

terra

cognita

■ Schweizer Zeitschrift zu Integration und Migration

■ Revue suisse de l'intégration et de la migration

■ Rivista svizzera dell'integrazione e della migrazione

Herbst/automne/autunno

3/2003

lúvvar
arbeiten
travailler
lavorare



I M P R E S S U M

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. 3 Herbst/automne/autunno 2003

Herausgeberin/Editrice:

Eidgenössische Ausländerkommission
Commission fédérale des étrangers
Commissione federale degli stranieri
Federal Commission for Foreigners

Redaktion/Rédaction/Redazione:

Sekretariat der EKA/Secrétariat de la CFE/Segreteria
della CFS, Quellenweg 9, 3003 Bern-Wabern
Tel.: 031 325 91 16, Fax: 031 325 80 21
E-Mail: eka-cfe@imes.admin.ch,
Internet: www.terra-cognita.ch, www.eka-cfe.ch

Verantwortliche/Responsables/Responsabili:

Simone Prodolliet, Elsbeth Steiner, Adrian Gerber

Übersetzung/Traduction/Traduzione:

Roger Barbier (f), Sara Schneider (i)

Lektorat/Lectorat/Lettorato:

Sylvana Béchon (f, i)

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

Auflage/Tirage/Tiratura:

9 000 Ex.

© EKA/CFE/CFS

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

Druck und Vertrieb/Impression et diffusion/ Impressione e diffusione:

Cavelti AG, Gossau

Abonnement/Abbonamento:

EKA/CFE/CFS, Quellenweg 9, 3003 Bern-Wabern

Preis/Prix/Prezzo:

gratis

Grafik, Konzept und Umsetzung/Graphisme, concept et layout/Grafismo, concetto e layout:

rh design, Worb

Titelbild/Page de couverture:

Näherin bei Hess & Co. Esco-Kleider im thurgauischen
Amriswil, 1966/Couturières chez Hess & Co. Esco-
Kleider d'Amriswil/TG, 1966.
Fotograf/Photographe: Roland Gretler (siehe Seite 7/
voir page 10)

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

Editorial:

Simone Prodolliet
Integration und Arbeit
Seite 4
Intégration et travail
Page 8

■ *Enrico Moresi*
Ausländische Arbeitskräfte im Lichte
der Statistik.
Jede vierte Arbeitsstunde.
Seite 12

■ *Adrian Gerber*
Résultats de nouvelles recherche
en sciences économiques.
Lucia et les économies d'échelle
décroissantes.
Page 18

■ *Thomas Meyer*
Risiken junger Migrantinnen und
Migranten auf dem Weg zu einer
Berufsqualifikation.
Ungebildet in die Wissensgesellschaft?
Seite 24

■ *Katrin Hostettler, Thomas Mazurkiewicz*
Gut Ausgebildete in «Low-Level-Jobs».
Integriert, aber unterfordert und
überqualifiziert.
Seite 32

■ *Pia Tschannen*
Prekäre Arbeitsplätze von Ausländerinnen
in der Schweiz.
Putzen in der sauberen Schweiz.
Seite 36

Débat/Debatte:

Sibylle Burger-Bono, Antonio Da Cunha,
Thomas Facchinetti, Peter Hayoz, Carlo
Knöpfel, Sylvia Manchen Spörri, Jean
Mhurekwenzim Mfato, Hatice Yürütücü
De quels spécialistes la Suisse a-t-elle
besoin?
Welche Spezialistinnen und
Spezialisten braucht die Schweiz?
Page 42

■ *Dragica Rajčić*

Die fremde Dichterin an der Arbeit.
Versalzene Gedichte.
Seite 50

■ *Sandra Vinciguerra*

Interview avec Graziella Zanoletti,
directrice générale de Elite Rent a car.
«Être immigré pousse à la créativité»
Page 52

■ *Paul Imhof*

Die multikulturelle Küche der Schweiz.
Der Bauch entdeckt das Fremde
schneller als der Kopf.
Seite 56

■ *Theres Egger*

Handlungsbereiche, Akteure und
Ansatzpunkte.
Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern:
ein Wegweiser.
Seite 60
Champs d'action, acteurs et pistes possibles.
Pour faciliter l'accès au marché du travail:
un panneau indicateur.
Page 64

■ *Interview mit Nils Jent*

«Managing Diversity»,
Nicht nur ein Zauberwort.
Seite 66

■ *Ana Maria Witzig-Marinho*

Anerkennung von ausländischen Diplomen.
Gezielt informieren und Vorurteile abbauen.
Seite 68

■ *Walter Schmid*

Von der Qualitätsförderung der
Ausländerdienste zur Zertifizierung
öffentlicher Verwaltungen.
Integrationszertifikat als Fernziel.
Seite 74

■ *Denis Torche*

Recherche-action sur l'intégration
des immigrés au lieu de travail.
Agender l'intégration.
Page 78

■ *Michele Galizia*

Arbeitswelt ohne Diskriminierung.
Eine realisierbare Vision.
Seite 82

Portraits:

Rudolf Hober
Schweizerischer
Gewerbeverband.
Lehrmeister motivieren.
Seite 88

Helmut Gehrler
«Die Chance»
Jugendlichen helfen,
die Chance zu packen!
Seite 90

Bruno Rütsche
Snap!
Was arbeitest du?
Seite 92

Nurettin Elibal
LOTSE
Den Berufsalltag im
Praktikum kennen lernen.
Seite 94

Susana Fankhauser-Pérez de León,
Biljana Kälser, Ana Maria Witzig-Marinho
«Projet BZM 2» Association pour pa-
rents de langue étrangère et formation.
Les familles d'immigrés et le monde
du travail.
Page 98

Roland Godel
L'Office d'orientation et de formation
professionnelle du canton de Genève.
«Des atouts pour votre entreprise!»
Page 100

Jérôme Benoit
Le réseau EURES.
Un nouvel outil d'information.
Page 102



International:

Internationale Abkommen und
Standards
Seite 106
Accords internationaux et standards
Page 108

**Infothek / Infothèque /
Infoteca:**

Für Sie gelesen/Lu pour vous/
Letto per voi
Seite 110

Interna:

Schwerpunkte/Points forts/Punti
fondamentali 2004-2007
Seite 120

Ausblick / Aperçu:

terra cognita 4
Seite 122

Integration und Arbeit

Wer sich zum Thema Integration und Arbeit Gedanken macht, verweist zunächst auf die Leistungen, die ausländische Arbeitskräfte in unserem Land erbringen. An jedem vierten Arbeitsplatz arbeitet eine Person mit einem ausländischen Pass, mehr als ein Viertel aller Arbeitsstunden wird von Zugewanderten geleistet, und ein wesentlicher Teil der Innovationskraft stammt von Menschen, die in unser Land eingewandert sind.

Die Rhetorik über die Unentbehrlichkeit ausländischer Arbeitskräfte für unsere Wirtschaft darf aber nicht darüber hinweg täuschen, dass nicht alles zum Besten steht. Ein Arbeitsplatz bietet keine Gewähr für gesellschaftliche Integration. Ein genauerer Blick auf die sozialen Verhältnisse innerhalb des Arbeitsmarktes zeigt, dass grosse Unterschiede sowohl zwischen Einheimischen und Zugewanderten, aber auch zwischen verschiedenen Gruppen von Ausländerinnen und Ausländern bestehen. *terra cognita* befasst sich in dieser Ausgabe mit neueren Analysen der sozialen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt und stellt Ansätze vor, wie diesen begegnet werden kann.

Analysen zur Ungleichheit

Die Kennzahlen zur aktuellen Situation der Ausländerinnen und Ausländer auf dem Arbeitsmarkt werden von *Enrico Moresi* mittels statistischer Übersichten zusammengefasst. *Adrian Gerber* hat sich die Forschungen im Zusammenhang mit dem Nationalen Forschungsprogramm 39 «Migration und Interkulturelle Beziehungen» angesehen und die Resultate aus dem Themenbereich der Ökonomie zusammengestellt. Die Forschung ist sich einig darüber, dass sich der Arbeitsmarkt für ausländische Arbeitskräfte in der Schweiz zunehmend aufspaltet: hier gut ausgebildete Arbeitskräfte in gesicherter Anstellung, dort schlecht Qualifizierte in teilweise prekären Arbeitsverhältnissen. Doch je nach Forschungsansatz unterscheiden sich die Folgerungen der Forschenden über die Ursachen der Ungleichheiten.

Voraussetzung für eine Integration in den Arbeitsmarkt ist eine solide nach-obligatorische Ausbildung. Viele junge Migrantinnen und Migranten stossen dabei aber auf strukturelle Barrieren: *Thomas Meyer* hat in einer Langzeitstudie den beruflichen Werdegang von Lehrlingen verfolgt und dabei die kritischen Übergänge analysiert. Der ungleiche Zugang zum Arbeitsmarkt manifestiert sich unter anderem darin, dass sich viele gut qualifizierte Migrantinnen und Migranten mit so genannten Low Level Jobs begnügen müssen, wie dies die Reportage von *Karin Hostettler* und *Thomas Mazurkiewicz* aufzeigt. Am Beispiel der Reinigungsbranche legt *Pia Tschannen* dar, wie ein gesamter Wirtschaftszweig die «niederen» Arbeiten vornehmlich ausländischen Frauen zuweist.

Die Analyse macht es deutlich: Es braucht Massnahmen, um die Stellung der ausländischen Arbeitskräfte zu verbessern. Dies ist nicht nur notwendig, um den sozialen Frieden zu sichern und die Menschenwürde aller zu respektieren, sondern auch um die Attraktivität der Schweiz als sicheren und sozial kohärenten Wirtschaftsstandort zu erhalten. So können auch die Argumente interpretiert werden, die im Rahmen der Debatte über die Zulassung zum Arbeitsmarkt vorgebracht wurden. Die Teilnehmenden der «virtuellen» Diskussionsrunde sind sich weitgehend einig, dass die Zulassungspolitik nicht ausschliesslich auf die unmittelbaren Bedürfnisse der Wirtschaft ausgerichtet werden darf, sondern dass auch andere Aspekte wie etwa die Bildungs- oder die Geschlechtergleichstellungspolitik mitberücksichtigt werden müssen.

Dichterinnen und Karrierefrauen, Saisoniers und Kochkünstler

Die Beiträge von Dragica Rajčić, Sandra Vinciguerra und Paul Imhof veranschaulichen, wie das wirtschaftliche und kulturelle Leben in der Schweiz bereichert wird. Die «putzende Gastfrau» *Dragica Rajčić* hält unserer Gesellschaft einen Spiegel vor und erläutert, wie sie ihre Arbeit als fremde Dichterin erlebt. Die Karriere der Unternehmerin *Graziella Zanoletti* belegt das viel gerühmte Potenzial ausländischer Innovatorinnen in der Schweiz. In einem Interview mit ihr zeichnet *Sandra Vinciguerra* die Geschichte einer der unzähligen Firmen Gründungen durch Zugewanderte nach. Und *Paul Imhof* berichtet in seiner Hommage an die Kochkünste der Einwanderer von der Bereicherung der ursprünglich monotonen Schweizer Küche.

Dass die Schweiz ohne den Beitrag von Migrantinnen und Migranten um einiges ärmer wäre, ist mittlerweile eine Binsenwahrheit. Zig-Tausende von «Gastarbeitern», wie man sie früher nannte, haben Tunnels gebohrt, Strassen gepflastert, Häuser gebaut, in Spinnereien gearbeitet, Kleider genäht, Gemüse, Früchte und Trauben geerntet, Kranke und Alte gepflegt, Restaurantgäste bedient, Büros und Wohnungen gereinigt, Abfalleimer geleert. Dem historischen Blick zurück auf jene Zeit, in welchen aktiv Saisoniers angeworben wurden, widmet sich der Illustrationsbeitrag in diesem Heft. Die Bilder zeugen von den schwierigen Arbeitssituationen und eingeschränkten Lebensumständen in den sechziger und siebziger Jahren.

Chancengleichheit und Gleichberechtigung

Was im Bereich des Kulinarischen offenbar problemlos vonstatten geht, scheint umso harziger, wenn es um die rechtliche und soziale Besserstellung auf dem Arbeitsmarkt geht. *terra cognita* stellt Konzepte und erprobte Ansätze vor, wie über-

zeugendere Schritte als bisher in Richtung Gleichstellung und Chancengleichheit unternommen werden können.

Mit einem «Wegweiser» zu Handlungsmöglichkeiten im Bereich der beruflichen und arbeitsmarktlichen Integration liefert *Theres Egger* einen Überblick über bestehende und noch zu ergreifende Massnahmen und verknüpft diese mit potentiellen Akteuren. *Nils Jent* äussert sich zum Konzept des «Managing Diversity». *Walter Schmid* regt die Zertifizierung von Institutionen an, welche sich speziell um die Integration von ausländischen Arbeitskräften verdient machen. *Ana Maria Witzig-Marinho* verweist auf die Möglichkeiten, die bereits jetzt im Bereich der Anerkennung von Diplomen offen stehen und fordert eine Systematisierung und Koordination der gegenwärtigen Regelungen. Der Beitrag von *Denis Torche* illustriert die Bemühungen, mittels einer Aktionsforschung «gute Praktiken» zu bezeichnen und Strategien zu deren Verbreitung zu entwickeln. *Michele Galizia* zeigt auf, dass Integration im Bereich der Arbeitswelt nur stattfinden kann, wenn gezielt offene und verdeckte Diskriminierungen bekämpft werden.

Die Portraits in diesem Heft stellen einige konkrete Projekte vor, welche die Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern. Es fällt auf, dass der Grossteil der Projekte im Übergang von der Berufslehre zum Arbeitsmarkt angesiedelt ist. Programme, die auf die Realisierung von Chancengleichheit oder auf die Bekämpfung von Diskriminierung ausgerichtet sind, sind nach wie vor wenig verbreitet. *Rudolf Horber* beschreibt ein Projekt des Schweizerischen Gewerbeverbandes zur Sensibilisierung und Unterstützung von Lehrmeisterinnen und Lehrmeistern, «Chance 21» steht für ein Mentoring-Programm für Jugendliche bei der Stellensuche in der Ostschweiz, das von *Helmut Gehrler* näher erläutert wird. Sensibilisierung und Motivation sind laut *Bruno Rütsche*, dem Projektleiter von «Snap!» in Luzern, die wichtigsten Elemente, um Jugendlichen den Einstieg in den Beruf zu erleichtern. Ähnliches berichtet *Nurettin Elibal* über das Coaching mit fremdsprachigen Stellensuchenden in Basel. Welche Rolle im Prozess der Integration in den Arbeitsmarkt so genannten Schlüsselpersonen zukommt, beschreiben *Susana Fankhauser-Perez de León*, *Biljana Käser* und *Ana Maria Witzig-Marinho* im Rahmen des Projekts «Berufliche Zukunft von Migrantinnen und Migranten». *Roland Godel* zeigt für den Kanton Genf auf, wie mit relativ einfachen Mitteln ausländische Unternehmer über das Berufsbildungssystem informiert werden können. Mit Blick auf die europäische Integration schliesslich porträtiert *Jerôme Benoit* die neue Stellenvermittlungsplattform EURES, welche Stellensuchende über die Arbeitsmarktsituation in andern Staaten Europas informiert.

Chancengleichheit und Gleichberechtigung – das sind die Schlüssel zur Verbesserung der Stellung ausländischer Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt. Diese Massnahmen dienen allen Beteiligten und mehreren Zielen: den Einheimischen, den Zugewanderten, den Arbeitgebern und Arbeitnehmenden, der sozialen Sicherheit und nicht zuletzt der Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Schweiz.

Simone Prodoliet ist Ethnologin und Leiterin des Sekretariats der Eidgenössischen Ausländerkommission.





«Gastarbeiter in der Schweiz»

Die Illustrationen in diesem Heft erlauben einen Blick zurück auf jene Epoche der Schweizer Geschichte, in der noch von «Fremdarbeitern» oder – etwas freundlicher – von «Gastarbeitern» gesprochen wurde. Die Bilder zeugen von einer Zeit, in der mit aller Selbstverständlichkeit die Rotationspolitik vertreten wurde, und in der die angeworbenen ausländischen Arbeitskräfte ein von der schweizerischen Gesellschaft weitgehend separiertes Leben führten. Die Photographien, aus den sechziger und siebziger Jahren, dokumentieren vor allem die Arbeit und das Leben der damaligen «Gastarbeiter» und ihrer Familien.

Die Bilder stammen aus «Gretlers Panoptikum zur Sozialgeschichte». Der Industriephograph Roland Gretler begann in den siebziger Jahren mit dem Aufbau eines Bild- und Photoarchivs zur Geschichte der Arbeiterbewegung. Das Archiv, das heute noch von ihm betreut wird, ist eine einzigartige Institution, die sich den eher unbekannteren und nicht immer angenehmen Seiten unserer Gesellschaft verschrieben hat.

Die Redaktion dankt Roland Gretler für die fachkundige Auswahl und historische Einordnung der Bilder.

■ *Kanalisation des Wildbachs in Wetzikon im Rahmen eines Arbeitsbeschaffungsprogramms, 1922.*

■ *Construction du canal Wildbach à Wetzikon, dans le cadre d'un programme pour la création d'emplois, 1922.*

Intégration

En dépit de la rhétorique de la nécessité de la main-d'œuvre étrangère pour notre économie nationale, il s'agit de ne pas se leurrer et de voir que tout ne va pas pour le mieux. Un poste de travail n'est pas la garantie d'une intégration sociale. A regarder de plus près les situations sociales telles qu'elles se présentent sur le marché du travail, on constate de grandes disparités tant entre les nationaux et les immigrés qu'entre les différents groupes d'étrangers de provenances diverses. Dans la présente édition, *terra cognita* se penche sur les analyses les plus récentes portant sur les inégalités sociales constatées sur le marché de l'emploi et présente des ébauches quant aux moyens d'y remédier.

Analyses des inégalités sociales

Enrico Moresi a interprété en chiffres la situation actuelle des étrangers sur le marché du travail. *Adrian Gerber*, lui, s'est basé sur la recherche faite en corrélation avec le Programme de recherche nationale 39 «Migration et relations interculturelles» et a établi une récapitulation des résultats obtenus des recherches

Quiconque se livre à une réflexion au sujet de l'intégration et du travail se réfère d'emblée aux performances qu'accomplit la main-d'œuvre étrangère dans notre pays. Un poste de travail sur quatre est en effet occupé par une personne qui n'a pas de passeport suisse. Plus d'un quart de la totalité des heures de travail effectuées en Suisse est accompli par les travailleurs étrangers et une part substantielle de la force innovatrice de notre pays provient de personnes ayant immigré dans notre pays.

dans le domaine de l'économie. Les chercheurs sont unanimes à constater une dichotomie croissante sur le marché de l'emploi en ce qui concerne les forces de travail étrangères: ici, des forces de travail bien formées à des postes sûrs; là, du personnel sous-qualifié avec des conditions de travail plutôt précaires. Toutefois, sur la base de leur travail d'approche, les chercheurs ne s'accordent pas sur les explications des inégalités.

Une solide formation post-scolaire constitue la condition sine qua non d'une intégration dans le marché du travail. De nombreux jeunes immigrés se heurtent toutefois, à cet égard, à des barrières structurelles. Au cours d'une étude de longue durée, *Thomas Meyer* a suivi l'évolution professionnelle de quelques apprentis et a analysé les passages difficiles qu'ils ont dû surmonter. L'inégalité de l'accès au marché du travail se manifeste notamment à travers un étrange phénomène: de nombreux immigrés pourtant bien qualifiés se contentent d'emplois peu reluisants et de tâches des plus modestes. C'est ce que révèle le reportage réalisé par *Karin Hostettler* et *Thomas Mazurkiewicz*. *Pia Tschannen* expose comment, à l'exemple de ce qui se passe dans la branche des nettoyages, toute une branche économique attribue les tâches «les plus ingrates» au premier chef aux travailleuses étrangères.

L'analyse le démontre clairement: il convient de prendre des mesures pour améliorer le statut des travailleurs étrangers en Suisse. Cette mesure n'est pas indispensable seulement pour garantir la paix sociale et respecter la dignité humaine de tous, mais encore pour garantir l'attrait de notre pays en tant qu'emplacement économique sûr et présentant une cohésion sociale. C'est aussi de cette manière que l'on pourra interpréter les arguments qui avaient été avancés dans le cadre des débats sur l'admission au marché du travail. Les participants du débat virtuel conviennent largement que la politique d'admission ne doit pas s'orienter exclusivement sur les besoins immédiats de l'économie. Ils partagent aussi, pour la plupart, l'opinion qu'il convient également de tenir compte d'autres aspects, notamment ceux de la politique de la formation ou encore ceux qui prévalent dans la politique pratiquée pour garantir l'égalité des sexes.

et travail

Poétesses et femmes de carrière, saisonniers et artistes culinaires

Les articles de Dragica Rajčić, Sandra Vinciguerra et de Paul Imhof illustrent comment la vie économique et culturelle de notre pays s'enrichit. «La boniche étrangère» de *Dragica Rajčić* est le miroir de notre société contemporaine. On y apprend comment elle vit son travail de poétesse étrangère. La carrière professionnelle de l'entrepreneuse *Graziella Zanoletti* prouve le potentiel tant vanté en Suisse des innovateurs et innovatrices étrangers. *Sandra Vinciguerra* l'a interviewée et elle raconte l'histoire de l'une des innombrables créations d'entreprises par des immigrés. Enfin, *Paul Imhof* adresse un hommage aux artistes culinaires immigrés qui ont su enrichir notre patrimoine culinaire helvétique, autrefois fort monotone.

Le fait que notre pays serait beaucoup plus pauvre sans l'apport des immigrés est depuis longtemps une lapalissade. Des dizaines de milliers de «saisonniers», comme on avait coutume d'appeler les travailleurs étrangers de l'époque, ont creusé nos tunnels routiers et ferroviaires, goudronné nos routes, construit nos maisons. Ils ont travaillé dans nos ateliers, ont cousu nos vêtements, cueilli nos fruits, nos légumes et ont fait nos vendanges. Ils ont soigné nos vieux et nos malades, nous ont servi au restaurant, ont nettoyé nos bureaux et nos appartements ou vidé nos poubelles. Un aperçu historique consacré à cette période spécifique de notre histoire au cours de laquelle notre économie engageait de nombreux «saisonniers» est illustré dans ce numéro. Toutes ces images témoignent de situations de travail pénibles et de conditions de vie difficiles dans les années soixante et septante.

Egalité des chances et égalité de droit

Force est d'admettre qu'il y a deux poids, deux mesures car, si dans le domaine culinaire, tout semble apparemment se passer sans problème, il y a d'autant plus de heurts et de résistances lorsqu'il s'agit d'améliorer le statut juridique et social des travailleurs étrangers sur le marché de l'emploi. *terra cognita* présente des concepts et des pistes pour franchir des étapes plus convaincantes et atteindre l'égalité des chances et l'égalité de droit des étrangers.

