslege-
ordnung nach wie vor von Aktualität.

Le présent rapport décrit les désavan-
tages au marché de travail et les obs-
tacles qui doivent être surmontés par
rapport à l'intégration. En tant que base
d'un débat ultérieur, nous présenterons
finalement des champs d'intervention,
des acteurs et des points importants
tendant à l'amélioration du statut des
étrangers dans le marché du travail.
L'analyse est encore d'actualité malgré
des données déjà anciennes.

Bern/Berne: EKA / CFE 2003
www.ekm.admin.ch

Migrations- geschichten und Zugehörig- keiten

Die Zahl der Menschen, die über eine Migrationsgeschichte verfügt, nimmt stetig zu. Verschiedene Faktoren sind dafür verantwortlich: Einwanderung in die Schweiz, Auswanderung aus der Schweiz, das Schliessen von binationalen Ehen, längere Auslandsaufenthalte zwecks Studium oder wirtschaftlicher Aktivitäten. Migrationserfahrung hierzulande haben demnach nicht nur ausländische Staatsangehörige, sondern auch Schweizerinnen und Schweizer. Der Blick auf Menschen mit einer Migrationsgeschichte löst die klassische Zweiteilung einer Gesellschaft in Einheimische und Zugewanderte auf, die Kategorien «Schweizer» und «Ausländer» verwischen sich, zumal viele ausländische Staatsangehörige schon seit Generationen in der Schweiz leben und lediglich auf dem Papier eine andere Nationalität ausweisen.

Laut einer Definition der UNESCO ist ein Migrant oder eine Migrantin eine Person, die vorübergehend oder permanent in einem Land lebt, in dem er oder sie nicht geboren wurde und in welchem sie gewisse soziale Bindungen aufgebaut hat. Bedeutet die Zunahme von Personen mit einer Migrationsgeschichte, dass immer mehr Menschen Migranten sind? *terra cognita* fragt nach Definitionen und Kategorien rund um Menschen in Bewegung: Wie lange beispielsweise behält jemand seinen «Migrationshintergrund»? Sind die Enkelinnen eines chilenischen Paares, das in die Schweiz geflüchtet war, ebenfalls dieser Gruppe zuzurechnen, selbst wenn sie eingebürgert sind? Und wie sehen sie sich selber? Wie denken Auslandschweizerinnen und -schweizer über sich, fühlen sie sich als Migranten oder bezeichnen sie sich als Expats? Fühlen sie sich mit der Schweiz oder mit dem Land, in dem sie leben, verbunden?

Die kommende Ausgabe von *terra cognita* geht den mit Migrationsgeschichten einhergehenden «Zugehörigkeiten» nach: Welche Rolle spielt dabei die Migrationserfahrung? Wie sehr ist sie für das Selbstverständnis, die eigene Identität von Bedeutung? Und nicht zuletzt: Was und wo ist Heimat?

Vécus migratoires et appartenances

Immigration en Suisse, émigration de la Suisse, mariages binationaux, séjours prolongés à l'étranger pour études ou dans le cadre d'activités professionnelles: la Suisse compte toujours plus de personnes à avoir un vécu migratoire. Ce vécu ne concerne pas uniquement des étrangers, mais aussi des Suisses. Un constat qui incite à revoir la division classique de la population en résidents autochtones et résidents immigrés. De fait, la distinction faite entre «Suisses» et «étrangers» s'estompe, sachant que de nombreux ressortissants de nationalité étrangère qui vivent en Suisse depuis des générations ne sont plus guère étrangers que sur papier.

Selon la définition qu'en donne l'UNESCO, un migrant est une personne qui vit de façon temporaire ou permanente dans un pays dans lequel il n'est pas né et qui a acquis d'importants liens sociaux avec ce pays. Mais la banalisation du vécu migratoire se traduit-elle par une hausse du nombre de migrants? *terra cognita* s'interroge sur les définitions et classifications qui existent autour des «populations en mouvement». Pour combien de temps une personne conserve-t-elle son «historique» migratoire? Les petits-enfants d'un couple de Chiliens autrefois réfugiés en Suisse se rattachent-ils encore à cette catégorie, même naturalisés? Comment se voient-ils eux-mêmes? Et comment se considèrent les Suisses de l'étranger? Se qualifient-ils de migrants ou plutôt d'«expats»? Se sentent-ils davantage liés à la Suisse ou à leur pays d'accueil?

Dans son prochain numéro, *terra cognita* se penchera sur la question de l'appartenance inhérente au vécu migratoire. Quel rôle joue le vécu migratoire à cet égard? Quelle est son importance en termes de construction identitaire? Et, enfin, comment définir «être chez soi» et où le situer?

Storie di migrazione e appartenenze

Il numero di persone con un passato migratorio aumenta di continuo. Le cause vanno ricercate in diversi fattori: l'immigrazione in Svizzera, l'emigrazione dalla Svizzera, i matrimoni binazionali oppure i soggiorni prolungati all'estero per studio o per attività economiche. Nel nostro Paese non sono solo gli stranieri ma anche gli Svizzeri ad avere un passato migratorio. Volendo gettare uno sguardo sulle persone con una storia di migrazione alle spalle, ci si rende conto che la classica distinzione sociale tra nativi e immigrati si dissolve e che le categorie «Svizzero» e «straniero» si confondono. Tanto più che molti stranieri vivono in Svizzera ormai da generazioni e hanno un'altra nazionalità solo sulla carta.