Au moyen de son «panneau indicateur» des actions possibles en matière d'intégration professionnelle et des mesures sur le marché du travail, *Theres Egger* donne un aperçu des mesures qui existent déjà et de celles qu'il conviendrait encore de prendre à l'avenir. Elle cite bien entendu aussi les acteurs potentiels qui devraient entrer en action. *Nils Jent* s'exprime sur le concept du «Managing Diversity». Quant à *Walter Schmid*, il suggère la certification des institutions et organismes qui font preuve de mérite en s'occupant efficacement de l'intégration des travailleurs étrangers en Suisse. *Ana Maria Witzig-Marinho*, se référant aux possibilités actuellement déjà en vigueur dans le domaine de la reconnaissance de diplômes, demande la systématisation et la coordination de toutes les réglementations en la matière. *Denis Torche*, lui, illustre les efforts entrepris au moyen de la recherche pour faire connaître la «best practice» et les stratégies mises sur pied pour en assurer la propagation. Enfin, *Michele Galizia* démontre que l'intégration dans le domaine du monde du travail est un processus qui ne peut avoir lieu que lorsqu'on combat d'une manière ciblée la discrimination occulte ou apparente.

■ *Körperliche Schwerarbeit
im Tiefbau, um 1970.*

■ *Travail en génie civil, 1970.*

Karl Hintermeister

10 Les Portraits de ce numéro présentent quelques projets concrets en vue de faciliter l'intégration des étrangers sur le marché du travail. La grande majorité des projets a trait à la période du passage de la formation professionnelle au marché du travail. Les programmes qui se fondent sur la réalisation du processus de l'égalité des chances ou sur la lutte contre la discrimination des étrangers restent encore et toujours peu nombreux. *Rudolf Horber* décrit un projet de l'Union suisse des arts et métiers visant à sensibiliser et soutenir les maîtres d'apprentissage. «Chance 21» est un programme de mentor destiné aux jeunes à la recherche d'un emploi en Suisse orientale, expliqué en détail par *Helmut Gehrler*. La sensibilisation et la motivation constituent les éléments moteurs selon *Bruno Rütsche*, le chef de projet de «Snap!» à Lucerne, en vue de favoriser l'entrée des jeunes dans le monde du travail. *Nurettin Elibal* rapporte des faits similaires à propos du coaching avec des demandeurs d'emploi étrangers, à Bâle. *Susana Fankhauser-Perez de León*, *Biljana Käser* et *Ana Maria Witzig-Marinho* décrivent, dans le cadre du projet «Avenir professionnel des migrants», le rôle que jouent les personnes clé dans le processus de l'intégration sur le marché du travail. *Roland Godel* d'«Interface Entreprise» montre comment dans le canton de Genève des entrepreneurs étrangers pourraient être informés, avec des moyens relativement simples, sur le système de formation professionnelle. Enfin, dans l'optique d'une intégration européenne, *Jerôme Benoit* dresse un portrait de la nouvelle plate-forme EURES, qui informe les demandeurs d'emploi sur les conditions de marché du travail régnant dans les autres états d'Europe.

Egalité des chances et égalité de droit sont donc les clés permettant d'améliorer le statut de la main-d'œuvre étrangère sur le marché du travail suisse. Ces mesures sont utiles à tous: aux autochtones, aux immigrés, aux employeurs et aux salariés, et sont utiles également pour atteindre des objectifs tels la sécurité sociale et, en fin de compte, l'attrait de la Suisse comme site économique.

*Simone Prodoliet est ethnologue et dirige
le Secrétariat de la Commission fédérale
des étrangers.*

«Les saisonniers en Suisse»

Les illustrations contenues dans ce numéro permettent de jeter un regard sur une époque de l'histoire suisse au cours de laquelle on parlait encore de «manœuvres étrangers», de «saisonniers» ou, avec un peu plus de respect, de «travailleurs étrangers». Ces images témoignent d'une époque au cours de laquelle nos politiciens défendaient la politique dite de rotation avec un naturel surprenant. Inutile de préciser que la main-d'œuvre étrangère ainsi recrutée vivait une existence grandement en marge de la société suisse. Les photographies des années soixante et septante documentent le travail et la vie des «saisonniers» et de leurs familles.

Ces images iconographiques proviennent de «Gretlers Panoptikum zur Sozialgeschichte» (Galerie Gretler de l'Histoire sociale). Roland Gretler, photographe industriel, commença dans les années septante à élaborer des archives iconographiques et photographiques pour illustrer l'histoire des mouvements des travailleurs. Ces archives, dont il s'occupe encore de nos jours, sont une institution, unique en son genre, qui est entièrement consacrée à dévoiler les facettes méconnues et pas toujours dignes d'éloges de notre société.

La rédaction remercie Roland Gretler de la sélection professionnelle et de la datation historique de ce prodigieux matériel iconographique.



Jede vierte

Wer sind diese Ausländerinnen und Ausländer, welche einen Viertel der Erwerbstätigen in der Schweiz ausmachen? Inwiefern unterscheiden sie sich von schweizerischen Erwerbstätigen? Gibt es Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen von ausländischen Arbeitskräften? Der Beitrag prüft diese Fragen im Lichte der Statistik.

Im Jahre 2002 zählte die Schweiz knapp über eine Million (1.058 Mio.) ausländische Erwerbstätige (inkl. Grenzgänger, Kurzaufenthalter und Saisonniers). Jede vierte erwerbstätige Person (25.3 %) kommt somit aus dem Ausland. Dieser Anteil hat sich trotz des wechselnden Konjunkturverlaufs in den letzten zehn Jahren kaum verändert. Es scheint also, dass die ausländischen Arbeitskräfte heute nicht mehr im gleichen Mass als «Manövriermasse» auf dem Arbeitsmarkt dienen wie etwa noch in den sechziger und siebziger Jahren. Der Einfluss der konjunkturellen Entwicklung auf die Wanderungsbewegungen ist aber nach wie vor ersichtlich: Während 1991 noch deutlich mehr ausländische Erwerbspersonen in die Schweiz einwanderten als das Land verliessen, wendete sich das Blatt während der Krise Mitte der neunziger Jahre. In der Zeit von 1995 bis 1998 war ein Auswanderungsüberschuss zu verzeichnen. Erst seit 1999 wandern wieder mehr ausländische Erwerbspersonen ein als aus. 2001 betrug dieser Einwanderungsüberschuss rund 37 000 Personen.

Zwischen den Grossregionen der Schweiz variiert der Ausländeranteil an den Erwerbstätigen beträchtlich: Besonders hoch ist er in den grenznahen Regionen Tessin (42.8 %), Genfersee-Region (35.2 %) sowie in der Nordwestschweiz (28.7 %). Umgekehrt werden im Espace Mittelland (17.1 %) und in der Zentralschweiz (17.6 %) die kleinsten Ausländeranteile verzeichnet.

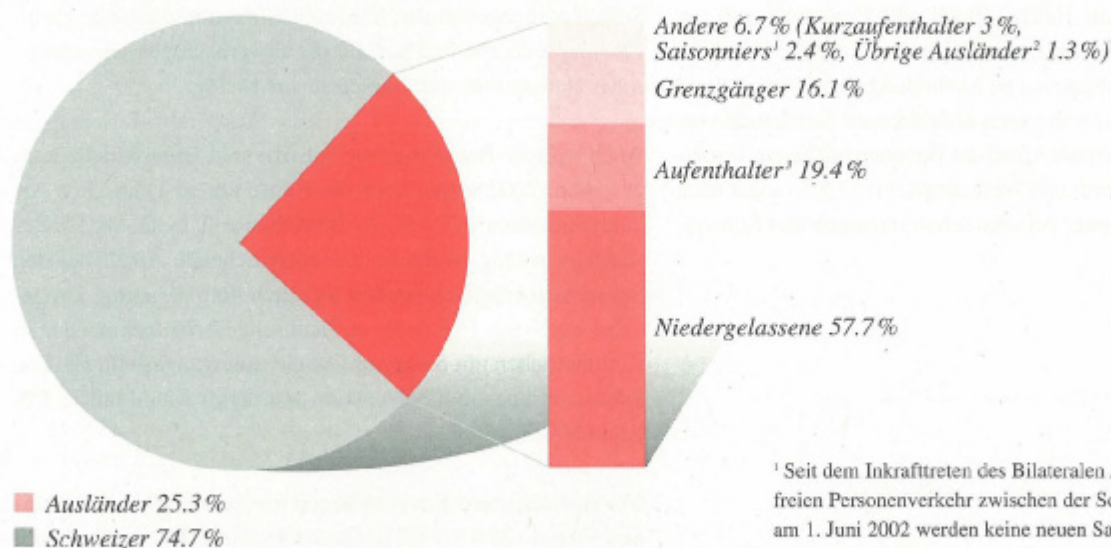
Die Ausländerinnen und Ausländer im Alter zwischen 15 und 64 Jahren (nur Niedergelassene und Aufenthaltler) beteiligten sich Mitte 2002 in etwas geringerem Ausmass (80.7 %) am Arbeitsmarkt als die Bevölkerung schweizerischer Nationalität (81.5 %). Für den Unterschied zwischen den beiden Bevölkerungsgruppen waren die Frauen ausschlaggebend: Die Beteiligung am Erwerbsleben lag bei den Schweizerinnen (74.5 %) etwas höher als bei den Ausländerinnen (71.6 %). Für Ausländer und Schweizer wurden identische Werte gemessen (88.7 %).

Arbeitsstunde

Wer sind die ausländischen Arbeitskräfte?

Ein Grossteil der in der Schweiz erwerbstätigen Ausländerinnen und Ausländer verfügte im Jahr 2002 über eine längerfristige Aufenthaltsbewilligung: Etwas mehr als die Hälfte (57.7%) hatten eine Niederlassungsbewilligung (Ausweis C) und rund ein Fünftel (19.4%) waren Aufenthaltler (hauptsächlich Ausweis B). Auch die Gruppe der Grenzgänger ist bedeutend. Sie machten 16.1% der ausländischen Erwerbstätigen aus. Gering war hingegen der Anteil der Kurzaufenthalterinnen und -aufenthalter (3.0%), der Saisoniers (2.4%) und der erwerbstätigen Asylbewerberinnen und Asylbewerber (1.3%), welche zusammen lediglich 6.7% der ausländischen Erwerbstätigen darstellten.

Erwerbstätige nach Herkunft und Aufenthaltsstatus, Jahresmitte 2002



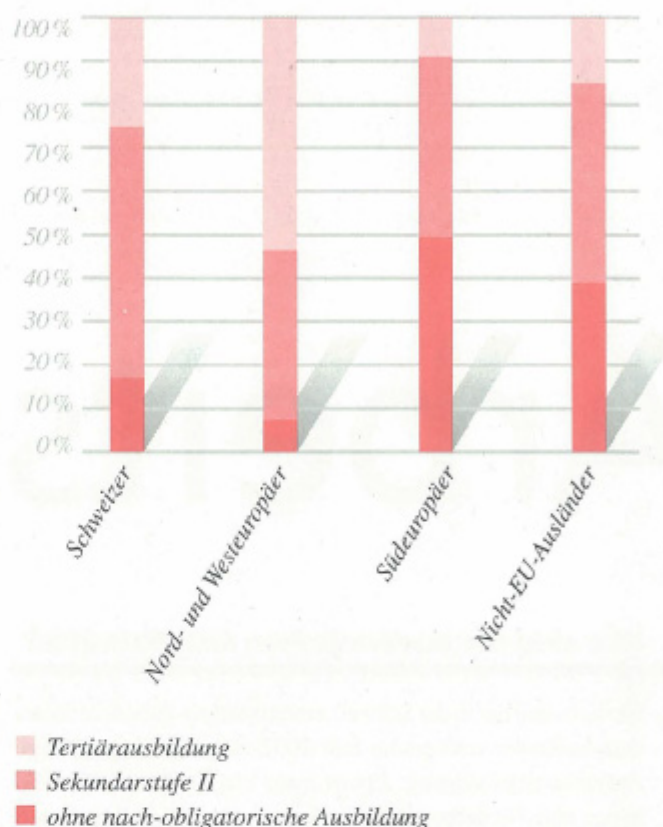
¹ Seit dem Inkrafttreten des Bilateralen Abkommens über den freien Personenverkehr zwischen der Schweiz und der EU am 1. Juni 2002 werden keine neuen Saisonbewilligungen mehr ausgestellt.

² Die Kategorie «übrige Ausländer» enthält hauptsächlich Asylsuchende.

³ Einschliesslich Kurzaufenthalter.

13

Bildungsstand der Erwerbstätigen nach Herkunft, 2. Quartal 2002



Die ausländischen Erwerbstätigen unterscheiden sich hinsichtlich verschiedener soziodemografischer Merkmale von den schweizerischen. Sie sind in der Regel jünger: 59.6% der Ausländerinnen und Ausländer sind weniger als 40 Jahre alt, bei den Schweizerinnen und Schweizern dagegen nur 47.2%. Im Weiteren liegt der Frauenanteil bei den ausländischen Erwerbstätigen (38.8%) deutlich unter demjenigen der Erwerbstätigen schweizerischer Nationalität (46.4%). Speziell unter den erwerbstätigen Saisonarbeitern (21.5%) sowie Asylsuchenden (28.2%) sind die Frauen vergleichsweise schwach vertreten.

Auch was die höchste abgeschlossene Ausbildung betrifft, sind Unterschiede ersichtlich: Etwas mehr als ein Drittel (36.2%) der ausländischen Erwerbstätigen (nur Niedergelassene und Aufenthaltler) hat beispielsweise keine nach-obligatorische Ausbildung abgeschlossen; bei den Schweizerinnen und Schweizern liegt der entsprechende Anteil bei lediglich 17.1%. Auf den zweiten Blick zeigt sich, dass die ausländischen Arbeitskräfte keineswegs eine homogene Gruppe bilden und je nach Herkunftsgebiet grosse Unterschiede im Bildungsniveau bestehen. So hat fast die Hälfte (49.4%) der Erwerbstätigen aus einem südlichen EU-Land (Italien, Spanien, Portugal, Griechenland) keine nach-obligatorische Ausbildung abgeschlossen und nur wenige (8.9%) können einen Abschluss auf Tertiärstufe vorweisen. Umgekehrt ist der Anteil der Personen mit einem Tertiärabschluss bei den Nord- und Westeuropäern (53.5%) sogar noch deutlich höher als jener bei den Schweizerinnen und Schweizern (25.1%).

Wo arbeiten Ausländerinnen und Ausländer?

Die statistischen Daten offenbaren auch Unterschiede bezüglich des Arbeitsumfelds der Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz. Ausländische Erwerbstätige arbeiten beispielsweise fast ausschliesslich als Arbeitnehmende (94.8%). Bei den Schweizerinnen und Schweizern sind die Arbeitnehmenden ebenfalls deutlich in der Mehrheit (85.8%), der Anteil der Selbständigerwerbenden (einschliesslich mitarbeitende Familienmitglieder) beläuft sich für die Erwerbstätigen schweizerischer Nationalität aber immerhin auf 14.2%.

Auch was die Betriebsgrösse betrifft, sind Unterschiede festzustellen: 2002 waren über die Hälfte der ausländischen Arbeitnehmenden (53.1%) in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten tätig, während der entsprechende Anteil bei den Schweizer Arbeitnehmenden lediglich 46.6% betrug. Umgekehrt waren nur 10.3% der ausländischen Arbeitnehmenden in Kleinbetrieben mit bis zu fünf Mitarbeitern angestellt. Bei den Schweizerinnen und Schweizern war dieser Anteil mit 13.8% leicht höher.

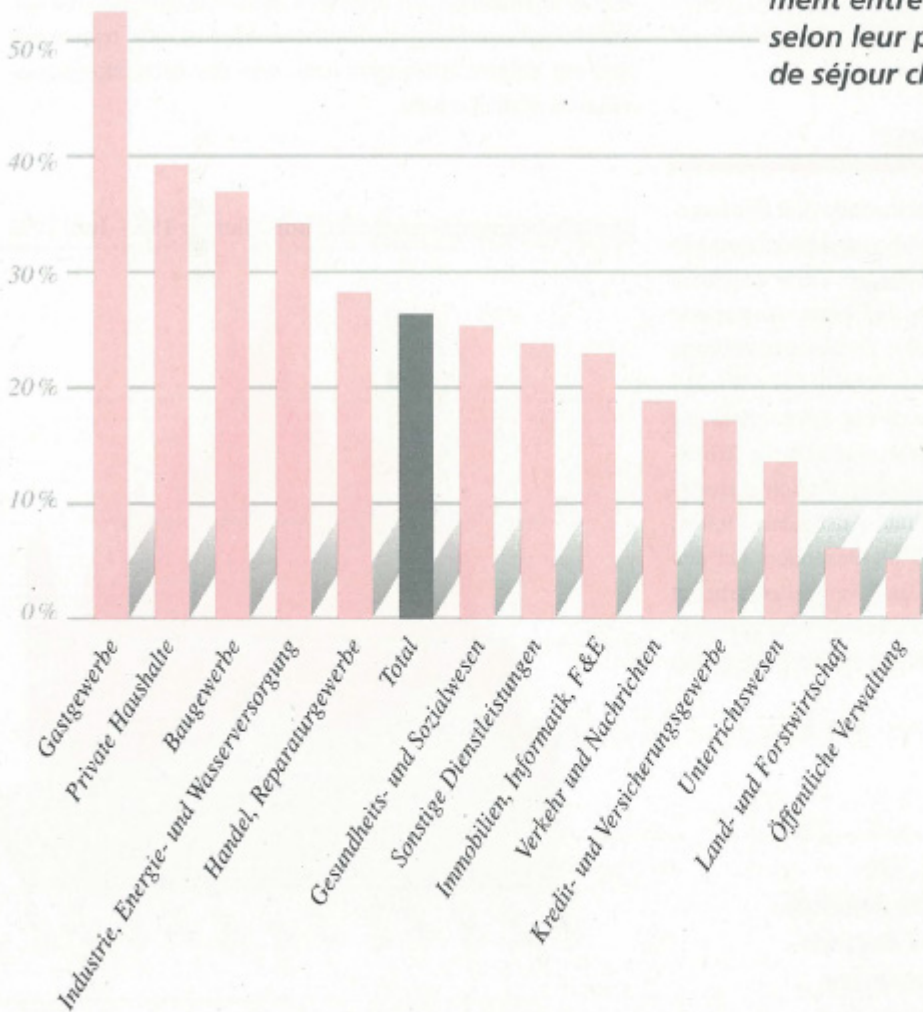
Die ausländischen Erwerbstätigen leisteten 2001 mehr als ein Viertel (26.4%) der gesamten in der Schweiz erbrachten Arbeitsstunden. Dieser Anteil am Arbeitsvolumen liegt leicht über dem Ausländeranteil an den Erwerbstätigen. Dies liegt hauptsächlich darin begründet, dass Teilzeitarbeit bei Auslän-

Qui sont donc ces étrangers et ces étrangères?

Les étrangers constituent un élément très important pour notre économie suisse, car près d'un quart de la main-d'œuvre en Suisse est d'origine étrangère. Mais qui sont donc ces étrangers et ces étrangères? La statistique nous montre d'abord que la majorité des personnes exerçant une activité lucrative provient de l'Union européenne et qu'elle est titulaire d'un permis de séjour de longue durée. Il saute aussi aux yeux que les étrangers sont fortement représentés dans certaines branches économiques, telles l'industrie hôtelière, les ménages privés et le bâtiment. Les différences entre les travailleurs étrangers et les travailleurs suisses sont nombreuses et ne se limitent pas uniquement au domaine professionnel, au niveau de formation et au salaire. Il est vrai qu'il ne faut pas oublier non plus que les étrangers ne constituent pas un groupe homogène en Suisse et qu'il existe également entre eux des différences importantes selon leur pays de provenance et leur statut de séjour chez nous.

derinnen und Ausländern (20.5 %) weniger verbreitet ist als bei Schweizer Erwerbstätigen (33.2 %). Ebenfalls auffällig ist, dass der Anteil der Ausländerinnen und Ausländer an den geleisteten Arbeitsstunden von Branche zu Branche deutlich variiert. Besonders stark von der Mitwirkung ausländischer Erwerbstätiger abhängig ist das Gastgewerbe. Dort wird mehr als jede zweite Arbeitsstunde von Personen ausländischer Nationalität geleistet (52.6 %). Hoch sind die Ausländeranteile an den Arbeitsstunden auch bei den «Privaten Haushalten» (39.3 %) und im Baugewerbe (37.0 %). In der öffentlichen Verwaltung (5.1 %) sowie in der Land- und Forstwirtschaft (6.1 %) wird hingegen nur ein kleiner Teil der Arbeitsstunden von Ausländerinnen oder Ausländern erbracht.

Anteil des von ausländischen Erwerbstätigen erbrachten Arbeitsvolumens (in %) nach Wirtschaftsabschnitten, 2001



Die bereits beschriebenen Unterschiede im Ausbildungsniveau schlagen sich offensichtlich auf die berufliche Stellung und auf die Löhne nieder. Grösser noch als die Differenzen zwischen schweizerischen und ausländischen Arbeitskräften sind auch hier die Unterschiede unter den Ausländerinnen und Ausländern selbst, wenn man diese nach Herkunftsgebieten differenziert. Erwerbstätige (nur Niedergelassene und Aufenthalter) aus nord- und westeuropäischen EU-Staaten hatten im Jahr 2002 nämlich überdurchschnittlich viele Kaderpositionen inne: Bei ihnen betrug der Anteil der Arbeitnehmenden mit Vorgesetztenfunktion 40.0 %, bei den Schweizerinnen und Schweizern aber nur 30.6 %. Kleiner als bei den Schweizer Erwerbstätigen war dagegen der entsprechende Anteil bei jenen aus Südeuropa (EU) und bei den Ausländerinnen und Ausländern aus Nicht-EU-Staaten (Südeuropäer: 27.8%; Nicht-EU-Ausländer: 20.9%). Es erstaunt deshalb auch nicht, dass sich bei den Löhnen das gleiche Bild zeigt: Die Hälfte der Arbeitnehmenden aus nord- und westeuropäischen EU-Staaten verdiente 2002 mehr als 7000 Franken monatlich (brutto, umgerechnet auf eine Vollzeitstelle). Dieser Medianwert lag für Schweizer Arbeitnehmende bei rund 6000 Franken, für Südeuropäerinnen und Südeuropäer bei 5000 Franken und für Arbeitnehmende aus Nicht-EU-Ländern bei 4500 Franken (siehe den Beitrag von Adrian Gerber auf Seite 18 in dieser Ausgabe).

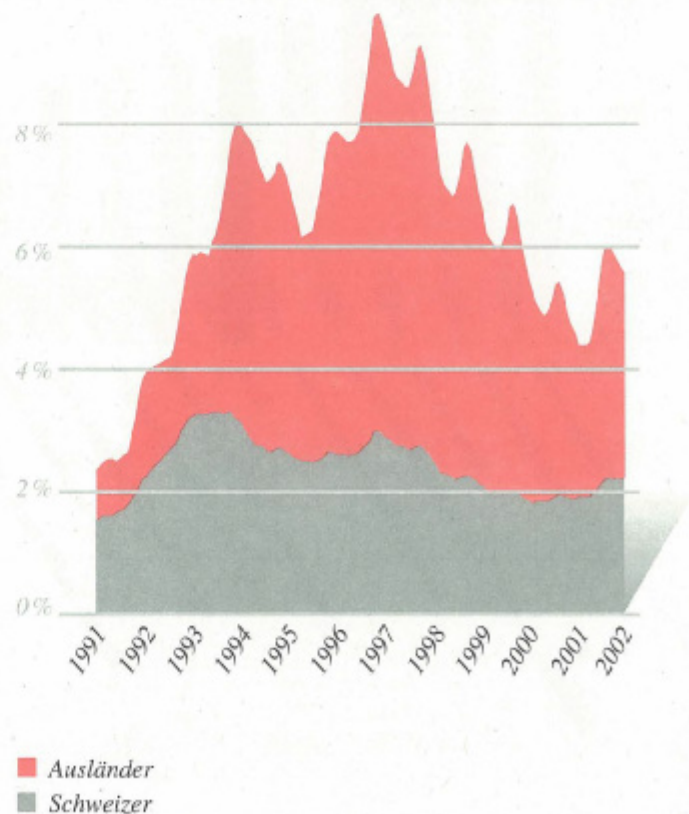
Schwierigere Bedingungen?

Insgesamt haben ausländische Arbeitnehmende (nur Niedergelassene und Aufenthalter) ungünstigere Arbeitsbedingungen als ihre Schweizer Kolleginnen und Kollegen. 7.6 % von ihnen haben beispielsweise lediglich eine befristete Anstellung (Schweizerinnen und Schweizer: 5.9 %). Zudem arbeitet rund jede fünfte Ausländerin oder Ausländer Schicht (21.4 %). Bei den Schweizer Arbeitnehmenden ist es nur etwas mehr als jeder zehnte (12.3 %). Schliesslich leisten ausländische Arbeitnehmende auch etwas öfter Wochenendarbeit als Schweizerinnen und Schweizer (Ausländerinnen und Ausländer: 19.9 %; Schweizerinnen und Schweizer: 17.5 %). Besonders bei den Ausländerinnen ist Wochenendarbeit stark verbreitet, arbeitet doch jede vierte Ausländerin (26.8 %) normalerweise samstags oder sonntags (Schweizerinnen: 20.5 %) (siehe den Beitrag von Pia Tschannen auf Seite 36).

Enrico Moresi, Psychologe, lic. phil., ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Sektion Erwerbsleben und Arbeitsmarkt des Bundesamtes für Statistik, Neuchâtel. Er ist unter anderem zuständig für die Analyse und Publikation von Arbeitsmarktdaten über Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz.

Ausländische Arbeitskräfte bekommen auch die Auswirkungen wirtschaftlich schwieriger Situationen deutlicher zu spüren als ihre Schweizer Kolleginnen und Kollegen. Ende Juni 2002 waren in der Schweiz 52 300 Personen ausländischer Nationalität ohne Arbeit und auf Stellensuche (inkl. nicht beim Arbeitsamt eingeschriebene Erwerbslose). Die Erwerbslosenquote betrug somit bei den Ausländerinnen und Ausländern 5.6 % (Schweizerinnen und Schweizer: 70 000, 2.2 %). Im Übrigen lag die Erwerbslosenquote der Ausländerinnen und Ausländer über die gesamten neunziger Jahre hinweg höher und war zudem stärkeren Schwankungen unterworfen als jene der Schweizerinnen und Schweizer. Mindestens zwei Gründe erklären dieses Phänomen: Einerseits weisen jene Branchen, welche besonders vom Konjunkturverlauf abhängen, hohe Ausländeranteile auf. Andererseits verfügen ausländische Arbeitskräfte tendenziell über ein tieferes Bildungsniveau, was das Arbeitslosigkeitsrisiko zusätzlich erhöht.

Erwerbslosenquote nach Herkunft, Januar 1991–Juni 2002





■ *Kehrichtabfuhr in der Stadt Zürich,
Mitte der sechziger Jahre.*

■ *Ramassage des ordures en ville de
Zürich, au milieu des années 60.*

Jürg Hassler

Lucia

Qu'est-ce que les sciences économiques savent de la migration en Suisse? Des études publiées tout récemment ont élargi la connaissance des interactions entre l'économie et la population migratoire.

18 Tous les mardis et les vendredis à 15 heures, Lucia passe une heure à faire le ménage dans la villa des Dupraz. Lorsqu'elle s'en va, elle empoche une enveloppe contenant un billet de vingt francs, posée sur la table de la cuisine. Cette somme est censée inclure l'allocation de vacances, l'assurance-accidents et les assurances sociales. Mirko, lui, a une autorisation de séjour à l'année. Il est à la fois maçon et manœuvre dans l'entreprise Micholini S.A. Il souhaite entreprendre une formation de grutier en 2004. A l'autre bout de la Suisse, Klaus-Rüdiger n'est pas souvent dans son bureau. En tant que spécialiste en informatique, il initie le personnel aux arcanes d'un tout nouveau logiciel de comptabilité.

Plus d'un million d'étrangers travaillent en Suisse. Chaque personne étrangère a sa propre histoire, sa propre situation professionnelle, ses faiblesses et ses atouts, ses rêves de carrière, ses collègues, ses pauses-café... Toutes ces conditions de travail individuelles s'amalgament en un ensemble fort complexe de travail et de migration dans notre pays.

Saisir «objectivement» cet amalgame de faits et de chiffres, puis les cataloguer selon un schéma, les compartimenter dans des classes et des catégories et en expliquer les tenants et les aboutissants ou leur interdépendance par des modèles logiques, voilà

l'une des tâches de la recherche en sciences sociales et économiques. Les sciences économiques – et pas seulement elles – se trouvent constamment dans un champ de tension: ici, la saisie d'une réalité aux nombreuses facettes; là, la formulation de théories compréhensibles. D'ailleurs les tensions entre la formulation des questions, de la méthode d'analyse et des résultats de l'enquête existent aussi dans les recherches économiques entreprises à l'égard de la migration dont il est question dans cet article. A quelles conclusions les études qui ont été entreprises dans le cadre du programme national de recherches 39 ont-elles abouti au sujet de l'économie et de la migration en Suisse?

Une entrave à la croissance de l'économie...

Deux modèles explicatifs contradictoires quant aux «effets de l'occupation des étrangers sur les salaires et la croissance économique de la Suisse» constituent le point de départ de l'étude de *George Sheldon*. Jusqu'à la fin des années quatre vingt, alors que la spirale de la croissance s'emballait et que la demande de main-d'œuvre devenait, elle aussi, de plus en plus forte, les milieux des sciences économiques avaient de manière générale adopté le postulat selon lequel, sans le moteur que constituait la main-d'œuvre étrangère, il n'était pas possible d'atteindre la croissance économique potentielle. Puis, à partir des années nonante, on assista à un revirement face à cette argumentation. La nouvelle thèse, qui fait du reste encore école, affirmait que le bas niveau moyen d'éducation de la main-d'œuvre étrangère recrutée entravait la volonté d'investir dans de nouvelles technologies et des moyens de production novateurs. Par conséquent, l'emploi d'une main-d'œuvre étrangère est perçu comme étant la cause d'un taux de chômage élevé et des économies d'échelle décroissantes. Cette main-d'œuvre étrangère contribue dès lors au phénomène suivant: une mise

et les économies d'échelle décroissantes

en œuvre supplémentaire de travail produit comparativement une moindre augmentation de l'output. En d'autres termes, cette main-d'œuvre «freine» la croissance de l'économie.

Lequel de ces deux modèles est juste? Après moult analyses, riches en formules mathématico-économiques des statistiques économiques suisses, George Sheldon parvient à la conclusion que «le système des quotas pratiqué depuis des décennies par les autorités suisses compétentes en la matière et que le fait d'avoir accordé peu d'importance ou pas du tout sur la qualification des travailleurs étrangers a ralenti le progrès technique et la croissance en Suisse» (Sheldon 2002: 353). Cette constatation a une portée scientifique d'autant plus révélatrice qu'elle réfute, à travers une base de données beaucoup plus large, une étude genevoise qui avait pourtant confirmé, au début des années nonante, le bien-fondé du premier modèle.

En revanche, George Sheldon partage l'avis des chercheurs genevois lorsque ceux-ci estiment qu'en fin de compte, l'occupation d'étrangers en Suisse exerce globalement peu d'influence sur l'évolution des salaires des autochtones. La main-d'œuvre étrangère n'a somme toute rempli que des fonctions accessoires dans l'économie suisse, c'est-à-dire qu'elle n'a occupé que des postes dont les Suisses ne veulent pas ou qu'ils n'occupent plus. L'élégante étude de George Sheldon reflète donc la topographie économique globale de notre pays, mais les conséquences pour les diverses branches économiques, les diverses régions, entreprises ou les milieux concernés restent cependant occultées dans les statistiques nationales.

Des dispositions légales: le reflet des besoins de l'économie

Guido Cavelti et Jürg Kuster, tous deux conseillers en politique, ont pu démontrer que la situation peut varier considérablement d'une région à l'autre. En effet, ils ont analysé de manière approfondie la mise en pratique dans les cantons des rouages complexes des dispositions en matière de politique d'asile et des étrangers. C'est en comparant les tableaux de données à propos du statut relatif au séjour du personnel hôtelier sis dans différents cantons que se révèlent les différentes mises en pratique des dispositions fédérales, qui se façonnent alors en fonction des besoins spécifiques de l'économie locale. En 1997 dans le canton des Grisons, par exemple, où la demande de main-d'œuvre atteint des pics durant les mois d'été et d'hiver, 47 % des employés ont été recrutés en qualité de saisonniers. Cette même année, le personnel hôtelier de la ville de Zurich était soit suisse, soit titulaire d'un permis d'établissement. Ces chiffres montrent donc à l'évidence combien le fédéralisme est encore à l'œuvre dans ce domaine.

L'enquête menée par Kuster et Cavelti se penche sur les branches qui occupent un taux particulièrement élevé de salariés d'origine étrangère. Dans l'industrie hôtelière et dans le bâtiment, ainsi que dans les établissements hospitaliers, les employeurs ont de la difficulté à repourvoir des postes avec du personnel suisse. Il est vrai – tout au moins les auteurs de cette étude le supposent – que d'aucuns cherchent à réaliser des économies en frais de personnel et ceci contribue sans doute aussi à l'engagement de main-d'œuvre étrangère.

Un instrument de mesure pour la discrimination

«Dans quelle mesure les éventuelles inégalités salariales sont expliquées par des différences de caractéristiques personnelles ou dans quelle mesure elles sont dues plutôt à des attitudes discriminatoires à l'égard de la population étrangère ou à une non reconnaissance des titres et du capital humain accumulé par la main-d'œuvre immigrée?» (De Coulon et al. 2002: 263). Une équipe d'économistes genevois rassemblés autour d'Yves Flückiger a tenté de répondre à cette question de manière statistique. Ses calculs se fondent sur le salaire mensuel brut standard versé dans les différentes branches de l'économie. Ce salaire de base est majoré d'une hausse prévisible de salaire, dont tout salarié disposant d'une certaine formation et expérience professionnelle devrait pouvoir bénéficier. Par rapport aux Suisses, les saisonniers ont un salaire inférieur de 44 %, les titulaires d'un permis à l'année de 28 % et les étrangers bénéficiant d'un permis d'établissement de 16 %. La différence de traitement au niveau salarial ne s'efface donc même pas, et de loin, lors d'un séjour de longue durée dans notre pays. Le modèle salarial de Flückiger démontre donc bel et bien que les dites différences ne peuvent être expliquées uniquement par le manque de qualifications professionnelles des travailleurs étrangers. Un autre facteur joue aussi un rôle: en Suisse, la formation acquise par un étranger dans un autre pays est généralement moins bien reconnue que si elle avait été acquise dans notre pays. Le capital «formation» ne se transfère que difficilement chez nous.

Evidemment, même en ce qui concerne les formations accomplies en Suisse, il existe de sensibles différences entre les ressortissants suisses et les étrangers, mais aussi entre les étrangers eux-mêmes. Ainsi, quelques immigrés hautement qualifiés, provenant en règle générale d'Europe du Nord ou des États-Unis d'Amérique, monnaient mieux leur formation accomplie en Suisse que les Suisses eux-mêmes. Par rapport au niveau salarial qu'atteint ce groupe de personnes, celui des travailleurs provenant des nations traditionnelles d'immigration du Sud de l'Europe est deux fois moins important. Les auteurs en concluent dès lors que l'on est en présence d'une discrimination économique peu rationnelle, liée à la position ou au statut juridique du salarié. Cette conclusion est encore corroborée par le constat que l'origine géographique exerce une forte influence sur les salaires. Ainsi, à qualification absolument égale sur le marché du travail, les personnes d'origine africaine touchent un salaire inférieur de 40 % à celui des ressortissants de pays d'Europe occidentale.

Les personnes d'origine étrangère ont aussi bien moins de chances de gravir les échelons hiérarchiques de l'entreprise qui les occupe. Les frontaliers fournissent un exemple typique prouvant que la formation et l'expérience professionnelle ne sont justement pas les seuls critères intervenant dans la sélection des cadres. En effet, bien qu'ils disposent de qualifications semblables à celles de leurs collègues suisses, ils sont beaucoup moins nombreux à occuper des postes hiérarchiques plus élevés. D'après les calculs des auteurs, un nombre bien plus élevé que le petit 17 % des étrangers établis en Suisse «mériteraient» une meilleure position professionnelle. Le marché suisse ne tient pas vraiment compte des qualifications et du potentiel de la main-d'œuvre étrangère; les employeurs dressent des obstacles à la promotion professionnelle et sociale des étrangers et les dirigent d'une façon générale sur les fonctions et les activités secondaires.

Voilà pourquoi Flückiger et son équipe qualifient la politique de promotion des employeurs suisses de nettement discriminatoire. Ce faisant, les auteurs comprennent la discrimination comme un comportement systématiquement préjudiciable à l'égard des salariés étrangers. Il y a lieu toutefois de la distinguer des mécanismes dits ségrégatifs qui, eux, se fondent sur des différences de qualifications personnelles (Flückiger 2002: 291). On peut toutefois douter que les responsables de ressources humaines soient à ce point «sournois». En Suisse, un employeur sur quatre dirige une petite entreprise de moins de dix employés. Le fait que ces frontaliers ne disposent d'aucun tissu relationnel, familial ou amical sur place, contribue très certainement à ce qu'ils ne parviennent pas à gravir les échelons de la hiérarchie de ces petites entreprises. En effet, pour les petites et moyennes entreprises, les contacts directs et les relations dont bénéficient leurs cadres pour faire des affaires sur place constituent bien souvent des ressources plus importantes pour l'entreprise que d'autres valeurs économiques chiffrables. La perfidie de la discrimination provient justement du fait que, dans la réalité du travail, elle intervient souvent dans des situations mixtes diffuses à travers des actes et stratégies pourtant rationnels. Les pistes classiques des sciences économiques connaissent ici des limites.

Le système dual de l'occupation des étrangers

Une équipe de chercheurs provenant de plusieurs universités suisses a tenté de franchir ces frontières en essayant de ne considérer l'intégration professionnelle de la main-d'œuvre étrangère en Suisse ni sous l'angle de la prémisse des *homini oeconomici* agissant de manière rationnelle ni dans la perspective d'une économie nationale purement intérieure. Dans leur étude, ils ont plutôt considéré l'ensemble dans le point de mire d'espaces économiques régionaux et de leurs réactions face aux défis des marchés internationaux. Vue sous cette perspective, l'intégration professionnelle de la main-d'œuvre étrangère en Suisse apparaît plutôt comme une situation interactive complexe entre les immigrés et le système économique régional en place.

Lucia und die sinkenden Skalenerträge

Jüngst erschienene Forschungen haben neue Erkenntnisse über die Zusammenhänge von Wirtschaft und Migrationsbevölkerung vorgelegt. George Sheldon gibt einen Überblick über gesamtwirtschaftliche Datenmengen, Guido Cavelti und Jürg Kuster untersuchen die Verschlingungen von regionalen Wirtschaftsinteressen und kantonaler Bewilligungspraxis, Louis-M. Boulianne nimmt die Bedingungen der Integration systematisch in den Blick, eine Genfer Forschungsgruppe misst die Beförderungs- und Lohndiskriminierung und Etienne Piguet und Stefano Losa beleuchten die Schwarzarbeit ausländischer Arbeitskräfte in der Schweiz. Insgesamt zeichnen diese Studien ein widersprüchliches Bild der Schweiz. Die Rahmenbedingungen unterscheiden sich je nach Kanton, Branche oder Betriebsgrösse erheblich. Auch die «ausländische Arbeitskraft in der Schweiz» stellt keine aussagekräftige Kategorie dar. Die Arbeitswirklichkeiten und Integrationsmöglichkeiten der einzelnen Personen sind an ein komplexes Geflecht von Bedingungen geknüpft. Um die Verlierer und Gewinner in diesem Prozess zu erkennen, braucht es regionale Studien, welche neben der Wirtschaft auch politische und gesellschaftliche Faktoren in Rechnung stellen.

21

Le chercheur en sciences économiques Louis-M. Boulianne a systématisé cet entrelacement de «conditions dues à l'intégration» en un concept spécifique (Boulianne 2002: 318). Ainsi, outre les compétences et la capacité d'adaptation des immigrés, le succès de l'intégration professionnelle dépend encore essentiellement de la structure et de la souplesse de la région et de son marché du travail, de la pratique des autorités à l'égard des permis et de l'organisation des entreprises.

Boulianne distingue trois types différents. Les conditions-cadres diffèrent selon qu'on se réfère à de grandes agglomérations telles que Genève, à de petites villes comme Bienne ou encore à une région rurale comme Gstaad. De même, la situation de l'intégration des étrangers diffère d'un domaine d'activité à l'autre, car le recrutement et les conditions d'emploi de médecins ou de cadres dans le management d'un établissement hospitalier moderne peuvent difficilement se comparer à ceux du personnel de nettoyage ou de transport du même établissement. D'après Boulianne, l'économie a mis le cap sur une hausse de la demande en personnel qualifié. Cette tendance se fait d'ailleurs jour dans d'autres branches d'activité encore, telles l'industrie hôtelière ou la santé publique où on demande plus d'autonomie et de compétences techniques qu'autrefois. D'autres activités très répétitives n'ont pas pour autant disparu. Mais elles continuent à être exercées par du personnel sans compétences particulières.

Ces deux orientations mènent directement à la tendance aboutissant au système dual: d'une part, dans des domaines prédominants, une main-d'œuvre bien formée et disposant d'un statut de travail assuré assume de multiples tâches de management, tandis qu'en «périphérie» de l'entreprise existe un secteur de tâches annexes qui ne demandent pas la moindre responsabilité et qui sont même fréquemment accomplies sinon de manière limitée dans le temps, du moins de manière ponctuelle. La pratique des cantons en matière d'autorisations permet en règle générale d'avoir recours au personnel qualifié, nécessaire aux domaines prédominants susmentionnés, par le truchement du marché du travail international, alors que la main-d'œuvre non qualifiée occupée dans les secteurs «périphériques» de l'entreprise provient pour la plus grande part du marché du travail régional.

Les nouveaux saisonniers

Dans une étude parue récemment, Etienne Piguet et Stefano Losa ont étudié sous la loupe le segment du marché de l'emploi pour les travaux non qualifiés. Ils ont donc étudié ce phénomène au-delà de l'espace économique officiel, puisqu'ils ont élargi leur étude au travail au noir également. Leur étude a porté sur le travail des requérants d'asile et des personnes sans autorisation de séjour (les sans-papiers). Les données obtenues par le truchement d'interviews ciblées révèlent que, même dans un pays développé comme la Suisse, il y a dans l'économie des domaines pour le travail non qualifié. C'est notamment le cas lorsqu'un travail effectué par la main de l'homme ne peut être remplacé par la mise en œuvre de machines, dans des secteurs pour lesquels une délocalisation à l'étranger n'entre pas en ligne de compte ou encore dans ceux où règne une grande fluctuation du taux d'occupation. En bref, la demande de main-d'œuvre illégale persiste, surtout dans l'agriculture et dans l'industrie hôtelière, et de manière générale plutôt en Romandie, particulièrement dans les petites entreprises qui ne peuvent, en raison de leur taille modeste, appliquer de mesures de rationalisation.

L'ampleur du travail au noir en Suisse est estimée à 10 % de l'ensemble de l'économie. Dans les branches précitées, elle est probablement une fois et demie, voire deux fois plus importante. D'après de grossières évaluations, 80 000 à 180 000 personnes étrangères non déclarées travaillent en Suisse.

Les pronostics de divers chercheurs partent de l'idée que l'Accord conclu avec l'Union européenne sur la libre circulation ainsi que les améliorations prévues du nouveau droit en matière de politique des étrangers en Suisse se traduiront par une réduction des différences entre les Suisses et la main-d'œuvre étrangère. Dans le champ d'application de l'Accord sur la libre circulation, le statut de saisonnier devient caduc. Il semble toutefois que le marché du travail pour des activités saisonnières, répétitives ou pénibles ne sera pas asséché pour autant. On peut même s'attendre à ce que, parallèlement aux améliorations précitées, les situations de travail précaires et le travail au noir demeurent ou, pis encore, s'amplifient. Pour que les rouages de notre économie continuent à tourner, de «nouveaux saisonniers» devront assumer un «travail dans l'ombre».

Economie et politique

De très récentes études entreprises dans le cadre du programme national de recherche 39, et se fondant sur diverses interrogations, pistes et conclusions, ont apporté un nouvel éclairage au sein des ténèbres de l'économie et de la migration en Suisse. En effet, plus on s'éloigne des données superficielles de la réalité économique des régions et des branches, plus on en décèle les contradictions. Il devient absolument évident que non seulement notre pays ne fonctionne pas partout de la même manière, mais que les «étrangers» ne peuvent pas non plus constituer une catégorie représentative pour les sciences économiques. Le langage propre à la science économique semble être encore à la recherche de catégories qui expliqueraient l'évolution des effets de l'emploi de la main-d'œuvre étrangère sur l'économie suisse. Hans-Rudolf Wicker, évoquant à la fois la politique suisse en matière de migration et l'économie, parle ici d'un changement de paradigme. Les études évoquées ci-dessus ont bel et bien démontré que les préoccupations au sujet de ce changement de paradigme n'interviennent pas au niveau des loi-cadres nationales, mais de fait sur le plan de leur application locale ou régionale.

Adrian Gerber, docteur en histoire et japonisant, est collaborateur scientifique au Secrétariat de la Commission fédérale des étrangers.

Où sont les gagnants et où sont les perdants de ce processus? Cette question cruciale concerne effectivement l'économie, mais peut-être pas uniquement elle. Pour pouvoir répondre à cette question, il conviendra d'entreprendre, sur le plan régional, de vastes études. Elles devront prendre en considération les effets conjoints des différentes forces qui se déploient tant sur le plan de l'économie que sur celui de la politique et de la société. Ce n'est somme toute qu'au travers de ces effets conjoints que les différents mondes du travail dans lesquels évoluent Lucia, Mirko et Klaus-Rüdiger apparaîtront dans leur pure réalité: lorsqu'ils reviendront de leur travail, ils auront certainement, eux aussi, apporté leur contribution au produit social brut suisse.