Secondo la definizione data dall'UNESCO, un migrante è una persona che vive temporaneamente o permanentemente in un Paese in cui non è nata e in cui ha stabilito determinati legami sociali. L'aumento del numero di individui con un passato migratorio implica forse che ci sono sempre più migranti? *terra cognita* si interroga sulle definizioni e le categorie in cui rientrano le persone che si spostano da un luogo all'altro: fino a quando qualcuno conserva il suo «passato migratorio»? I nipoti di una coppia cilena rifugiatisi in Svizzera sono ancora Cileni anche se sono stati naturalizzati Svizzeri? E loro, come si classificano? Come si sentono gli Svizzeri all'estero, migranti o espatriati? Hanno un legame più forte con la Svizzera o con il Paese in cui vivono?

Il prossimo numero *terra cognita* si occuperà delle questioni di appartenenze legate a persone con una storia di migrazione alle spalle: come sono influenzate dal loro passato migratorio? Come si manifesta questo passato a livello di identità personale? E, non da ultimo, qual è e dov'è casa?

terra cognita

- 01 Welche Kultur?/Quelle culture?
- 02 Bildung/Formation
- 03 Iuvrar/arbeiten /travailler/lavorare
- 04 einbürgern/naturaliser
- 05 wohnen/habitat
- 06 Gewalt / Violence / Violenza
- 07 Ouverture
- 08 Créations suisses
- 09 Welche Integration?/Quelle integration ?
- 10 Sprachen/Langues/Lingue
- 11 Die Medien/Les médias/I media
- 12 Sport
- 13 Identitäten/identité/identità
- 14 Neue Migrationslandschaft / Le nouveau paysage migratoire
- 15 Transnationalität/Transnationalité/ Transnazionalità
- 16 Kinder und Jugendliche/Enfants et jeunes/ Bambini e giovani
- 17 Citoyenneté
- 18 Die Schweiz verlassen/Quitter la Suisse/ Lasciare la Svizzera
- 19 Föderalismus / Fédéralisme/ Federalismo
- 20 Essen und trinken /Manger et boire / Mangiare e bere
- 21 Öffnung und Abwehr im Widerstreit / Esprit d'ouverture et attitude défensive en conflit /Apertura e difesa in conflitto
- 22 Übers Land/ De la campagne/ Dalla campagna
- 23 Demographie und Migration/Démographie et migration/Demografia e migrazione
- 24 Liebe in Zeiten der Migration/L'amour au temps de la migration/L'amore in tempi di migrazione
- 25 Auf der Flucht/En fuite/In fuga
- 26 Emotionen/Emotions/Emozioni
- 27 Potenzial/Potentiel/Potenziale
- 28 Religion/Religione

vergriffen /épuisé/ esaurito

Für weitere kostenlose Exemplare von *terra cognita* wenden Sie sich an:
Pour obtenir gratuitement d'autres exemplaires de *terra cognita* s'adresser à:
Per ottenere gratuitamente esemplari supplementari di *terra cognita* indirizzarsi a:

www.bundespublikationen.admin.ch
Suchbegriff/Critère de recherche/Parola da cercare: *terra cognita*

Auf der einen Seite steht die nicht nachlassende Nachfrage nach ausländischen Fachkräften, auf der anderen Seite zeigen sich Probleme der Arbeitsmarktintegration bei bestimmten Gruppen von Zugewanderten. Was bedeutet das für die Wirtschaft? Was heisst das für die Gesellschaft? Welche Modelle der Arbeitsmarktintegration sind zukunftsweisend? Welche Strategien Erfolg versprechend? *terra cognita 29* beleuchtet aktuelle Trends in der Arbeitswelt, wirft einen Blick auf die Geschichte des Arbeitens in der Schweiz, stellt innovative Projekte vor, lässt Unternehmer und Behördenvertreterinnen zu Wort kommen und porträtiert kreative Köpfe und erfahrene Berufsleute.

A la demande constante de main-d'œuvre étrangère qualifiée s'opposent les difficultés liées à l'intégration de certaines catégories d'immigrés. Que signifie tout ceci pour l'économie? Et pour la société? Quels sont les modèles d'intégration professionnelle les plus porteurs? Et quelles sont les stratégies les plus prometteuses? *terra cognita 29* se penche sur les dernières tendances du monde suisse du travail, porte un regard sur l'histoire du travail en Suisse, présente des projets novateurs et invite des entrepreneurs et des représentants d'autorités à prendre la parole, avant de partir à la rencontre d'esprits créatifs et de professionnels expérimentés.

Alla costante domanda di manodopera qualificata dall'estero si oppongono i problemi legati all'integrazione di determinati gruppi di immigrati nel mercato del lavoro: cosa significa tutto ciò per l'economia? E per la società? A quali modelli ci si può riferire per un'integrazione professionale duratura? Quali strategie sembrano più promettenti? *terra cognita 29* mette in luce le tendenze che si delineano oggi nella realtà svizzera del lavoro, getta uno sguardo sulla storia del lavoro in Svizzera, presenta alcuni progetti innovativi, dà la parola a imprenditori e rappresentanti delle autorità e ritrae alcune personalità creative e professionisti rodati.