Bibliographie

- Wicker, Hans-Rudolf; Fibbi, Rosita et Haug, Werner, 2002, Les migrations et la Suisse, Résultats du Programme national de recherche «Migration et relations interculturelles», Seismo, Zurich.
- Boulianne, Louis-M., 2002, Internationalisation des activités de service par l'insertion professionnelle des étrangers en Suisse, dans: Les migrations et la Suisse, 308-321.
- Bürgenmeier, Beat; Butare, Théo et Favarger, Philippe, 1992, Effects of Foreign Labour on the Production Pattern. (Effets des travailleurs étrangers dans le modèle de production) The Swiss Case. In: Swiss Journal of Economics and Statistics, 128/2: 103-124.
- De Coulon, Augustin; Falter, Jean-Marc; Flückiger, Yves et Ramirez, José, 2002, Analyse des différences de salaires entre la population suisse et étrangère, dans: Les migrations et la Suisse, 263-289.
- Piguet, Etienne; Losa, Stefano, 2002, Travailleurs de l'ombre? Demande de main-d'œuvre du domaine de l'asile et ampleur de l'emploi d'étrangers non déclarés en Suisse, Seismo, Zurich.
- Flückiger, Yves et Ramirez, José, 2002, Positions hiérarchiques et ségrégation par origine en Suisse, dans: Les migrations et la Suisse, 290-307.
- Kuster, Jürg; Cavelti, Guido, 2002, Le recrutement de la main-d'œuvre étrangère. Effets des règlements du droit des étrangers et du droit d'asile, dans: Les migrations et la Suisse, 247-262.
- Sheldon, George, 2002, Les répercussions de la main-d'œuvre étrangère sur les salaires relatifs et la croissance en Suisse, dans: Les migrations et la Suisse, 322-354.
- Wicker, Hans-Rudolf, 2002, Introduction. Migration, politique d'immigration et recherche sur la migration, dans: Les migrations et la Suisse, 11-60.



■ *Bau der Globusunterführung in Zürich
in den sechziger Jahren.*

■ *Construction du passage sous-terrain
de Globus en ville de Zurich dans les années 60.*

Jürg Hassler

Ungebildet

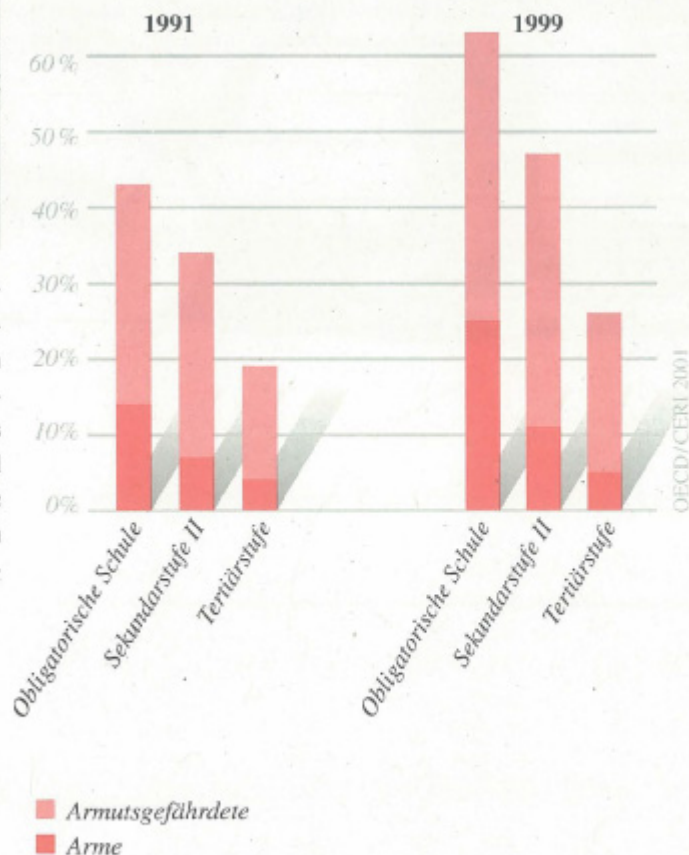
in die Wissens- gesellschaft?

Eine solide nach-obligatorische Ausbildung ist heute eine notwendige (wenn auch nicht immer hinreichende) Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt. Der vorliegende Beitrag zeichnet die zahlreichen strukturellen Hindernisse nach, die junge Migrantinnen und Migranten überwinden müssen, wenn sie diese Voraussetzung erfüllen wollen. Dabei zeigt sich unter anderem, dass deren Benachteiligungen oft weniger mit ihrem Migrationshintergrund zu tun haben als vielmehr mit der sozialen Stellung, die damit verbunden ist.

24 Ein Ausbildungsabschluss auf Sekundarstufe II ist in den letzten Jahrzehnten zur Regel geworden. In der Schweiz erwerben rund 85 % aller Jugendlichen einen Lehrabschluss, ein Maturitätszeugnis oder ein anderes Diplom der Sekundarstufe II. Das ist noch nicht lange so. Vor zwanzig Jahren galt diese Regel zwar schon weitgehend für die Männer, aber noch nicht für die Frauen. Fast 9 von 10 jungen Männern erwarben damals einen Abschluss der Sekundarstufe II; bei den Frauen waren es ledig-

lich zwei von drei.¹ Während die Frauen bezüglich Bildungsbeteiligung und -abschluss auf Sekundarstufe II inzwischen mit den Männern beinahe gleich gezogen haben, bestehen nach wie vor grosse Unterschiede zwischen «Einheimischen» und «Fremden»: Unter den Jugendlichen aus Schweizer Familien bleiben lediglich rund 8 % ohne Sek-II-Abschluss, unter denjenigen aus Migrantenfamilien dagegen 23 % (BFS 1997). So weit die offizielle Bildungsstatistik.

Ausbildung und Armutsrisiko in der Schweiz (Abb. 1)



Wer keine nach-obligatorische qualifizierende Ausbildung erwirbt, ist heute weit mehr als früher einem Prekaritäts- und Ausschlussrisiko ausgesetzt. Auf dem regulären Arbeitsmarkt wurden Arbeitsplätze für an- oder ungelernete Arbeitskräfte in den vergangenen zwei Jahrzehnten entweder massiv abgebaut oder aber in deregulierte Graumärkte ausgelagert. Gemäss Statistiken der OECD ist die Zahl der gering bis mittel qualifizierten Arbeitskräfte in der Schweiz in den rezessiven neunziger Jahren jährlich um über 1 % zurückgegangen. Die Zahl der hoch qualifizierten dagegen hat im selben Zeitraum zugenommen. In keinem anderen Land der OECD hat sich die Beschäftigungsstruktur derart stark zu Ungunsten der gering(er) Qualifizierten verschoben (OECD/CERI 2001: 168).

Abbildung 1 verdeutlicht zum einen das massiv erhöhte Risiko der Armut bzw. Armutsgefährdung bei Personen ohne nach-obligatorische Ausbildung im Vergleich zu Personen mit einem Abschluss auf Sekundarstufe II oder Tertiärstufe. Zum anderen zeigt sie für die neunziger Jahre einen massiven Anstieg der Armut bzw. Armutsgefährdung für alle, am stärksten jedoch für diejenigen ohne nach-obligatorischen Abschluss. Gemäss Streuli und Bauer (2001) war von dieser Gruppe 1999 jede vierte Person arm und mehr als jede weitere dritte armutsgefährdet.

**Bildung für alle:
Anspruch und Wirklichkeit**

«Die EDK bekräftigt den Grundsatz, alle in der Schweiz lebenden fremdsprachigen Kinder in die öffentlichen Schulen zu integrieren. Jede Diskriminierung ist zu vermeiden.» (EDK 1995: 161). Ungeachtet der Grundsatzerklärung der Erziehungsdirektorenkonferenz haben Jugendliche aus Migrantenfamilien am Ende der obligatorischen Schulzeit wesentlich ungünstigere Startbedingungen für eine qualifizierende nach-obligatorische Ausbildung. Auf Volksschulstufe haben sie im Vergleich zu den «Einheimischen» markant häufiger eine irreguläre oder verzögerte Einschulung erlebt, Unterricht in Sonderklassen besucht, Klassen repetiert und auf Sekundarstufe I Schultypen mit so genannten «Grundanforderungen» besucht (Real- oder Oberschule) (vgl. überblicksweise BFS 1997).

Dass das Schulsystem selber einen wesentlichen Anteil am Zustandekommen dieser ernüchternden Bilanz hat, ist durch eine Reihe von Studien dokumentiert worden (vgl. etwa Moser et. al. 1996 und 1997, Kronig et. al. 2000, Müller 2001). Entgegen allen bildungs- und integrationspolitischen Absichtserklärungen und Empfehlungen ist das hiesige Bildungssystem weit davon entfernt, Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine faire Chance zu geben. Gomolla und Radtke (2002) sprechen – mit Blick auf vergleichbare Befunde in Deutschland – von der «Herstellung ethnischer Differenz in der Schule». Dabei kann der Migrationshintergrund nicht losgelöst von der sozialen Stellung der betroffenen Jugendlichen betrachtet werden.

PISA 2000 hat gezeigt, dass in der Schweiz (ähnlich wie in Deutschland) im Vergleich zu anderen OECD-Ländern der Einfluss der sozialen Herkunft auf die Kompetenzen, über die ein junger Mensch nach Erfüllung der Schulpflicht verfügt, sehr gross ist (OECD/PISA 2001). Der internationale Vergleich zeigt auch, dass die Leistungsunterschiede zwischen Migranten und Einheimischen mitnichten «naturegegeben» sind. Ländern wie Kanada oder Australien, die einen ähnlich hohen und heterogenen Anteil an Migranten aufweisen wie die Schweiz, gelingt es auf hohem durchschnittlichem Kompetenzniveau, die Leistungsunterschiede zwischen Einheimischen und Zugewanderten gering zu halten.

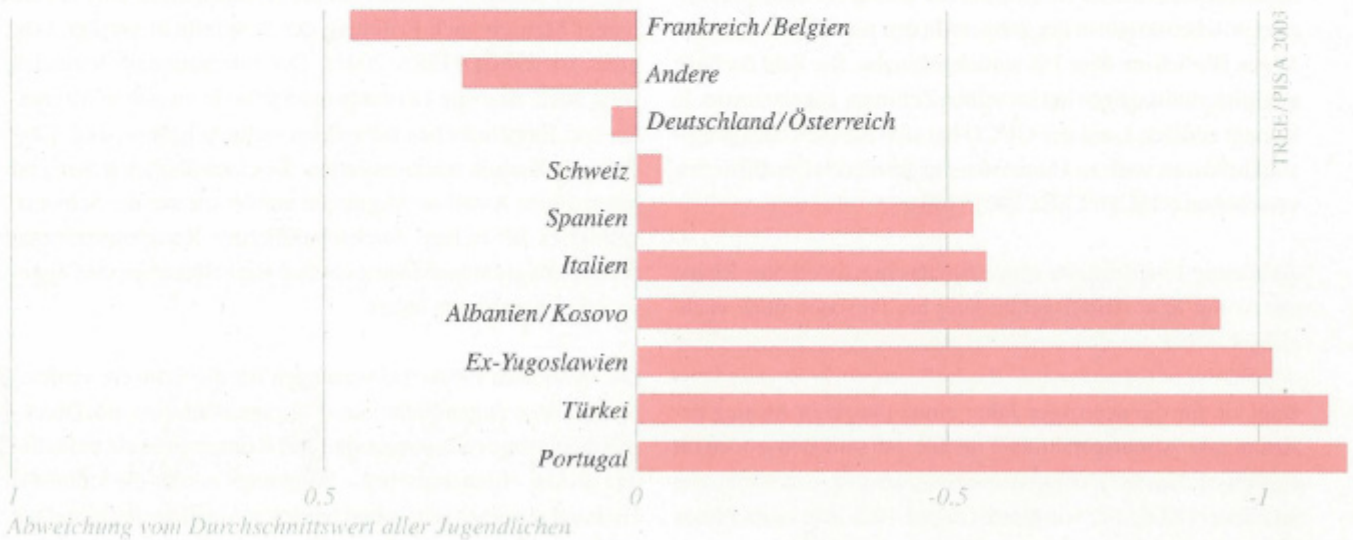
Die nationalen PISA-Auswertungen für die Schweiz verdeutlichen, dass Jugendliche aus Migrantenfamilien im Durchschnitt gut eine (von insgesamt fünf) Kompetenzstufe tiefer liegen als die «Einheimischen». Allerdings erklärt die kulturelle Herkunft nur einen relativ bescheidenen Anteil der festgestellten Leistungsunterschiede. Zusammen genommen weitaus stärker ins Gewicht fallen dagegen die soziale Herkunft und der Schultyp, der auf Sekundarstufe I besucht wurde (Real- vs. Sekundar-/Progymnasialstufe) (vgl. BFS/EDK 2002: 113ff). In ihrer Untersuchung über die Faktoren, welche für den Übertritt von der Primarstufe in die Realschule (Oberschule) bzw. Sekundarschule (Sek-/Progymnasialniveau) ausschlaggebend sind, kommen Ramseier und Brühwiler (2003) zum Schluss: Bei gleichen Fähigkeiten wird der Migrationshintergrund gegenüber der sozialen Stellung als statistische Einflussgrösse zunehmend vernachlässigbar.

Ausländer – Fremdsprachige – Migranten

Bei der Frage nach dem Einfluss der kulturellen Herkunft auf Schullaufbahn und -erfolg ist es von grosser Bedeutung, wie diese «Herkunft» bestimmt wird. In der offiziellen Schulstatistik ist das Herkunftskriterium in der Regel die Nationalität. Diese ist allerdings eine sehr unscharfe, ambivalente Grösse. Sie sagt z.B. nichts aus über Migrationsgeschichte und -umstände, über Sprachkenntnisse oder über den Grad der Integration im Immigrationsland. PISA erhebt differenziert die familiäre Migrationsgeschichte und die zu Hause gesprochenen Sprachen. Diese Differenzierung fördert Bemerkenswertes zu Tage. Gemäss offizieller Schulstatistik sind gut ein Fünftel aller schulentlassenen Jugendlichen nicht schweizerischer Nationalität. PISA zeigt uns, dass annähernd 3 von 10 Jugendlichen in einer Familie leben, in der mindestens ein Elternteil

¹ Quelle: Tabelle «20jährige Bevölkerung nach abgeschlossener Ausbildung», Bundesamt für Statistik, Schul- und Berufsbildungsstatistik.

Sozioökonomischer Status nach Herkunftsland (Abb. 2)



nicht in der Schweiz geboren ist. Doch nur rund 14 % der Jugendlichen sind nicht in der Schweiz geboren; etwa eben so viele sprechen zu Hause nicht die Unterrichtssprache. Berücksichtigt man zusätzlich noch die Verweildauer in der Schweiz, so zeigt sich, dass lediglich rund 7 % eines Schulentlassjahrgangs nicht die ganze Schulzeit in der Schweiz absolviert haben.

Der Anteil Jugendlicher, welche nicht die ganze Schullaufbahn in der Schweiz absolviert haben, variiert je nach Herkunftsland stark: Gering ist er unter den Jugendlichen aus Italien und Spanien (<10 %), höher unter denjenigen aus den Balkanländern, der Türkei und Portugal (zwischen rund 20–40%; vgl. Moser, in: BFS/EDK, 2002: 113ff). In diesen Zahlen spiegelt sich die Migrationsgeschichte der Schweiz. Die italienisch- und spanischstämmigen Jugendlichen sind grösstenteils Nachkommen zweiter und dritter Generation von Migranten der «frühen» Einwanderungswellen ab Beginn der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts, die übrigen sind «jüngeren» Migrationswellen des letzten Viertels des 20. Jahrhunderts zuzurechnen (vgl. überblicksweise Haug 1998).

Die PISA-Daten erlauben auch einen differenzierten Blick auf das sozioökonomische Profil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Abbildung 2 verdeutlicht, dass die Herkunft statistisch mit der sozialen Stellung verknüpft ist.² Jugendliche mit schweizerischer, deutscher, österreichischer und französischer Herkunft weisen im Durchschnitt einen sozioökonomischen Status auf, der am oder über dem Gesamtmittelwert liegt. Die soziale Stellung der Jugendlichen aus Balkanländern, der Tür-

kei und Portugal liegt dagegen massiv unter dem gesamtschweizerischen Durchschnitt. Die italienisch- und spanischstämmigen Jugendlichen liegen ziemlich genau dazwischen. Das Herkunftsland junger Migrantinnen und Migranten steht also nicht nur für eine bestimmte Sprache, Ethnie oder Kultur, sondern ganz stark auch für einen bestimmten sozialen Status im Einwanderungsland Schweiz.

Wie weiter nach der Schule? Erste Antworten von TREE

Mit der Panel-Untersuchung TREE (Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben) bietet sich für die Schweiz erstmals die Möglichkeit, die Ausbildungs- und Erwerbslaufbahnen Jugendlicher nach Austritt aus der obligatorischen Schule im Längsschnitt zu beobachten (vgl. Kasten). Dank der Verknüpfung von PISA 2000- und TREE-Daten kann überprüft werden, inwieweit die oben gezeigte Überlagerung der sozialen Stellung und des Migrationshintergrunds auch für die nach-obligatorische Ausbildungslaufbahn eine Rolle spielt.

Die Ergebnisse der ersten zwei Nachbefragungswellen (2001 und 2002) zeigen zunächst, dass die soziale Norm der weiterführenden nach-obligatorischen Ausbildung generell wirksam geworden ist. Zu beiden TREE-Beobachtungszeitpunkten (1 bzw. 2 Jahre nach Schulaustritt) verfolgen rund 95 % aller Jugendlichen weiterführende Ausbildungen. Der Anteil Schulentlassener, die zu keinem der beiden Beobachtungszeitpunkte eine Ausbildung machen, liegt nur gerade bei 1 %.

Inculte dans la société du savoir?

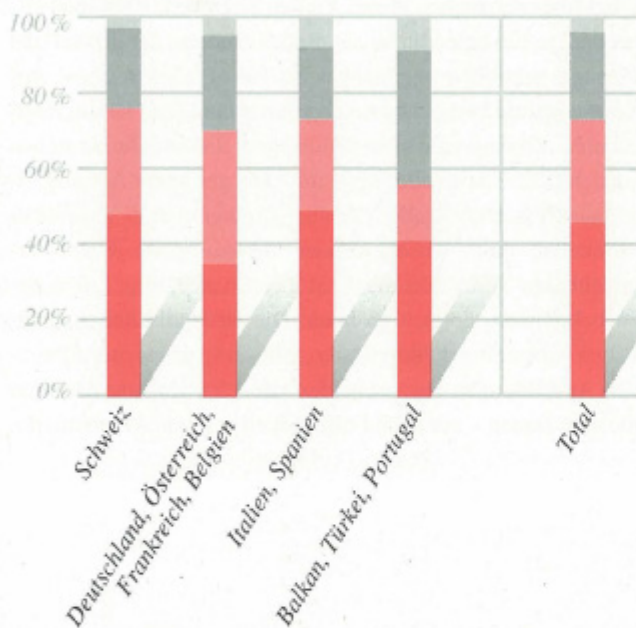
Abbildung 3 zeigt, dass sich die nach-obligatorische Ausbildungssituation je nach Migrationshintergrund erheblich unterscheidet. Die tendenziell «oberschichtigen» Jugendlichen aus den Nachbarländern Deutschland, Österreich, Frankreich und Belgien sind in den allgemein bildenden Studiengängen deutlich übervertreten, die tendenziell «unterschichtigen» Jugendlichen aus den Balkanländern, der Türkei und Portugal eben so deutlich untervertreten. Letzteres gilt allerdings auch für die einheimischen Jugendlichen mit eher tiefer sozialer Stellung. Die Jugendlichen aus den «älteren» Einwanderungsländern Italien und Spanien ihrerseits unterscheiden sich in ihrem nach-obligatorischen Ausbildungsverhalten nicht wesentlich vom Gesamtdurchschnitt.

Zwei Jahre nach Schulaustritt haben sich insgesamt rund 9 von 10 Jugendlichen in einer qualifizierenden nach-obligatorischen Berufs- oder Allgemeinbildung positionieren können. Zu diesem Zeitpunkt beginnt sich jedoch für Jugendliche aus den Balkanländern, der Türkei und Portugal ein deutlich erhöhtes «Dropout»-Risiko abzuzeichnen: 13 % von ihnen sind nicht (mehr) in Ausbildung (gegenüber 5 % insgesamt), weitere 8 % sind noch in Zwischenlösungen. Balkan-, türkisch- und portugiesischstämmige Jugendliche laufen somit doppelt so häufig wie alle übrigen Gefahr, sich innert zwei Jahren nach Schulaustritt nicht in einer zertifizierenden post-obligatorischen Ausbildung etablieren zu können.

Une solide formation post-obligatoire est aujourd'hui la condition (même si elle n'est pas toujours suffisante) de la réussite de l'intégration sur le marché du travail. Le présent article illustre les innombrables obstacles structurels que les jeunes immigrés doivent franchir s'ils souhaitent remplir cette condition. Les désavantages qu'ils subissent ne sont souvent pas dus à leurs origines migratoires mais à la situation sociale qui y est liée. C'est le statut social qui, en Suisse, conditionne grandement le comportement face à la formation et la réussite. Au niveau scolaire, le système éducatif suisse n'arrive déjà pas à tenir les promesses du postulat de l'égalité des chances et de l'intégration. Par ses structures sélectives et ségrégatives, il cimente et renforce au contraire toujours plus les inégalités préexistantes. Une fois la scolarité obligatoire accomplie, ces inégalités se manifestent de façon très sensible sur les chances d'accès aux formations post-obligatoires, comme le montrent les premières évaluations de l'étude nationale sur la jeunesse TREE (Transitions de l'Ecole à l'Emploi).

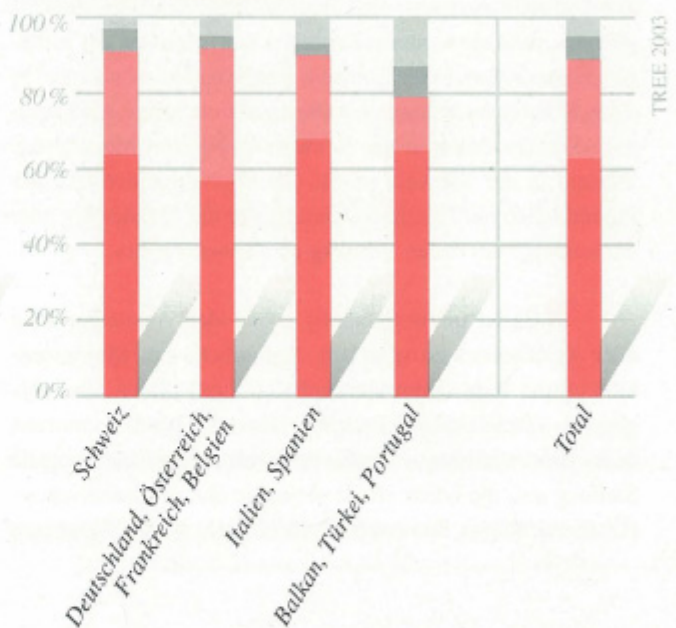
Ausbildungssituation der im Jahr 2000 schulentlassenen Jugendlichen nach Herkunft (Abb. 3)

1 Jahr nach Schulaustritt



- nicht in Ausbildung
- Zwischenlösung
- Allgemeinbildung
- Berufsbildung

2 Jahre nach Schulaustritt



² Der Messwert für den sozioökonomischen Status berücksichtigt einerseits die berufliche Stellung der Eltern, andererseits deren Bildungsstand und «Bildungsnähe». Massgeblich für die Bestimmung der «Herkunft» ist das Geburtsland des Vaters, weil dessen soziale Stellung den familiären sozioökonomischen Status in der Regel am stärksten bestimmt.

Anhand der PISA- und TREE-Daten wurde auch das Zusammenspiel der Faktoren analysiert, welche die Zugangschancen zu nach-obligatorischen Ausbildungen beeinflussen (vgl. Meyer et. al. 2003). Die Analysen lassen den Schluss zu, dass der Besuch einer Realschule diese Zugangschancen massiv beeinträchtigt. Realschülerinnen und -schülern bleibt der Zugang zu anspruchsvolleren Berufsbildungsgängen und allgemein bildenden Schulen weitgehend verwehrt, und zwar auch dann, wenn sie gute Leistungen erbringen. Die Studie spricht von einem regelrechten Stigmatisierungseffekt. Dieser trifft Jugendliche aus Balkanländern, der Türkei und Portugal besonders stark. Zum einen sind sie unter den Absolventen der Realschule, welchen in der Regel nur Berufsbildungen mit eher geringem Anspruchsniveau offen stehen, überproportional vertreten. Zum anderen haben diese ausländischen Jugendlichen im Vergleich zu den Einheimischen deutlich schlechtere Chancen, eine Lehrstelle zu ergattern. Migrant*innenjugendliche aus Balkanländern, der Türkei und Portugal müssen deshalb öfter in Zwischenlösungen ausweichen.

Fazit

Die kulturelle Heterogenität im schweizerischen Bildungssystem wird quantitativ und qualitativ massiv überschätzt. Von den gut 20% «Ausländern», welche die offizielle Schulstatistik ausweist, sind rund ein Drittel in der Schweiz geboren, rund ein weiteres Drittel ist vor Erreichen des schulpflichtigen Alters in die Schweiz eingewandert. Nur rund 7% eines Schulentlassjahrgangs haben nicht die ganze obligatorische Schullaufbahn in der Schweiz absolviert. Mit anderen Worten: in der Schweiz ist für den überwiegenden Teil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund der Schulerfolg oder -misserfolg vom ersten Schultag an «hausgemacht».

Es ist unzweckmässig, von «den Ausländerinnen oder Ausländern» zu sprechen. Jugendliche mit Migrationshintergrund (und deren Herkunftsfamilien) bilden eine ausgeprägte «Dreidrittelgesellschaft»: Das erste Drittel stammt aus dem «nicht-südlichen» Europa und weist eine mittlere soziale Stellung auf, die höher ist als diejenige der «Einheimischen» (Überschichtung). Das zweite Drittel besteht aus Nachkommen

zweiter und dritter Generation der «früheren» Einwanderer (vornehmlich aus Italien und Spanien), denen in der Zwischenzeit in der Schweiz ein gewisser sozialer Aufstieg gelungen ist (ehemalige Unterschichtung). Das dritte Drittel schliesslich stammt aus den «jüngsten» Einwanderungsländern (Balkan, Türkei, Portugal) und weist eine sehr tiefe durchschnittliche soziale Stellung auf (aktuelle Unterschichtung).

In kaum einem anderen westlichen Land spielt die soziale Herkunft eine derart entscheidende Rolle für Schul- und Ausbildungserfolg wie in der Schweiz. Dem schweizerischen Bildungssystem gelingt es auf keiner Stufe und in keiner Weise, die im Grundsatz formulierten Ansprüche bezüglich Chancengleichheit und Integration einzulösen. Mit seinen selektiven, segregativen Strukturen zementiert und verstärkt es vielmehr bereits bestehende Ungleichheiten.

Vor diesem Hintergrund sind Jugendliche aus «jüngeren» Einwanderungsländern (Balkan, Türkei, Portugal) nicht in erster Linie auf Grund ethnischer, sprachlicher oder kultureller Differenz benachteiligt, sondern auf Grund ihres tiefen sozialen Status.

Auch Jugendliche mit Migrationshintergrund streben generell weiterführende nach-obligatorische Ausbildungen an. Die Voraussetzungen, dieses Ziel zu erreichen, sind aber insbesondere für Jugendliche aus Balkanländern, der Türkei und Portugal erheblich ungünstiger als für «Einheimische». Auf Sekundarstufe I besuchen sie überdurchschnittlich häufig Realschulen. Abgängerinnen und Abgänger dieser Schulen stehen vornehmlich Berufsbildungen mit eher geringem Anspruchsniveau offen. Dabei haben nun aber «Einheimische» gegenüber «Fremden» einen entscheidenden «Heimvorteil». Unter vergleichbaren Voraussetzungen ist ihre Chance, eine Lehrstelle zu bekommen, doppelt so hoch. Die ausländischen Jugendlichen haben ein erhöhtes Risiko, frühzeitig aus weiterführenden Ausbildungen auszusteigen oder den Zugang dazu gar nicht zu finden – mit allen Folgerisiken auf dem Arbeitsmarkt.

Thomas Meyer ist Soziologe mit Spezialgebiet Bildungsforschung und leitet seit 2000 die nationale Jugendlängsschnittuntersuchung TREE (Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben).

TREE und PISA

TREE ist in der Schweiz die erste nationale Längsschnittuntersuchung zum Übergang Jugendlicher von der Schule ins Erwachsenenleben (Transition). Im Zentrum der Untersuchung stehen die Ausbildungs- und Erwerbsverläufe nach Austritt aus der obligatorischen Schule. Die TREE-Stichprobe umfasst rund 6 000 Jugendliche, die im Jahr 2000 am Projekt PISA (Programme for International Student Assessment) teilnahmen und im selben Jahr aus der obligatorischen Schulpflicht entlassen wurden. Die Stichprobe ist national und sprachregional repräsentativ.

Im Rahmen von TREE wurden in einer ersten Phase bis 2003 drei Nachbefragungen der PISA-2000-Stichprobe durchgeführt. Im Fokus dieser ersten Phase steht die Analyse von sogenannten irregulären oder kritischen Ausbildungsverläufen, insbesondere des frühzeitigen Ausstiegs aus der Bildungslaufbahn. In der zweiten Phase von TREE (2004 und 2007) steht die sogenannte Zweite Schwelle im Zentrum, d.h. der Übertritt von einer Ausbildung der Sekundarstufe II (Lehre, Gymnasium, Diplommittelschule, etc.) ins Erwerbsleben oder in eine weiterführende Tertiärausbildung.

Durchführende Institutionen sind die Bildungsforschungsstellen der Kantone Bern, Genf und Tessin. Das Projekt wird kofinanziert vom Schweizerischen Nationalfonds, vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) sowie vom Bundesamt für Statistik.

Mehr Informationen:

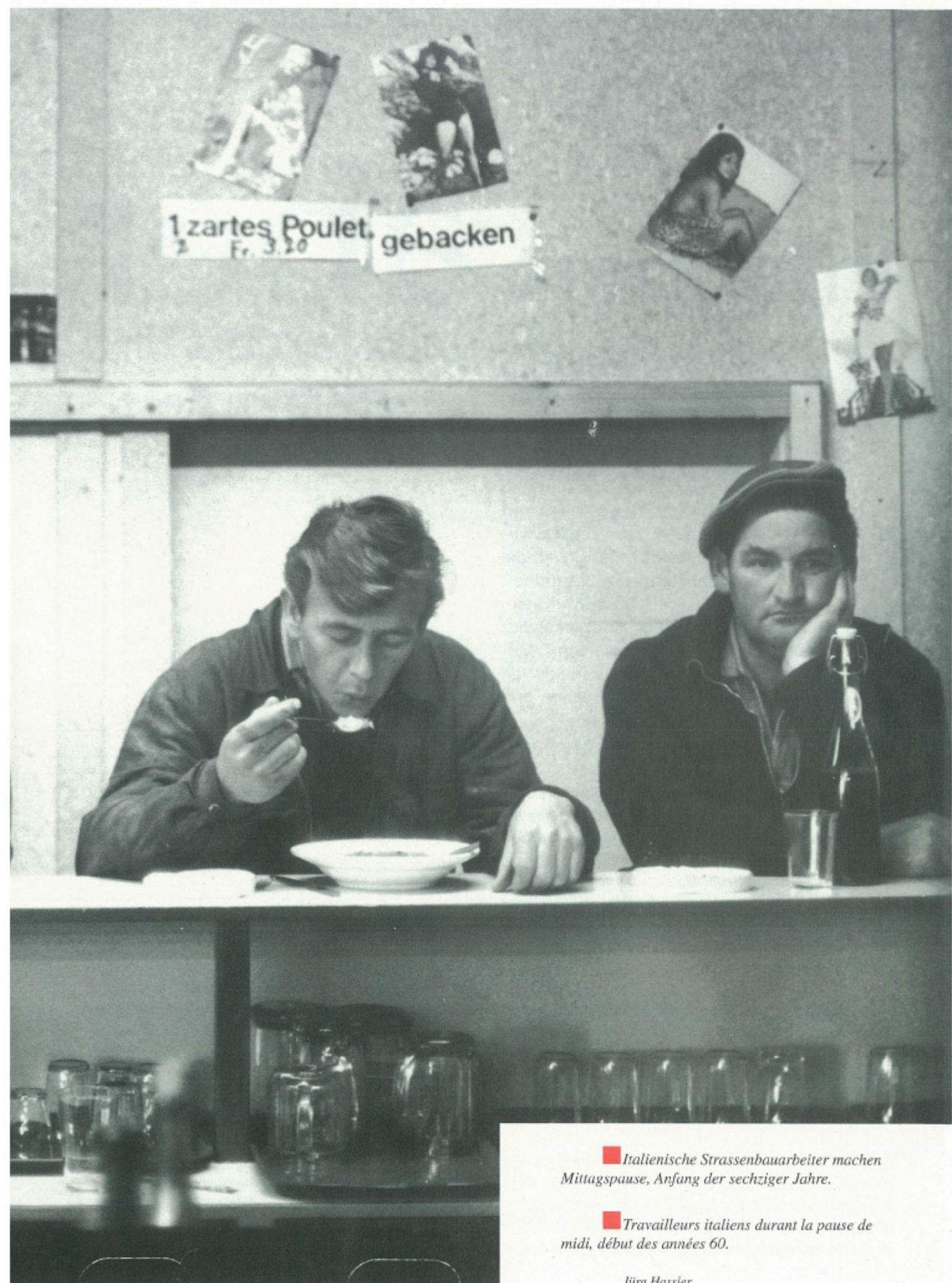
Zu PISA: www.statistik.admin.ch/stat_ch/ber15/pisa/pisa.htm

Zu TREE: www.tree-ch.ch

Bibliografie

- BFS, Hg. (1997). Integration – (k)eine Erfolgsgeschichte. Ausländische Kinder und Jugendliche im schweizerischen Bildungssystem. Bern, Bundesamt für Statistik.
- BFS, EDK, Hg. (2002). Für das Leben gerüstet? Die Grundkompetenzen der Jugendlichen – Nationaler Bericht der Erhebung PISA 2000. Bildungsmonitoring Schweiz. Neuchâtel, Bundesamt für Statistik (in Ko-Edition mit der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren EDK).
- EDK, Hg. (1995). Empfehlungen und Beschlüsse. Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren. Dossier 36A. Bern.
- Gomolla, Mechthild; Radtke, Frank-Olaf (2002). Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. Opladen, Leske + Budrich.
- Haug, Werner (1998). Die Schweiz als Einwanderungsland. In: Blickwechsel. Die multikulturelle Schweiz an der Schwelle zum 21. Jahrhundert. Simone Prodolliet. Luzern, Caritas-Verlag: 62-79.
- Kronig, Winfried; Haeblerlin, Urs; Eckhart, Michael (2000). Immigrantenkinder und schulische Selektion. Pädagogische Visionen, theoretische Erklärungen und empirische Untersuchungen zur Wirkung integrierender und separierender Schulformen in den Grundschuljahren. Bern, Haupt.
- Meyer, Thomas; Stalder, Barbara E.; Matter, Monika (2003). Bildungswunsch und Wirklichkeit. Thematischer Zusatzbericht zur Erhebung PISA 2000. Bildungsmonitoring Schweiz. Neuchâtel, BFS/EDK.
- Moser, Urs; Rhy, Heinz (1996). Evaluation der Sekundarstufe I im Kanton Zürich. Schulsystemvergleich. Erster Bericht. Zürich, Erziehungsdirektion des Kantons Zürich.
- Moser, Urs; Rhy, Heinz (1997). Evaluation der Sekundarstufe I im Kanton Zürich. Zweiter Bericht. Bedingungen des Lernerfolgs. Zürich, Erziehungsdirektion des Kantons Zürich.
- Müller, Romano (2001). Die Situation der ausländischen Jugendlichen auf der Sekundarstufe II in der Schweizer Schule. Integration oder Benachteiligung? Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften 23(2): 265-297.
- OECD/CERI, Hg. (2001). Bildungspolitische Analyse. Bildung und berufliche Qualifikationen. Paris.
- OECD/PISA, Hg. (2001). Lernen für das Leben. Erste Ergebnisse von PISA 2000. Ausbildung und Kompetenzen. Paris.
- Ramseier, Erich; Brühwiler, Christian (2003). Herkunft, Leistung und Bildungschancen im gegliederten Bildungssystem: Vertiefte PISA-Analyse unter Einbezug der kognitiven Grundfähigkeiten. Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften 25(3): 23-56.
- Streuli, Elisa; Bauer, Tobias (2001). Working poor in der Schweiz. Eine Untersuchung zu Ausmass, Ursachen und Problemlage. Bundesamt für Statistik.





■ *Italienische Strassenbauarbeiter machen
Mittagspause, Anfang der sechziger Jahre.*

■ *Travailleurs italiens durant la pause de
midi, début des années 60.*

Jürg Hassler

Integriert, aber unterfordert und überqualifiziert

Ausländer und Ausländerinnen sind überdurchschnittlich in schlecht bezahlten und wenig prestigeträchtigen Anstellungen tätig. Manche üben eine solche Tätigkeit in der Schweiz trotz guter Ausbildung in ihrem Heimatland aus. Wie gehen die Betroffenen mit dieser Diskrepanz um? Welche Auswirkungen hat die Arbeitsituation auf die Zukunftswünsche, auf die Gesundheit oder auf das Familienleben? Katrin Hostettler und Thomas Mazurkiewicz haben mit «überqualifizierten» Ausländerinnen und Ausländer in Schweizer «Low-Level-Jobs» gesprochen und ihre Geschichten aufgezeichnet.

32 *Frau V., Ärztin aus Mazedonien, arbeitete zuletzt während drei Jahren in der Küche eines grossen Altersheimes in der Region Bern. Dort half sie mit, die täglich anfallenden Rüst- und Putzarbeiten gewissenhaft zu erledigen. Seit zwei Monaten ist sie nun im gleichen Heim als Pflegeassistentin angestellt. Die direkten Kontakte zu den pflegebedürftigen Bewohnern und Bewohnerinnen tun ihr gut, wecken jedoch auch schmerzliche Erinnerungen an ihre eigene frühere Tätigkeit als Ärztin in ihrer Heimat.*

Frau J., Lehrerin aus Sri Lanka, arbeitet seit 13 Jahren in einem Putzinstitut in Bern. Eine Weiter- oder Zweitausbildung kommt für sie, die nun sehr gut Deutsch und sogar etwas Französisch gelernt hat, nicht mehr in Frage. Sie ist mittlerweile verheiratet und Mutter zweier Kinder. Finanziell reicht es zwar für den Alltag, nicht aber um Visionen zu verwirklichen.

Auch Herr A. aus Kroatien steckt in einer Sackgasse. Der gelernte Maschineningenieur arbeitete jahrelang als Hilfsarbeiter bei der SBB. Die körperliche Schwerarbeit hinterliess gesundheitliche Schäden. Wegen eines Rückenleidens ist Herr A. seit Anfang des Jahres arbeitsunfähig und bezieht

eine IV-Rente. Da er noch zwölf Jahre von der Pensionierung entfernt ist, möchte er sich gerne umschulen lassen. Dies klappte jedoch aus den genannten gesundheitlichen Gründen und der daraus entstandenen finanziellen Situation bislang noch nicht.

Diese Erfahrungen sind keine Einzelfälle. Im Rahmen unserer Untersuchung an der Höheren Fachschule für Sozialpädagogik in Luzern hat sich gezeigt, dass nicht selten gut ausgebildete ausländische Arbeitskräfte in der Schweiz Tätigkeiten verrichten, die weder eine Qualifikation noch fundierte Sprachkenntnisse benötigen und welche deshalb unterdurchschnittlich entlohnt werden. Diese so genannten «Low-Level-Jobs» werden insbesondere im Gastgewerbe, im Detailhandel und in der Reinigungsbranche angeboten. Von 18 befragten Migrantinnen und Migranten gaben 14 an, dass die berufliche Tätigkeit für sie einen hohen Stellenwert innehatte. Mehr als der Hälfte macht es dann auch Mühe, dass sie ihr Fachwissen aus ihrer früheren Berufstätigkeit nicht einbringen können. Oft wissen die betroffenen Personen auch gar nicht, an wen sie sich wenden können, um zu erfahren, ob ihr Diplom in der Schweiz anerkannt wird.

Da wegen finanziellen, sprachlichen oder familiären Schwierigkeiten kaum Möglichkeiten zur Aus- oder Weiterbildung bestehen, arbeiten die betroffenen Personen häufig während vielen Jahren in diesem unteren Lohnsegment. Die dabei entstehenden Belastungen sind vielfältig: Körperliche Schwerarbeit, Schichtdienste und finanzielle Sorgen wirken sich nicht zuletzt negativ auf die Gesundheit aus. Etliche der Befragten klagten über Schlafstörungen, Müdigkeit, Angstgefühle, Essstörungen, körperliche Schmerzen bis hin zu Depressionen. Schon die Migrationssituation an sich stellt für die meisten eine grosse Belastung dar. Dass besonders der unsichere Aufenthaltsstatus verschärfend wirkt, zeigt sich darin, dass mit Erlangen der Bewilligung B (oder zu einem späteren Zeitpunkt die Bewilligung C) sich die persönliche Situation meist entspannt.

Die Erfahrungen des Mediziners A.M. und der Mittelschullehrerin J.V. zeigen auf, welche Folgen eine berufliche Schlechterstellung in der Migration für die Betroffenen haben kann.

Kein Geld für Kinderschuhe

«Ich wurde vor 43 Jahren in Kroatien geboren», erzählt der Kroat A.M. «Dort besuchte ich während acht Jahren die Volksschule und machte anschliessend mein Abitur. In Belgrad erlangte ich nach sechsjährigem Studium mein Diplom in allgemeiner Medizin. Ich war Assistenzarzt am Universitätsspital in Rijeka und arbeitete daran, ein Diplom als Facharzt für Chirurgie und Kinderchirurgie zu erlangen. 1991 brach im ehemaligen Jugoslawien der Krieg aus. Ich wurde eingezogen und war während der folgenden 18 Monate damit beschäftigt, an vorderster Front Noteingriffe an Verwundeten vorzunehmen sowie die Versorgung und den Weitertransport der Verletzten zu koordinieren. Da ein Mangel an medizinisch ausgebildeten Personen herrschte, war ich fast pausenlos im Einsatz. Dazu kam, dass mich diese Zeit finanziell ruinierte. Vor dem Krieg hatte ich umgerechnet rund 2 600 Franken verdient, mit denen ich meiner damaligen Frau und meinem achtjährigen Sohn ein angenehmes Leben ermöglichen konnte. Während des Krieges verdiente ich noch etwa 300 Franken. Es schmerzt mich noch heute, dass ich damals nicht in der Lage war, meinem Kind ein gutes Paar Schuhe zu kaufen.

Auch meine Berufsperspektiven sahen schlecht aus. War es bis vor dem Krieg kein Problem, eine Anstellung als Arzt zu bekommen, hatte der Krieg für das ganze Land schlimme finanzielle Folgen. Es war absehbar, dass der Staat nach Kriegsende zahlreiche Stellen würde streichen müssen. Hinzu kam, dass mir zum Erlangen des Diploms als Facharzt für Chirurgie noch drei Semester fehlten. Mein früherer Mentor jedoch war nicht mehr da. Damals flohen die meisten Oberärzte ins Ausland oder sie eröffneten eine Privatpraxis.

Nach 18 Monaten an der Front war ich nervlich und physisch am Ende. Ein ärztliches Gutachten bestätigte dies und empfahl einen Kuraufenthalt. Dann hatte ich die Möglichkeit, mit dem Konvoi einer Hilfsorganisation, die zu jener Zeit im Kriegsgebiet aktiv war, über die Grenze nach Italien zu fahren. Ich kannte einige Personen, die bei dieser Organisation tätig waren, und wusste deshalb, dass die Mitfahrenden von Hilfsorganisationen, die jeweils von Militärs an die Grenze eskortiert wurden, am Zoll kaum kontrolliert wurden. Ich hatte nichts zu verlieren; meine Karriere als Arzt konnte ich nicht weiterführen, und auch die langjährige Ehe war unterdessen zerbrochen. So nutzte ich diese Chance und kam nach Italien. Von dort reiste ich weiter über Österreich zu Bekannten nach Ulm, Deutschland. Erfolglos versuchte ich, eine Aufenthaltsbewilligung zu erlangen und Arbeit zu finden. Mein gesamtes Geld war wegen der Flucht aufgebraucht und ich verliess Ulm nach zwanzig Tagen.

Arbeiten, um die Gedanken zu verdrängen

In die Schweiz reiste ich bei Schaffhausen ein. Im Dezember 1994 benötigte man noch kein Visum. Unterkunft und etwas Arbeit fand ich bei einem guten Freund, der in einem Dorf im Kanton Zürich ein Restaurant führte. Nach rund drei Monaten ohne Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung wurde ich im Rahmen einer Polizeirazzia in einem Zürcher Restaurant kontrolliert. Mein Pass wurde eingezogen, und ich musste einige Tage später bei der Polizei erscheinen. Bei dem Gespräch wurde mir klar, dass ich nur zwei Möglichkeiten hatte: entweder das Land zu verlassen oder Asyl zu beantragen. Es widerstrebte mir, Asyl zu beantragen, es erschien mir entwürdigend. Doch da dies die einzige Möglichkeit war, auf legalem Weg in der Schweiz zu bleiben, füllte ich schliesslich in Kreuzlingen das Asylgesuch aus. Eine Woche später wurde ich in ein Asylzentrum in Amden weitergeleitet.

Es folgte die schlimmste Zeit, die ich in der Schweiz erlebte habe. Auf engstem Raum lebte ich mit den verschiedensten Menschen und ihren Schicksalen zusammen. Ich fühlte mich eingesperrt und gefangen. Pro Tag standen mir drei Franken als Taschengeld zu. Zwar wurde ich von meinem Freund finanziell unterstützt, dies verbesserte meine Lebenssituation jedoch nur wenig. Mindestens ebenso belastend war für mich nämlich die Tatsache, dass es praktisch keine Beschäftigungsmöglichkeiten

Intégré, mais sous-utilisé et surqualifié

Comment se sentent les immigrés, qui, malgré une bonne formation, n'exercent en Suisse qu'un travail de bas niveau? Cette fâcheuse situation a-t-elle des conséquences sur l'état de santé de l'intéressé, sur sa vie de famille? Dans le cadre de leur formation à la Haute école de pédagogie sociale, à Lucerne, Katrin Hostettler et Thomas Mazurkiewicz ont interviewé quelques personnes «surqualifiées». La situation de deux d'entre elles est présentée en détail. Ces deux personnes se plaignent de ne pas pouvoir utiliser leurs compétences et leurs qualifications et se sentent ainsi dévalorisées. L'ancien médecin souffre de ne pas pouvoir utiliser ses connaissances en chirurgie, l'ancienne enseignante de collège se bat contre des dorsalgies, des troubles digestifs et du sommeil.

im Asylzentrum gab. Die lange Zeit des Herumsitzens und Zuhaltens konnte ich lediglich damit ausfüllen, mir über meine momentane Situation den Kopf zu zerbrechen. So benutze ich die Arbeit auch heute noch dazu, um mich von zu viel Gedanken abzulenken.

In der damaligen Situation half es mir, dass ich mich mit zwei Männern, ebenfalls Akademikern, die sich in der gleichen Lage befanden, austauschen konnte. Dazu kam der Aufbau einer engen partnerschaftlichen Beziehung mit einer Schweizerin, die ich bereits in Ex-Jugoslawien kennen gelernt hatte.

Katrin Hostettler ist gelernte Krankenschwester und arbeitet seit rund fünf Jahren als Betreuerin in einem Heim für erwachsene Menschen mit geistiger und/oder körperlicher Behinderung.

Thomas Mazurkiewicz hat eine Ausbildung als Bauingenieur ETH und arbeitet seit vier Jahren als Betreuer in einer Therapiestation für ehemalige Drogenabhängige.

Der Beitrag basiert auf einer Projektarbeit zu interkultureller Pädagogik, welche die beiden Autoren zusammen mit Daniel Buser und Dario Palermo im Mai 2003 im Rahmen ihrer berufsbegleitenden Zweitausbildung an der Höheren Fachschule für Sozialpädagogik in Luzern vorgelegt haben.

Heirat in der Schweiz

Mit dem Asylstatus F (vorläufig Aufgenommene) verschickte ich mehrere Bewerbungen, unter anderem an das Universitäts-spital Zürich. Eine Sekretärin dort teilte mir und meiner Freundin in einem Gespräch mit, dass ich kaum Chancen hätte, in diesem Status eine «anständige» Anstellung zu finden. Mit einer Bewilligung B wäre dies schon viel einfacher. So standen meine Freundin und ich vier Monate später vor dem Standesamt und heirateten. Plötzlich ging alles einfacher. Ich zog in den Kanton Zürich und bewarb mich für eine Stelle im medizinischen Bereich. Innert Monatsfrist war ich als Unterassistent im Bereich Orthopädie und Chirurgie in einem Regionalspital im Kanton Schwyz angestellt. Bereits nach drei Monaten wurde mir allerdings gekündigt, da das Kontingent für Arbeitskräfte mit Bewilligung B aus anderen Kantonen für den Kanton Schwyz ausgeschöpft war.

Etwa 100 Bewerbungen später fand ich Arbeit als Nachtwache und Betreuer in einer Einrichtung für Drogenabhängige in Zürich. Dort arbeite ich nun seit April 1996. Obwohl ich unterdessen den Schweizer Pass besitze, der Arbeitsmarkt mir also offen steht, finde ich keine Anstellung als Arzt, da mein Diplom hier nicht anerkannt ist. In meiner Arbeit fühle ich mich zwar integriert und gebraucht, aber auch unterfordert und überqualifiziert. Meine chirurgischen Kenntnisse und Fähigkeiten würde ich gerne einsetzen können. Obwohl ich Europäer bin, fühle ich mich in der heutigen Situation minderwertig. Ich versuche nach wie vor einen Weg zu finden, damit mein Diplom in der Schweiz anerkannt wird. Obwohl ich langsam resigniere, versuche ich es auch dieses Jahr nochmals.»

Von den eigenen Leuten ausgenutzt

«Ich wurde 1958 im ehemaligen Jugoslawien geboren, besuchte während acht Jahren die Volksschule und machte anschliessend das Gymnasium und den Hochschulabschluss mit Diplom als Lehrerin», beginnt J.V. ihre Migrationsgeschichte. «Bereits während dieser Zeit lernte ich etwas Deutsch. Während zwei Jahren unterrichtete ich dann an einem Gymnasium.

1992 flüchtete ich wegen des Krieges in die Schweiz und lebte hier bis 2001 mit dem Ausländerausweis F. Während dieser Zeit arbeitete ich als Putzfrau, als Kindermädchen, als Kellnerin, als Übersetzerin, als Küchengehilfin und vertrat nebenbei Zeitungen. Manchmal arbeitete ich auch schwarz, um über die Runden zu kommen. Dies oft bei Bekannten gleicher Nationalität, die mich jedoch finanziell völlig ausnutzten. In dieser Zeit litt ich stark und es ging mir gesundheitlich schlecht. Daran war jedoch die Gesamtsituation schuld, nicht nur die berufliche. Ich hatte trotz ständiger Müdigkeit Schlafstörungen und Existenzängste. Ich fiel mit der Zeit in Depressionen. Dazu bekam ich Essstörungen: Appetitlosigkeit und Fressattacken (Bulimie) schwächten mich zunehmend. Auch Rückenschmerzen und ein immer wiederkehrender Druck in der Herzgegend machten mir zu schaffen.

Häkelkurse vertreiben die Traurigkeit nicht

Persönlich erlitt ich während dieser Zeit eine Identitätskrise. Ich verlor viel an Selbstvertrauen und wurde von der Optimistin zur Pessimistin. Ich verlor meinen Mut und das Vertrauen in meine Fähigkeiten. In diesen Jahren fühlte ich mich nutzlos und minderwertig. Noch heute reagiere ich empfindlich auf Anschuldigungen oder ungerechtfertigte Kritik.

Mit der neuen Situation in einem mir fremden Land musste ich von einem Tag auf den andern umzugehen versuchen. In meiner Heimat konnte ich bei Schwierigkeiten auf die Unterstützung meiner Familie zählen. In der Schweiz wurden mir Häkel- und Strickkurse angeboten, um über meine Traurigkeit und Verzweiflung hinweg zu kommen.

Engagement für andere Migrantinnen

Meine Situation hat sich mit dem Erlangen des B-Ausweises stark verbessert. Zwar leide ich zwischendurch noch immer unter Depressionen, und der Schmerz, der mit der Flucht in mein Herz gezogen ist, meldet sich auch immer wieder. Ich vermisse meine Heimat. Ich vermisse die mir von Kindheit an vertrauten Gerüche, Stimmungen und Töne. Trotzdem möchte ich heute in der Schweiz bleiben und in der Schweiz arbeiten. In meinem Heimatort hat sich alles verändert. Auch die Menschen. Jene, die während des Krieges dort geblieben sind, werfen mir heute vor, ich sei einfach abgehauen. Heute engagiere ich mich beruflich für Migrantinnen. Ich wirke oft als Vermittlerin zwischen den Kulturen, mache Übersetzungen. Mittlerweile bin ich auch verheiratet, mit einem Mann aus Serbien.

Meine Vision? Ich möchte meine kreativen Seiten ausleben können. Etwas Schönes zu kreieren, zum Beispiel Schmuck, oder meine Lebenserfahrungen in schriftlicher Form aufzuzeichnen, weisen in eine Zukunft, der ich wieder mit Optimismus entgegensehen kann.»



■ Schweizer und Ausländer tauschen
Mittagsverpflegung aus; auf einer Baustelle
in Bülach, ZH.

■ Suisses et étrangers font la pause de midi
sur un chantier de construction à Bülach, ZH.

Roland Greter

Putzen

in der sauberen Schweiz

Die Reinigungsbranche beschäftigt viele ausländische Erwerbstätige und viele Frauen. Sie ist ein klassischer Niedriglohnbereich, dessen Arbeitsbedingungen sich in Folge von Auslagerungsprozessen, Arbeit auf Abruf und Zunahme der Schwarzarbeit in den letzten Jahren noch massiv verschlechtert haben.

Dzjemile Nikolla (alle Namen in diesem Artikel sind geändert) arbeitet schwarz, ohne festgelegtes Pensum und auf Abruf für ein kleines Reinigungsunternehmen in der Nähe von Bern. Ihren Lohn erhält sie in unregelmässigen Abständen im Stundenlohn ausbezahlt. Von Ferienzulagen, Sozial- und Unfallversicherungen ist nie die Rede gewesen. Das Einkommen schwankt von Monat zu Monat und ist unkalkulierbar. Das bedingt, oft sehr kurzfristig für Arbeitseinsätze bereit zu sein. «Manchmal hat er am Mittag angerufen und gesagt, ich müsse um ein Uhr irgendwo sein», sagt Dzjemile Nikolla. Viele Reinigerinnen und Reiniger erzählen von ähnlichen Erfahrungen. Die Arbeitsbedingungen der Reinigungsbranche sind schlecht. Die Arbeitgeber profitieren von einer wehrlosen und verletzlichen Arbeitnehmerschaft – viele Ausländerinnen und Ausländer, viele Frauen. Die meisten Reinigerinnen und Reiniger haben keine beruflichen Alternativen und sind auf ihre prekären Arbeitsstellen angewiesen.

Flexibel und informell

Die Veränderungen unserer Arbeitswelt werden meist mit den wirtschaftlichen Restrukturierungsmassnahmen erklärt, die seit dem Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft erkennbar sind. Auch der Niedriglohnbereich kann vor diesem Hintergrund analysiert werden, stellt aber in gewisser Hinsicht eine Ausnahme dar. Flexibilisierung und Informalisierung sind für die meisten Branchen im Niedriglohnbereich keine neuen Phänomene. Während die «klassisch männlichen» Berufsfelder den Abbau des «Normalarbeitsverhältnisses» mit unbefristetem Arbeitsvertrag, regelmässigen Arbeitszeiten, ausreichendem Kündigungs- und Sozialversicherungsschutz, bezahlten Ferien und einem fixen Monatslohn beklagen, verschlechtern sich für die so genannt «typischen Frauenarbeitsplätze» in Gastgewerbe und Hotellerie, im Detailhandel oder eben auch in der Reinigungsbranche die schon immer «aty-

pisch» flexibel gewesenen Anstellungen. Diese Branchen haben nie etwas anderes gekannt als unregelmässige Arbeit in kleinen Pensen und kleine Verdienste auf Stundenlohnbasis. Sparmassnahmen setzen deshalb auf bereits sehr tiefem Niveau an und schaffen oft geradezu prekäre Arbeitsbedingungen.

Die heutigen Veränderungen lassen sich nach zwei Typen unterscheiden: Da sind erstens die betrieblichen Massnahmen zur Flexibilisierung, die sich auf die Anzahl der Beschäftigten (Stellenabbau, Auslagerung von Arbeit), die Anstellungsdauer (befristete Anstellungen, Kettenverträge, «Hire and Fire»), die Arbeitspensen und -zeiten (kleine/flexible Pensen, Arbeit auf Abruf) und auf die Arbeitsteilung innerhalb des Unternehmens (funktionale Flexibilität) richten. Zweitens verweisen immer mehr Anstellungen auf einen wachsenden informellen Sektor mit Arbeitsverhältnissen, die ganz oder teilweise ausserhalb der gesetzlichen Regulierungen ausgehandelt werden (Schwarzarbeit). Schwarzarbeit erscheint als interessante und gleichzeitig flexible Sparmassnahme für die Arbeitgeber. Auf dem Schwarzarbeitsmarkt finden sich Arbeitskräfte, die nach dem Prinzip «Hire and Fire» heute angestellt und morgen entlassen werden können. Aus Angst vor Sanktionen wehren sich die Arbeitnehmenden gegen unfaire Behandlung oder Lohndumping kaum. «Da gibt es so Plätze, wo man am Morgen Leute holen gehen kann», sagt ein Reinigungsunternehmer im Interview. Er lässt durchblicken, dass das längst nicht nur in der Reinigungsbranche so funktioniert.

Von prekären Arbeitsbedingungen wird dann gesprochen, wenn gewisse Minimalstandards der Anstellung nicht erfüllt werden. Dazu gehören etwa die Legalität der Anstellung, ein Existenz sicherndes Einkommen, ein genügender sozialer Schutz (Unfallversicherungen, Altersvorsorge) sowie Beschäftigungsstabilität (Kündigungsschutz), Arbeitsplatzqualität und ein Schutz vor Diskriminierung und Ausbeutung. In vielen Arbeitsverhältnissen der Reinigungsbranche sind diese Grundbedingungen nicht erfüllt. Ein detaillierter Blick auf die Branche zeigt beispielhaft, mit welchen Schwierigkeiten die Beschäftigten im Niedriglohnsektor konfrontiert sind.

Die Reinigungsbranche in der Schweiz

Die Reinigungsbranche kann in drei Segmente aufgeteilt werden, die sich auch durch ihre Arbeitssituationen voneinander unterscheiden: Private Reinigungsunternehmen, betriebsinterne Reinigungsdienste und unzählige Privathaushalte bilden zusammen den Arbeitsmarkt für Reinigerinnen und Reiniger.

Gemäss Zahlen aus der Eidgenössischen Betriebszählung und dem Zentralen Ausländerregister arbeiten etwa 100 000 Personen in der Schweizer Reinigungsbranche. Zwei Drittel dieser Arbeitskräfte sind Frauen, drei Viertel sind ausländische Staatsangehörige. Die privaten Reinigungsunternehmen beschäftigten noch vor 15 Jahren weniger als die Hälfte ihres heutigen Personals. Und auch aus den Umsatzzahlen wird ersichtlich, dass der Putzsektor boomt: In den letzten 15 Jahren hat sich der Umsatz der privaten Reinigungsunternehmen verdoppelt und beläuft sich heute auf fast 1.3 Milliarden Franken. Die Anzahl der Unternehmen hat in den neunziger Jahren um gut 15 % zugenommen, was insbesondere auf die Gründung vieler Klein- und Einzelunternehmen zurückzuführen ist – ein weiteres Charakteristikum der Branche: Nur etwa 20 der insgesamt gegen 2 000 Reinigungsunternehmen beschäftigen mehr als 100 Vollzeitbeschäftigte. Mehr als die Hälfte der Betriebe dagegen sind kleine Betriebe mit weniger als zehn Vollzeitstellen. Über die Beschäftigten in betriebsinternen Reinigungsdiensten und in privaten Haushalten können keine Zahlen genannt werden, denn die einen sind in den Branchenstatistiken nicht gesondert ausgewiesen, die anderen arbeiten zumeist schwarz und tauchen dadurch in keiner Statistik auf.

Auslagerung

Ein Hauptgrund für den Boom der privaten Reinigungsunternehmen sind Auslagerungsprozesse. Dabei werden Reinigungsaufträge von Grossunternehmen oder von der öffentlichen Hand an spezialisierte Unternehmen delegiert. Das Wachstum der privaten Reinigungsunternehmen durch solche Auslagerungsprozesse ist noch längst nicht abgeschlossen, denn heute wird in der Schweiz erst rund ein Viertel der Gebäudereinigungsarbeit von Spezialbetrieben erledigt, was im internationalen Vergleich einem sehr tiefen Auslagerungsgrad entspricht. Es ist also zu erwarten, dass in den nächsten Jahren noch viele betriebsinterne Reinigungsdienste ausgelagert werden.

Was gemäss Expertenschätzungen für die Unternehmen ein Wachstumspotenzial von bis zu fünf Milliarden Franken bedeutet, wird für Angestellte wie Amina Stojkovic zur Existenzfrage: Das Beispiel der 39-jährigen Kroatianerin zeigt, was die Auslagerung aus Sicht der Arbeitnehmenden bedeutet: Amina Stojkovic putzt seit mehr als zehn Jahren die Toilettenanlagen in einem grossen Warenhaus. Zu Beginn war sie direkt vom Warenhaus angestellt und mit den Bedingungen einigermaßen zufrieden. Mit der Auslagerung des Reinigungsauftrags an ein privates Unternehmen erhielt Amina Stojkovic das Angebot,

unter der neuen Firma weiter zu arbeiten. Nach einer Übergangsfrist musste sie sich entscheiden, die gleiche Arbeit mit einer Lohneinbusse von etwa 30% und einer Kürzung ihres Pensums für das neue Unternehmen zu machen. Ihr neuer Stundenlohn beträgt 16.15 Franken brutto, das entspricht den Vorgaben des Berner Gesamtarbeitsvertrages und ergibt einen Netto-Monatslohn von knapp 2 500 Franken bei Vollbeschäftigung. Amina Stojkovic hatte keine Alternative und musste den neuen Vertrag akzeptieren: «So habe ich den Vertrag gewechselt, denn ich wollte nicht stempeln», sagt sie. «Entweder bist du arbeitslos oder du nimmst dieselbe Arbeit einfach unter einem anderen Arbeitgeber».

Arbeit auf Abruf

Ein zweites Phänomen der Reinigungsbranche, welches sich im Zuge der neunziger Jahre verstärkte, ist die Arbeit auf Abruf. Arbeit auf Abruf ist ein weitgehend unregelmäßiges Instrument betrieblicher Flexibilisierung und wird oft sehr zu Ungunsten der Arbeitnehmenden praktiziert. Während Gewerkschaften Regelungen zur Entschädigung der Bereitschaftszeit sowie Abmachungen verlangen, in denen festgelegt wird, welcher Anteil des Arbeitspensums auf Abruf geleistet werden muss, machen viele Betriebe, wie es ihnen beliebt. Wie das folgende Beispiel zeigt, schafft Arbeit auf Abruf die wohl grössten Unsicherheiten in Bezug auf die Planung der Arbeitszeit wie auch in Bezug auf das Einkommen: Pilar Martinez arbeitet in «normalen Monaten» um die 80%. Davon kann allerdings ein beachtlicher Teil auf Abruf erfolgen. Für ihre Bereitschaftszeit zu Hause erhält sie keinerlei Entschädigung, ist aber verpflichtet, immer erreichbar zu sein und innert einer bestimmten Zeit am Arbeitsort einzutreffen. Ihre bezahlte Arbeitszeit beginnt erst an der Stempeluhr. Das monatliche Einkommen schwankt um Beträge von bis zu 1 000 Franken – bei einem Stundenlohn von etwa 20 Franken.

Pia Tschannen ist Sozialgeografin und Autorin einer Studie über die Arbeitsverhältnisse in der Reinigungsbranche. Sie arbeitet als Co-Leiterin der Fachstelle Gender Health beim Bundesamt für Gesundheit in Bern.

Schwarzarbeit

Im Gegensatz zu Auslagerung und Arbeit auf Abruf ist die Schwarzarbeit für den Reinigungsbereich nicht neu. Seit jeher arbeiten die meisten Putzfrauen in privaten Haushalten – ohne dass die gesetzlichen Abgaben bezahlt werden, ohne Unfallversicherung, teilweise ohne Arbeits- oder Aufenthaltsbewilligung. Die meisten Arbeitgebenden verstecken ihre Verantwortungslosigkeit hinter der pauschalen Aussage, dass ihre Putzfrau schwarz arbeiten wolle. In seltenen Fällen wird wenigstens eine Unfallversicherung abgeschlossen. Über die gesamte Reinigungsbranche gesehen, zeichnet sich heute noch eine Zunahme der Schwarzarbeit ab: Im Teilbereich der betriebsinternen Reinigung sind viele kleinere Putzaufträge wie etwa in Arztpraxen, Restaurants oder kleineren Büros schwarz vergeben. Auch im Teilbereich der privaten Reinigungsunternehmen tendieren immer mehr Unternehmen dazu, ihre Stammebelegschaft klein zu halten und für zusätzliche Aufträge kurzfristig auf irregulär beschäftigte Personen zurückzugreifen. Die Beschäftigten arbeiten aus verschiedenen Gründen schwarz. Nur ein Teil der Putzfrauen wählt die Schwarzarbeit selber, etwa um mit dem zusätzlichen Lohn ein ungenügendes Haupteinkommen aufzubessern. Diese Frauen haben durch ihre Hauptbeschäftigung immerhin einen gewissen sozialen Schutz. Viele aber arbeiten mangels Alternativen gezwungenermassen und ohne sozialen Schutz im informellen Sektor. Sie haben entweder vergeblich versucht, eine reguläre Stelle zu finden, haben – wie viele Asylsuchende – keine Arbeitsbewilligung oder sie sind Sans-Papiers und haben weder Aufenthalts- noch Arbeitsbewilligung.

Wie ausgeliefert gerade diese letzte Kategorie von Arbeitnehmenden ist, zeigt das Beispiel von Rosa Miranda, die seit Jahren ohne Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung in der Schweiz lebt und arbeitet. Etwa 60 Stunden pro Woche putzt und wäscht sie in verschiedenen Haushalten und erhält Stundenlöhne, die allein vom Gutdünken ihrer Arbeitgebenden abhängen. Doch der tiefe Lohn ist oft nicht das Hauptproblem: Rosa Miranda erzählt von unzähligen Streitigkeiten wegen nicht eingehaltenen Abmachungen, nicht bezahltem Feriengeld. Deutlich wird die diskriminierende und erniedrigende Behandlung in ihrer Aussage, dass sie es niemals wagen würde, in der Küche ihrer Auftraggeber auch nur ein Glas Wasser zu trinken.

Keine Selbstbestimmung

«Putzen ist nicht mein Beruf, auf keinen Fall», sagt Sabina Kureshi und lebt trotzdem seit Jahren von ihrem kleinen Einkommen aus der Reinigungsbranche. Sie hat in der Schweiz keine andere Arbeit gefunden. Als Asylsuchende hatte sie zunächst keine Arbeitsbewilligung und musste lange warten, bis sie eine Stelle als Putzfrau erhielt, die sie eigentlich als Demütigung empfindet. Ihr Mittelschulabschluss interessiert in der

Au moyen de son étude réalisée dans la branche des nettoyages, Pia Tschannen fait la lumière sur une branche en plein essor, et pourtant caractérisée par de très mauvaises conditions de travail et une main-d'œuvre marginalisée. Les trois quarts de ces employés n'ont pas de passeport suisse. Et sur ce nombre, les deux tiers sont des femmes. Le travail au noir, largement répandu dans ce secteur, le diktat du travail sur demande et l'out sourcing des services de nettoyage dans les entreprises ont pour conséquence de détériorer continuellement les conditions de travail dans cette branche. L'out sourcing signifie que le travail qui pourrait être accompli par l'entreprise est confié à une autre entreprise ou à des tiers. Cela implique aussi que les travailleurs sont licenciés ou sont réengagés par la nouvelle entreprise chargée d'exécuter le nettoyage à des conditions bien moins avantageuses que celles qu'ils avaient auparavant et qu'ils doivent ainsi s'accommoder d'une perte de salaire allant jusqu'à 30 pour cent. De nombreuses conditions de travail de la branche des nettoyages sont précaires. Pour l'instant, aucune perspective d'amélioration n'est en vue, ce qui n'est pas étonnant, puisque les entrepreneurs trouvent toujours de nouveaux larbins qui acceptent d'enlever nos saletés dans nos bureaux et nos logis en dépit des mauvaises conditions de travail.

Schweiz niemanden. Denn die Ausbildungen ausländischer Arbeitskräfte können meist nicht entsprechend nutzbar gemacht werden. Durch das Rechtsprinzip des Vorrangs von schweizerischen gegenüber ausländischen Arbeitskräften haben Ausländerinnen und Ausländer ohne Niederlassungsbewilligung meist grosse Mühe, eine Arbeitsbewilligung zu erhalten und eine Stelle zu finden – erst recht, wenn die Stelle legal sein und eine gewisse Sicherheit beinhalten soll. Die meisten Arbeitskräfte der Reinigungsbranche haben ihre Stellen mangels Alternativen angenommen und müssen die gängigen Spar- und Restrukturierungsmassnahmen widerstandslos akzeptieren, weil ein Stellenverlust nicht zu verkraften wäre. Die Reinigungsunternehmen können es sich leisten, ihre Arbeitskräfte zu schlechten Bedingungen anzustellen. «Es findet sich immer eine andere Person, die deinen Job macht», zitiert Sabina Kureshi die Botschaft ihres Arbeitgebers.

Diskriminierende Bedingungen

Viele Arbeitsverhältnisse in der Reinigungsbranche sind prekär. Den Angestellten fehlt Beschäftigungsstabilität und Planbarkeit, sie wissen nicht, ob ein befristeter Vertrag verlängert wird, und auch nicht, an welchen Tagen sie in den nächsten Wochen arbeiten werden. Die bezahlten Löhne sind nur selten Existenzsichernd und der soziale Schutz ist unzureichend. Doch oft sind die schlechten materiellen Arbeitsbedingungen für die Reinigungsrinnen nur eine Seite der Problematik. Zunächst beklagen viele Putzfrauen ihre Ausweglosigkeit, die Unmöglichkeit, eine bessere Stelle zu finden und die Nicht-Anerkennung ihrer Ausbildungen. Dann wird von vielen auch die grundsätzliche Unsichtbarkeit, das fehlende Sozialprestige und die völlig ungenügende Wertschätzung der Reinigungsarbeit thematisiert. Und schlimmer noch leiden viele unter Demütigungen und Diskriminierungen durch Arbeitgeber oder auch durch die Menschen, deren Wohnungen und Büros geputzt werden müssen. Sie beschreiben ihre Verhältnisse zu Vorgesetzten mit Begriffen wie Einschüchterung, Unterdrückung und Ausbeutung. Im Streitfall sitzen die Arbeitgeber am längeren Hebel. Auf eine Intervention bei Gewerkschaften oder Arbeitsgericht verzichten die meisten Reinigungsrinnen, selbst wenn sie im Recht wären. Die Angst vor der Arbeitslosigkeit, dem Verlust von Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung oder gar der Ausschaffung ist zu gross. Die durch dieses Machtgefälle entstehenden Unrechtmässigkeiten sind eklatant. Die Beispiele reichen von fehlerhaften Lohnabrechnungen, fehlendem Feriengeld, unzulässigen Lohnabzügen für Arbeitskleidung, «Zwangsferien» ohne Lohn, wenn die privaten Arbeitgeber in die Ferien fahren bis hin zu Mobbing und missbräuchlichen Kündigungen. Ausserdem reicht die Prekarität der Arbeit – und das darf nicht vergessen werden, auch wenn der Fokus dieses Artikels auf der Arbeitssituation liegt – weit in die Lebenssituation und in den persönlichen und familiären Alltag der Beschäftigten hinein.

Kurzfristig sind für die Reinigungsbranche und ihre Beschäftigten keine Verbesserungen in Sicht. Die wirtschaftlichen Tatsachen und die zu erwartenden Auslagerungsprozesse verweisen eher in die andere Richtung, und die gewerkschaftliche Organisation ist in diesen Branchen noch immer relativ schlecht. Zwar wird in der Reinigungsbranche seit Jahren über einen nationalen Gesamtarbeitsvertrag verhandelt. Dieser wird nach neueren Informationen aber keine Mindestlöhne regeln, was die Hoffnung auf Verbesserung gleich schwinden lässt. Die saubere Schweiz wird – so trüb diese Aussicht auch ist – vermutlich auch in Zukunft von «Putzfrauen wider Willen» geputzt.

Tschannen Pia, 2003. Putzen in der sauberen Schweiz. Arbeitsverhältnisse in der Reinigungsbranche. Reihe gender wissen, eFeF-Verlag, Bern/Wettingen. Bestellungen an: info@efefverlag.ch.

39



■ Bei einem Glas Roten und einer Zigarette
erholen sich Arbeiter der Baustelle Mattmark,
Wallis, 1965.

■ Les travailleurs du chantier font la pause
avec un verre de vin et une cigarette; Mattmark,
Valais 1965.

Jürg Hassler



■ *Das Essen kann warten, der Brief von zuhause ist wichtiger; Kantine Mattmark, 1965.*

■ *La lettre de la famille d'abord, le repas ensuite; cantine Mattmark, 1995.*

Sibylle Burger-Bono
Antonio Da Cunha
Thomas Facchinetti
Peter Hayoz
Carlo Knöpfel
Sylvia Manchen Spörri
Jean Mhurekwenzim Mfato
Hatice Yürütücü

De quels spécialistes la Suisse a-t-elle besoin?

La politique d'admission dans le cadre de la nouvelle loi sur les étrangers est grandement contestée. Le projet de loi prévoit de limiter la main-d'œuvre étrangère provenant des pays hors de l'UE/AELE aux travailleurs qualifiés et aux spécialistes. La rédaction de terra cognita a demandé aux experts de s'exprimer au sujet de cette proposition et d'apprécier quel type de spécialistes sera nécessaire à notre économie suisse à l'avenir. Les propos des participants au débat par e-mail ci-après ne reflètent cependant ni la position des partenaires sociaux ni la voix des partis politiques. Dans un premier tour, les participants répondent simplement à la question posée ci-dessus. Au second tour, ils prennent position sur l'une des réponses données.

■ Antonio Da Cunha: Le modèle économique qui a permis le développement des pays européens n'existe plus. L'économie suisse est, elle-même, en mutation profonde dans un contexte de globalisation qui fait peser d'énormes incertitudes sur l'avenir proche ou lointain. En dépit de l'incertitude, le changement dans la demande globale sur le marché du travail semble peu probable. Mais du fait de la transformation des modes de produire, il semble indiscutable que l'économie suisse aura besoin de davantage de main-d'œuvre qualifiée. La pression de l'innovation est forte et croissante. Les compétences professionnelles et sociales gagnent en importance. Les connaissances spécialisées doivent être renouvelées en permanence. Les rapports de poids entre les branches changent. Les contenus du travail aussi.

Cependant, l'évolution actuelle est paradoxale. La main-d'œuvre apparaît de plus en plus divisée en deux catégories: un noyau composé de salariés qualifiés, polyvalents et mobiles. Autour de ce noyau, l'économie moderne fonctionne aussi sur une masse de plus en plus importante de personnes précarisées, à faible niveau de formation ou déqualifiées par les processus d'innovation, à horaires et salaires variables. L'économie actuelle s'accommode bien d'une segmentation du marché du travail qui polarise la société et vulnérabilise le lien social. Une politique d'intégration forte fondée sur un scénario volontariste

d'insertion professionnelle des jeunes générations dans le marché du travail pourrait compenser les déficits de qualifications et contribuer à assurer la cohésion sociale.

■ Jean Mhurekwezim Mfato: J'approuve tout à fait l'analyse d'Antonio Da Cunha, qui décrit de manière pointue la situation économique actuelle. Je voudrais plutôt profiter de ce second tour, pour exprimer mon opinion personnelle sur cette question. Il est évident que dans une période de redressement économique que l'on attend avec impatience, le recrutement non seulement des spécialistes, mais aussi d'une main-d'œuvre jeune en provenance des pays tiers s'avère indispensable.

C'est donc cette perspective qui explique l'engouement des pays membres de l'Union Européenne à l'élargissement. Comme on a pu constater après la réunification des deux Allemagnes, il y a eu un exode de la population, au premier plan des jeunes et des spécialistes de la périphérie vers le centre. Nous allons assister à un scénario semblable.

Dans le cadre de la prévision de cet événement majeur et pour apaiser les craintes des populations indigènes, les pays du centre et la Suisse par le biais des accords avec ces derniers, cherchent à se doter des outils subtils et efficaces de sélection, voire de discrimination des immigrants, difficiles à intégrer à cause de la couleur de leur peau, leur culture ou leur appartenance à une religion et de ce fait indésirables.

Une loi aussi discriminatoire ne peut qu'encourager la clandestinité et apporter de l'eau au moulin des trafiquants des êtres humains. Une politique de contrôle d'immigration axée sur une flexibilité par rapport à l'offre et la demande sur le marché de travail, accompagnée d'un effort sensible dans le domaine de l'intégration des immigrants, serait prometteuse pour l'économie de la Suisse et pour la paix sociale.

De quels spécialistes la Suisse a-t-elle besoin?

■ Thomas Facchinetti: Le modèle de référence de l'accès des immigrants non-nationaux sur le marché de l'emploi helvétique se fonde sur l'existence d'une opportunité concrète de travail. Le contrat de travail doit être approuvé par des autorités administratives ad hoc pour qu'une autorisation de séjour soit ensuite délivrée au travailleur immigrant. Les pouvoirs publics régulent ainsi l'accès de la main-d'œuvre étrangère au marché du travail suisse en vertu d'une politique d'admission sélective qui donne la priorité aux nationaux et aux personnes étrangères déjà installées, selon une hiérarchie différenciée, par rapport aux primo-migrants.

L'introduction graduelle de la libre circulation des personnes avec l'UE modifie le modèle de référence suisse d'admission au marché du travail, mais le recrutement des immigrants provenant d'Etats tiers demeure apparemment, dans son principe, inchangé. Si pour ces derniers un changement de cap radical des règles de recrutement se heurte à des motifs de politique intérieure et de protection du marché du travail, davantage d'ouverture est cependant possible et souhaitable. En assurant le contrôle de l'accès à l'emploi de ces immigrants, les régions de recrutement et le profil des spécialistes visés pourraient être élargis. Des accords politiques de migrations contrôlées avec les nouveaux pays membres de l'UE et avec d'autres Etats avec lesquels la Suisse a des intérêts importants constituerait une approche multilatérale plus nuancée. La qualité de spécialiste ne devrait pas s'apprécier uniquement en fonction des diplômes, mais aussi en vertu de la pratique professionnelle, d'éventuels liens personnels avec la Suisse et de compétences culturelles: la maîtrise de langues utiles à l'activité de l'entreprise ou la connaissance fine des régions d'exportation et d'importation de celle-ci. Un spécialiste bardé de diplômes dispose d'un atout pour sa mobilité professionnelle, ce qui limite son risque de chômage, sans que cela ne représente en soi un facteur décisif pour son intégration sociale et culturelle. Si la notion de spécialiste est élargie, il faut alors simultanément atténuer les risques de chômage des plus vulnérables d'entre eux, en liant l'octroi d'une première autorisation de travail à l'obligation pour l'employeur d'assurer un perfectionnement professionnel adéquat. En outre, un minimum de réseau social devrait être organisé pour assurer leur intégration.

L'évolution économique mondiale rend aléatoire la planification du profil des spécialistes dont la Suisse aurait besoin. Une politique de migration moins rigide sur les pays de provenance et plus flexible sur les compétences des spécialistes recherchés serait, moyennant un dispositif complémentaire d'accompagnement, avantageuse pour notre pays.

■ Antonio Da Cunha: Je suis entièrement d'accord avec Thomas Facchinetti: la qualité de spécialiste ne devrait pas s'apprécier uniquement en fonction des diplômes, mais aussi en termes de compétences sociales et culturelles. Autre point d'accord: les diplômes ne préjugent en rien de la capacité d'intégration d'un individu. L'inévitable complexité des facteurs personnels et sociaux jouant en faveur de l'intégration rend les politiques ciblées de régulation des flux migratoires incertaines dans leurs résultats escomptés. A cet égard, la politique des

deux cercles ne semble apporter aucune réponse pertinente ni au problème de la compétitivité de l'économie suisse ni à celui de la cohésion sociale. La réponse à ce double problème se trouve effectivement dans le développement des systèmes de formation et de perfectionnement professionnel, mais aussi dans la mise en œuvre d'une nouvelle citoyenneté fondée sur la résidence. Dès lors, je ne peux pas me contenter de la position de Thomas Facchinetti. Le problème qui nous est posé ne consiste pas à flexibiliser la politique des deux cercles, mais à trouver une réponse politique suffisamment crédible pour qu'on puisse s'en passer. Affirmer la nécessité d'une flexibilisation de la politique des deux cercles c'est déjà l'admettre dans son principe fondamental. Serait-il possible d'imaginer une autre politique de régulation des flux de main-d'œuvre fondée sur la généralisation et le respect de contrats collectifs de travail, plutôt que sur l'imposition de quotas (plus ou moins flexibles) de tel ou tel spécialiste en provenance de tel ou tel pays?

De quels spécialistes la Suisse a-t-elle besoin?

■ Jean Mhurekwenzim Mfato: Bien que j'éprouve personnellement des difficultés à admettre la spécialité professionnelle comme unique critère pour la migration en Suisse, il est fort probable que ce projet de loi soit approuvé par le parlement. Ce qui justifie la pertinence d'une réflexion approfondie sur cette question.

Du point de vue économique, je pourrais m'imaginer que la Suisse a besoin d'entrepreneurs, d'économistes, d'informaticiens et de juristes. Ceux-ci pourraient contribuer à accroître la compétitivité des compagnies suisses sur le marché mondial et global, en les aidant à obtenir des parts de marché dans leurs régions d'origine, pour autant qu'ils soient embauchés à cet effet. En Suisse, les entrepreneurs pourraient créer des petites et moyennes entreprises et contribuer ainsi à la réduction du chômage. Pour cela, il faudra créer une structure d'encouragement, d'encadrement, de formation et de financement des projets jugés rentables.

Dans le souci de préserver une cohabitation pacifique entre les différentes communautés étrangères, ainsi qu'entre celles-ci et la société suisse, je pense que sur le plan social la Suisse a besoin de spécialistes comme de médiateurs pour prévenir des conflits intercommunautaires et d'artistes, écrivains et journalistes pour aider à présenter une image plus positive des étrangers et montrer leur apport à l'économie ainsi qu'à la société suisse.

Toutefois, avant de faire venir des spécialistes d'ailleurs, mieux vaudrait commencer par répertorier ceux qui vivent déjà en Suisse en vue d'un placement professionnel adéquat, à défaut, les aider à y accéder moyennant des stages appropriés.

■ Thomas Facchinetti: Il est vrai que la Suisse a besoin de nouvelles impulsions pour sa politique d'intégration des étrangers afin d'assurer une bonne cohésion sociale. Des médiateurs et différents types de personnes intermédiaires jouent un rôle important dans cette optique. Bon nombre de ces personnes vivent déjà depuis longtemps dans notre pays et il conviendrait de valoriser davantage ce potentiel avant de recourir massivement à des personnes extérieures. Malheureusement les qualités et compétences de ces personnes déjà installées sont trop souvent dépréciées. Les intéressés se heurtent également à toutes sortes de préjugés et de discriminations.

Jusqu'à présent, la politique de recrutement de main-d'œuvre étrangère assurait globalement un minimum de liaison entre les contingents de nouvelles autorisations de travail et la situation sur le marché de l'emploi: en principe, priorité à l'emploi pour les migrants déjà installés par rapport aux primo-migrants. La portée de ce mécanisme est cependant limitée par l'existence de discriminations à l'embauche d'une partie de ceux déjà installés: faible ou non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience professionnelle acquis à l'étranger, préjugés et ségrégation liés à l'origine nationale ou ethnique, à la couleur de la peau, à la religion, etc.

La liaison globale entre le nombre de nouvelles autorisations de travail pour immigrants et le nombre de chômeurs devrait être complétée non seulement par un mécanisme visant à favoriser la formation et le perfectionnement professionnel mais aussi par des instruments de lutte contre les discriminations de type racial sur le marché du travail.

Welche Spezialistinnen und Spezialisten braucht die Schweiz?

■ **Hatice Yürütücü:** Welche Spezialistinnen und Spezialisten braucht die Schweiz – vor allem aus dem Ausland? In der Vergangenheit waren einmal Fachspezialisten gefragt, dann wieder Allrounder. Das wird bleiben. Die heutigen Spezialisten werden älter, neue müssen die Arbeit übernehmen. Viele Branchen werden sich in die eine oder andere Richtung weiterentwickeln. Das neue Ausländergesetz erlaubt in Zukunft die Zulassung spezialisierter Personen aus Drittstaaten nur, wenn niemand aus dem Inland sowie den EU/EFTA-Staaten gefunden werden kann. Heute sind 15 Staaten in der EU, nach der Osterweiterung werden es 25 sein!

Welche Arbeit muss es sein, für die niemand aus der Schweiz oder aus den EU/EFTA-Staaten gefunden werden kann? Welche Spezialisten müssen es sein und welche Kenntnisse und Fähigkeiten müssen sie haben, damit sie zugelassen werden? Ist ein Facharbeiter auch ein Spezialist?

Die selbständig Erwerbenden und Investoren werden Geld ins Land bringen, Arbeitsplätze schaffen. Gut so. Die Konkurrenz für die einheimischen Firmen wird dagegen steigen, was auch positive Auswirkungen haben kann. Die Wissenschaftler und Kaderleute, also die «Rosinen», dürfen kommen. Internationale Anerkennung und Popularität sind gesichert. Gut so. Aber für unselbständig Erwerbende werden keine Arbeitsplätze angeboten werden. Die Anzahl der Arbeitsplätze für die Spezialisten wird sich nicht gross ändern. Oder werden Müllspezialisten für die Müllabfuhr, Bauingenieure als Maurer oder Chemiker als Maler eingesetzt? Wohl kaum.

■ **Sibylle Burger-Bono:** Hatice Yürütücü spricht ein wesentliches Dilemma an: Ist es zulässig, auszuwählen, welche Ausländerinnen und Ausländer wir wollen. Einmal abgesehen von sicherheitspolitischen Erwägungen, die selbstverständlich verbieten, kriminelle Personen ins Land zu lassen (oder hier zu behalten) stellt sich die Frage vor dem humanitären Anspruch der Schweiz tatsächlich. Meiner Meinung nach ist aber das Problem nicht in dieser Schärfe zu entscheiden. Es sind tatsächlich Fachleute, die wir brauchen. Aber Fachleute, z.B. im Pflegebereich, sind keine Akademiker, sondern ausgebildete Personen, die gute Arbeit leisten. Es sind eben nicht nur Spitzenleute, die wir bei uns haben möchten.

Die Zulassungspolitik im Rahmen des neuen Ausländergesetzes ist heiss umstritten. Der Gesetzesentwurf sieht für Arbeitskräfte von ausserhalb des EU- und EFTA-Raumes eine Beschränkung auf Qualifizierte bzw. Spezialistinnen und Spezialisten vor. Die Redaktion von terra cognita hat Expertinnen und Experten gebeten, sich zu diesem Vorschlag zu äussern und eine Einschätzung vorzunehmen, welche Art von Spezialisten in Zukunft in der Schweizer Wirtschaft benötigt werden. Die Teilnehmenden der nachfolgenden E-Mail-Debatte vertreten dabei weder Positionen der Sozialpartner noch offizielle Parteimeinungen. In einer ersten Runde antworteten sie auf die oben gestellte Frage. In einer zweiten Runde nahmen sie zu einer der vorgelegten Antworten Stellung.

Die Osterweiterung der EU ist eine Entwicklung, deren Folgen noch überhaupt nicht eingeschätzt werden können. Es kann aber heute davon ausgegangen werden, dass die Schweiz nicht das Haupteinwanderungsland für diese Staaten sein wird. Bereits lässt sich erkennen, dass der Hauptteil der Arbeitssuchenden heute aus Deutschland kommt und nicht aus den ärmeren EU-Staaten. Darüber hinaus ist der Ansturm nicht so gross, wie gewisse politische Gruppen in der Schweiz befürchtet haben.

Welche Spezialistinnen und Spezialisten braucht die Schweiz?

■ **Carlo Knöpfel:** Die hier aufgeworfene Frage impliziert zweierlei: erstens, man könne vorhersagen, welchen Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften die Schweiz in welchen Branchen in den nächsten Jahren und Jahrzehnten haben wird. Und zweitens: die Schweiz könne diesen Bedarf ausserhalb des EU- und EFTA-Raumes rekrutieren.

Beide Annahmen sind falsch. Angesichts des dynamischen Strukturwandels in Wirtschaft und Gesellschaft, angesichts des sich weiter verschärfenden Standortwettbewerbs und des technischen Fortschritts ist es nicht möglich vorherzusehen, welche Spezialistinnen und Spezialisten in Zukunft gebraucht werden.

Zudem ist die Schweiz nicht das einzige Land, das auf Grund der demographischen Entwicklung Fachkräfte aus dem Ausland holen möchte. In diesem internationalen Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte steht das Land allerdings nicht mit allzu guten Karten da. Dies aus vielerlei Gründen, zu denen nicht zuletzt die Migrationspolitik selber gehört.

Darum ist ein anderer Ansatz zu suchen. Menschen gleich welcher Qualifikation sind im Rahmen einer grosszügigen Quotenregelung willkommen zu heissen, wenn sie die Bereitschaft zur aktiven Integration mitbringen. Integrationspolitisch ist der Fokus auf die Kinder dieser Migrantinnen und Migranten zu richten. Ihnen muss so geholfen werden, dass sie den Weg durch die Schulen in den Arbeitsmarkt erfolgreich bestreiten können. Hier entscheidet sich, ob der Bedarf an Spezialistinnen und Spezialisten in der Schweiz auch mittelfristig gedeckt werden kann.

■ Sylvia Manchen Spörri: Carlo Knöpfel bringt ein spannendes Argument in die Diskussion ein. Gut integrierte und ausgebildete Migrantenkinder sollen dem einheimischen Markt zur Verfügung stehen und so die Konkurrenz um Arbeitskräfte aus den anderen nachfragenden Staaten aus dem Feld schlagen. Diese Überlegung liesse sich übrigens auch für die eigenen, im Land lebenden Arbeitskräfte anstellen. Ich denke auch, dass die Schweiz für manche Berufsgruppen, die in anderen Ländern gute Karriereöglichkeiten hätten, nur attraktiv ist, wenn sie solche Integrationsbemühungen unternimmt. Ein anderer Lösungsvorschlag von Carlo Knöpfel sind «grosszügige Quoten». Dies hätte natürlich den Vorteil, dass die Qualifikation nicht definiert werden müsste. Wie würde dieser Zustrom reguliert? Dürfen dann so viele Menschen einwandern, bis die Zahl X erreicht ist? Oder solange sie Arbeit finden?

Die Anfrage zu dieser Debatte hat in mir grundsätzliche Überlegungen ausgelöst. Wir sind eine Gesellschaft, der es nicht mehr gelingt, sich selbst zu reproduzieren. Aus feministischer Perspektive haben dazu die Abwertung von reproduktiven Aufgaben wie die Erziehung von Kindern und die Führung eines Haushaltes beigetragen sowie die unsägliche Schwierigkeit, in der Schweiz Beruf und Familie zu vereinbaren. Kein Wunder, haben die meisten erfolgreichen Frauen denn auch keine, wenige oder sehr spät Kinder. Eine gerechte Aufteilung von Erwerbsarbeit, sozialer Arbeit und Freizeit ist noch in weiter Ferne, und so dominieren im Moment die Erwerbsarbeit und der Fun. Darum greifen wir, und dies finde ich regelrecht «kolonial», auf die Ressourcen der anderen Länder zu, die Arbeitskräfte produzieren.

Im Weiteren stellt sich die Frage, ob wir immer mehr wachsen müssen. Noch vor zwanzig Jahren waren das Thema der Überbevölkerung und ein drohender Kollaps der Welt in der politischen Diskussion bestimmend. Andere Länder mit hohen Geburtenraten wurden belächelt. Heute wollen wir ihre Kinder haben, damit sie unsere Rente bezahlen. Wir brauchen dringend Konzepte, wie wir sozial gerecht *schrumpfen* können und wie unsere Gesellschaft ihre Reproduktionsaufgaben wieder wichtig nehmen und geschlechtergerecht wahrnehmen kann. Diese innenpolitische Frage ist für mich eng mit der Nachfrage nach ausländischen Arbeitskräften verbunden.

Welche Spezialistinnen und Spezialisten braucht die Schweiz?

■ Peter Hayoz: Spezialisten sind durch den begrenzten inländischen Arbeitsmarkt unerlässlich im Bildungs- und Forschungsbereich, im Bereich der neuen Technologien, wie z.B. der Biotechnologie, in Spin-Off-Firmen, aber auch in traditionellen Industriebereichen der Chemie und Pharma, den verschiedenen Anwendungsbereichen der Technik und Elektronik. Im Dienstleistungssektor sind es die Banken und Versicherungen sowie die Kommunikations- und Informatikfirmen, die auf Spezialisten der Arbeitsmärkte von Drittstaaten angewiesen sind. Es besteht auch Bedarf im schweizerischen Gesundheitswesen, insbesondere in Spitälern. Durch die Globalisierung und die damit verbundene Internationalisierung der Wirtschaft und der schweizerischen Bevölkerung sind auch in den Sparten Kultur, Musik, Sport und Tourismus Fachspezialisten gefragt. Die Schweiz wendet jährlich rund 2.7 % ihres Bruttosozialproduktes für die Forschung auf und belegt damit weltweit den vierten Platz, hinter Schweden, Japan und Korea. Da sich die Konkurrenzsituation international permanent verschärft, will sie mindestens diesen Platz behalten können.

Transnationale Unternehmen sind auf den Austausch von Fach- und Führungskräften angewiesen. Hier spielen auch die weiteren positiven Standortvorteile der Schweiz eine wichtige Rolle, wie z.B. die gute Infrastruktur oder die politische Stabilität.

Es gilt die Kunst der richtigen Wahl aus den vielfältigen Bedürfnissen und den knappen Kontingenten anzuwenden: volkswirtschaftlich richtig, nachhaltig, transparent, gerecht verteilt, sowie den längerfristigen staats- und gesellschaftspolitischen Interessen der Schweiz Rechnung tragend.

■ Carlo Knöpfel: Natürlich braucht die Schweiz Spezialistinnen und Spezialisten in Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft. Aber die Aufzählung von Wirtschaftszweigen und Branchen von Peter Hayoz zeigt die Problematik sehr schön. Sie werden schlicht überall gebraucht. Schliesslich hat sich die Schweiz schon vor vielen Jahren auf einen kapital-, technik- und know-how-intensiven Entwicklungspfad begeben. Niemand aber weiss, wie viele Spezialistinnen und Spezialisten mit welchen Fähigkeiten tatsächlich wo gebraucht werden. Unbeantwortet bleibt auch die Frage, ob es möglich und richtig ist, diese aus Drittstaaten zu holen. Diese Rosinenpickerei in bester Schweizer Tradition ist diskriminierend, rassistisch und entwicklungs- und migrationspolitisch unsinnig, und darum abzulehnen. Warum sollen Spezialistinnen und Spezialisten gegenüber anderen Erwerbstätigen bevorteilt werden? Wie ist dieser bewusst herbeigeführte Brain Drain gegenüber den Ländern des Südens und Ostens zu rechtfertigen, wenn gleichzeitig in der Entwicklungszusammenarbeit viel Geld in den Aufbau eines qualifizierten Humankapitals in genau den gleichen Ländern investiert wird? Schliesslich sind Spezialistinnen und Spezialisten sehr mobil und kaum zu einer nachhaltigen Integration bereit. Die vorgeschlagene Zulassungspolitik im neuen Ausländergesetz ist darum abzulehnen.

Welche Spezialistinnen und Spezialisten braucht die Schweiz?

■ Sibylle Burger-Bono: Die Frage ist eng verknüpft mit der Frage «Wie wird sich die Wirtschaft, aber auch die Gesellschaft in der Schweiz entwickeln?» In beiden Fällen grenzen Aussagen an Wahrsagerei. Noch vor fünf Jahren wäre es klar gewesen, dass vor allem Arbeitskräfte aus den Bereichen Informatik und E-Management gesucht werden. Wenn man aber jetzt den Stellenmarkt und die heutigen «Boom-Branchen» betrachtet, sind viel eher Pflege-Personal und Krippenleiterinnen gefragt. Zusätzlich ist anzumerken, dass nicht nur das Gastgewerbe, sondern auch der Bereich der privaten Haushalte sehr stark von ausländischen Arbeitskräften abhängt. Hier fehlen gut integrierte Personen mit genügenden Kenntnissen der Landessprachen.

Für alliance F, den Bund Schweizerischer Frauenorganisation, stellt sich noch eine andere Frage: Ein grosses Potential an gut ausgebildeten Personen liegt in der Schweiz brach, weil es uns nicht gelingt, die Arbeitsbedingungen für Eltern mit Kindern erträglich zu machen. Infrastrukturen nützen aber nicht nur den Schweizer Eltern, sie verbessern auch die Integration der ausländischen Kinder und bieten einen Standortvorteil, um hoch qualifizierte Kader zu akquirieren.

Nun die Antwort auf die oben gestellte Frage: Die Schweiz muss vor allem flexibel bleiben, da die wirtschaftlichen Bedürfnisse sich laufend ändern. Starre Lösungen schaden allen.

■ Peter Hayoz: Tatsächlich weiss niemand, wie sich die Wirtschaft weiter entwickeln wird. Wird das wirtschaftliche Wachstum vor allem über die wissenschaftsorientierten Technologien, wie z.B. der Informations-, Bio- oder Nanotechnologie stattfinden? Oder werden im Pflegebereich Arbeitskräfte aus Drittstaaten in grosser Anzahl notwendig?

Besonders im Bereich der Pflege der Betagten ist es wichtig, dass das Pflegepersonal unsere Sprache spricht. Die Frage der Integration der Ausländer wird in Zukunft wesentlich mehr mitberücksichtigt werden müssen. Der Entwurf des Ausländergesetzes trägt diesem Anliegen bereits Rechnung. Des Weiteren frage ich mich, ob genügend Lehrstellenangebote einerseits in den Branchen mit Fachkräftemangel vorhanden sind und ob die «richtigen» Ausbildungs-Lehrgänge an den Hoch- und Fachhochschulen mit der entsprechenden Platzzahl angeboten werden. Imagepflege der Berufsbilder und attraktive Lohn- und Arbeitsbedingungen sind wichtige Elemente, die es in Branchen mit Mangel an Arbeitskräften ernst zu nehmen gilt. Für den Entscheidprozess der Jugendlichen und jungen Erwachsenen bei der Berufswahl sind Attraktivität, Fähigkeiten und Fragen nach dem Sinn der Tätigkeit, nebst dem Lohn, wichtig.

Ich gehe mit Sibylle Burger-Bono einig, die Anforderungen an die Schweizer Wirtschaft sind gross. Die Flexibilität ist auf Arbeitgeber- wie auch auf Arbeitnehmerseite gefordert, damit die Konkurrenzfähigkeit unserer Wirtschaft aufrecht erhalten werden kann.

Welche Spezialistinnen und Spezialisten braucht die Schweiz?

■ Sylvia Manchen Spörrli: 2001 und 2002 arbeitete ich als Wirtschaftspsychologin in einem Projekt, das sich mit Führungsproblemen in IT-Projekten beschäftigte. Die Wirtschaft baute, auf den «E-Boom» hoffend, Kapazitäten aus. Zentrale Fragen waren zu Beginn denn auch: Wie können wir Mitarbeitende in den Projekten binden und aus dem Ausland integrieren? Können wir durch innovative Organisationsformen (Bildung virtueller Teams) auf Human-Ressourcen im Ausland zugreifen? Im Verlauf unseres Projektes kam es zum Börsen-Crash, hauptsächlich betroffen war die IT-Branche mit den neuen E-Business-Zweigen. Unsere Projektpartner fragten uns nun, wie wir die Mitarbeitenden «wieder los werden» könnten (Zitat). Es kam zu Entlassungen und auch zu Konkursen.

Dieses Beispiel zeigt, wie labil und unberechenbar die Nachfrage nach Spezialisten in der Wirtschaft ist. Darum fände ich es falsch, bestimmte Berufsgruppen oder Qualifikationsniveaus in einem Gesetz zu definieren. Aus der Wirtschaftsperspektive wäre es sinnvoll, an den Marktbedürfnissen orientiert auf Arbeitskräfte zuzugreifen zu können. Wichtig ist jedoch, günstige Rahmenbedingungen (bezüglich Dauer des Aufenthalts, Familiennachzug, Aufenthalt und Arbeitsberechtigung der Lebenspartner, Chancengleichheit der Geschlechter beim Zugang zum Arbeitsmarkt) zu schaffen, die sowohl eine sozialverträgliche Situation für die Arbeitnehmenden in der Schweiz als auch für deren Herkunftsland ermöglichen.

Sibylle Burger-Bono ist selbständige Anwältin mit Kanzlei in Bern sowie geschäftsführende Präsidentin von alliance F, Bund Schweizerischer Frauenorganisationen.

Antonio Da Cunha est économiste, géographe et professeur à l'Institut de géographie de l'Université de Lausanne. Il est président du Forum pour l'intégration des migrants et membre de la Commission fédérale des étrangers.

Thomas Facchinetti est Délégué aux étrangers du canton de Neuchâtel.

Peter Hayoz ist wissenschaftlicher Adjunkt und Gruppenleiter in der Sektion Arbeitskräfte und Einwanderung des Bundesamtes für Zuwanderung, Integration und Auswanderung, IMES.

Carlo Knöpfel ist Sozialwissenschaftler und Leiter des Bereichs Grundlagen bei Caritas Schweiz. Er ist Mitglied der Geschäftsleitung der Schweizerischen Konferenz der Organisationen für Sozialhilfe SKOS.

Sylvia Manchen Spörri ist Arbeitspsychologin und arbeitet bei der Fachstelle für Frauenfragen der Stadtverwaltung Zürich. Daneben unterrichtet sie an der Hochschule St. Gallen.

Jean Mhurekwenzim Mfato est économiste et travaille comme traducteur. Il est membre de l'Association congolaise Suisse.

Hatice Yürütücü ist Architektin und Berufsschullehrerin. Sie ist Mitglied der Eidgenössischen Ausländerkommission.

■ Hatice Yürütücü: Mitte Februar des Jahres 1963 kam mein Vater als Facharbeiter in die Schweiz. SIG in Neuhausen-SH, GF in Schaffhausen, Sulzer in Winterthur, und noch viele andere Grossfirmen haben damals sehr viele Ausländer in die Schweiz geholt und beschäftigt. Informatik war ein unbekanntes Wort. Schon in den siebziger Jahren machten sich die wirtschaftlichen Änderungen bemerkbar. In welche Richtung sich die Wirtschaft entwickelt hat und was der Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft gebracht hat, sehen wir heute. Wie geht es nun weiter? Die Intervalle der wirtschaftlichen Berg- und Talfahrten haben sich so sehr verkürzt, dass man heute nicht mehr voraussagen kann, wie es nächstes Jahr aussieht.

Ich unterstütze die Meinung von Sylvia Manchen Spörri. Das Gesetz sollte gleichzeitig für die Schweiz und für die ausländischen Arbeitnehmer günstige Rahmenbedingungen schaffen. Auf der einen Seite wird die Wirtschaft, wie bis heute, die Art und Menge der benötigten Arbeitskräfte bestimmen. Auf der anderen Seite darf die Wirtschaft die Arbeitskräfte nicht zu einem Spielball machen, den man hin und herrollen kann!

Wie sollen die Neuzulassungen aber bestimmt werden? Ich kann mich gut erinnern; mein Vater musste Deutschkurse besuchen und hatte bereits eine Einstellungsbestätigung in der Tasche, bevor er überhaupt in die Schweiz einreiste. Vielleicht sollte man sich wieder zurückerinnern. In der Vergangenheit gab es nicht nur Negatives!



■ *Die meisten Arbeiter, die anfangs der sechziger Jahre im Strassenbau beschäftigt waren, kamen aus Italien.*

■ *La plupart des travailleurs qui étaient occupés à la construction des routes dans les années 60 étaient des Italiens.*

Jürg Hassler

Versalzene Gedichte

Sprache kann man nicht wie Hemd wechseln, waschen bügeln um Frisch zu sein. Ich lernte Deutsch elementar, ein Gegenstand, ein Wort, langsam bis ich nicht darüber hinaus gelernt habe, das Gefühle aus gesagt werden können auf Deutsch. Der Übergang über beweinen der Heimat in schreiben auf Deutsch war für mich logische konsekvenz. Auf Deutsch gab es mich nicht.

Welche Rolle kommt der Arbeit der fremden Dichterin zu? Dragica Rajčić reflektiert über das Dazwischen-Stehen: hier Heimat, dort Fremde, hier gesellschaftliche Anerkennung, dort Alibi-Auftritte anlässlich von Tagungen zu migrationsspezifischen Themen. Dabei wählt sie bewusst ein nicht perfektes Deutsch, um diese Grenzsituationen zu unterstreichen.

Ich schrieb über Thema des verletzten Fremden und warf es vor den Augen dessen welche theoretisch Solidarisierten mit den Fremden. Meine Kollegen fühlten sich ausgestossen, verletzt in ihren Selbstbild. Wie könnte ich sie adoptieren, ich hatte Vorteil fremde zu sein und würde deswegen beachtet, aber einem Fremde kann man nicht als sich gleichen sehen, so gehen sein Zauber verloren. Stink gewöhnlich will keine sein. Ich kam mir vor wie da sich mich ausgedacht habe um anderen weh zu tun.

Göttin Kali und Mariamagdalena

Ich änderte die Strategie des Schreibens, ich schrieb über Position der Frauen. Seit Simone Bovoar ist Frauen klar das sie «das andere» Geschlecht sind, so muss doch gehen, dachte ich das sich meine Schwester in mir erkennen. Die Frauen luden mich zum Frauenzorgen und sagten mir das ich eine starke Frau sei. Mir kam es vor das ich Göttin Kali und Mariamagdalena in einem sei. Aus diese Verpackung zur starke Frau brauchte ich sie in ihren Augen nicht, die starke Frauen können allein bleiben.

Sie erzählten mir, was sie nicht schon getan haben auf die fremden Frauen zuzugehen, aber da sei eben die Sprache und die andere Kultur und irgendwie auch Gefühl als Mittelstandfrauen sind sie privilegiert und schlechtes Gewissen und so, ob ich erklären könnte wie geht es fremden Frauen.

So fand ich mich als Aufklärerin und Verständnis Mutter. Zwischen durch habe ich in Zeitungsinterviews gesagt «Ich bin kein exotisches Tier», was natürlich Verdacht schöpft. Ich will in vollen ernst als Dichterin genommen werden. Besonderer Augenmark würde meiner Putzarbeit geschenkt, wie bereichernd ist es für die Literatur keine andere Kopfarbeit zu machen als nur zu dichten beim Putzen. Wer nimmt die putzende

Dichterin ernst? In der Lindenstrasse ist Else Hauswartin welche Gift und Galle ist gegen Menschen. Aber sie kann wenigstens Deutsch obwohl Bayerisch.

Ungeniessbar versalzen

Wäre ich Zuhause geblieben könnte ich zwischen Kartoffeln schellen und Salat giessen meine Gedichte auf kroatisch schreiben, sie wären genauso «ungeniessbar versalzen» wie auch Deutsch aber ich hätte so wenigstens kein Verrat an Mutter (sprache) ausgeübt. In der NZZ Stand «man musste ihre muttersprachliche Gedichte sehen» bevor der Kritiker überhaupt die gedruckte sehen kann. Wie das man in Restaurant bevor Kottlette kommt schnell Schwein sehen muss.

Der Kritiker könnte doch nicht entscheiden ob ein Gedicht Gedicht ist, wo die Dichterin alle grammatikalische und orthographische Regeln der deutsche Sprache missachtet. So Weiss man bis Heute nicht von der Seite der Kritik was soll man mit mir tun, der Zwiespalt ist derselbe wie mit allen netten und linken, aus dem politikkorrekten Standpunkt muss man doch Fremdenfrauenfreundlich sein, aber das jemand die Sprache verunstaltet ist ein Kulturverlust (Pisa Studie) so musste man doch die Frau zur Vernunft bringen, sie soll doch Texte korrigieren lassen, sie kann doch nicht...

Ich bekomme viele Fragen ob ich Deutsch kann. Falls ich es kann, kann man mich als Hochstaplerin entlarven. Nur den Blinden könnte so was gefallen. Wenn ich Deutsch nicht kann dann ist die Sache noch einfacher. Ich soll dann Deutsch nicht schreiben. So wird man mich los, weil wie kann ich mir zumuten ohne Kenntnis der Sprache Gedichte zu schreiben. Goethe, Schiller, Brecht, Hölderlin die haben Sprache bereichert.

Krieg, Flucht, Leid, Schmerz – aber die Liebe gehört nicht dazu

Die doppelte Unverständnis seine Position kann der fremder Schriftsteller nur entkommen wenn er über Märchentradition seines Heimates auf Deutsch schreibt. Für das Publikum welche so was ganz gern liest und sich in die Wüste versetzt. Der fremde Schriftsteller hat in seiner Unbeholfenheit übersehen das ihm Kritik an dem Gastgewährenden Land übelgenommen wird. Er sieht es falsch weil Sicht von unten die oben nie erhellt hat. Ein Asylsuchender Schriftsteller würde schon in seinem Land von der Machthabern verachtet, die Prozedur in Aufnahme Land gibt ihm das Rest. Für wem soll er schreiben, ein Algerier in Paris,

Dragica Rajčić wurde in Kroatien geboren und lebt seit über zwanzig Jahren in der Schweiz. Sie hat drei Kinder und arbeitete jahrelang als Putzfrau. Bekannt wurde Dragica Rajčić mit ihren «Halbgedichten einer Gastfrau». Heute ist sie als Redaktorin und soziokulturelle Animatorin tätig. Daneben absolviert sie ein Studium an der HSA Luzern.

Histoire piquante: Le travail de la poétesse étrangère

Dans son exposé sur le rôle de la poétesse étrangère, Dragica Rajčić réagit sur la position «entre les deux»: ici la patrie, là-bas l'étranger, ici la reconnaissance sociale, là-bas la scène «alibi» dans les journées sur les thèmes spécifiques de la migration. Là-dessus elle choisit consciemment un allemand imparfait, ceci pour faire ressortir ces situations de frontière.

ein Iraner in Deutschland? Eigene Familie hat es nicht gern wenn man heimlich über sie in der fremde Sprache schreibt. Kollege Said sagte wie unverständlich wurden seine Liebesgedichte von Lesern aufgenommen, ein Exilschriftsteller soll Bitte sich an politischen halten, seine Themen sind auf eine Hand aufgezählt (Krieg, Flucht, Leid, Schmerz) aber die Liebe gehört nicht dazu.

Der fremde Schriftsteller arbeitet meistens in Restaurants als Kellner oder als Bauarbeiter. Zeitlich schreibt er nach der Arbeit. Wenn Zuhörer seinen Gedichten lauscht läuft ihm Schweiß über die Rücken, morgen ist Zuhörer benommen von so viel Leid. Wem nutzt das sagen sie mir?

Er sieht sich als Aufklärer von seinen Landleuten was diese mit eine Art Herabsetzung und Ehrfurcht erfährt. Er schreibt in Billigen Heimatblättern oder hat eine Frau welche für ihm arbeitet.

Verdamt gute Bücher schreiben

In ist Zustand träumt jeder Dichter berühmte, anerkannte Mensch in seine Umgebung zu sein und Einfluss auf Umwelt zu haben. Dies alles wird einem fremden Dichter ganz sicher verwehrt bleiben. Wenn er die sprach wechselt wird der Dichter von seinem Landsleuten gefragt als was fühlt sie sich. Also, ein zwitterwesen welche keinen Boden braucht. Der Dichter wird zwar zu Lesungen eingeladen welche Themen der Migration behandeln, es wird noch halbe Stunde für Auflockerung der Teilnehmenden gebraucht, Kultur als Gymnastik nach der Theorie über Migration von Einheimischen Experten, so können die Gedichte soziologische Thesen unterstützen. Auch Caritas, Heks sind für solche Gedichte Dankbar.

Die Rechnungen in leben gehen nicht alle auf (spruch Grossmutter). Ich wollte mit meiner Dichtung rang eines dazugehörnde bekommen. Wenn man bedenkt was für Bilder über Arbeit des Dichters in Köpfen grassieren könnte und sollte mir diese Ehre nicht zugeteilt werden. Damit könnte ich mich abfinden weil ich selber bald merkte wie ich auch solche Bilder habe. Trotz dieser Erkenntniss will der Mensch soziale Achtung, Prestige. Ich bin Schriftsteller und will Verdamt gute Bücher schreiben.

**Interview avec
Graziella Zanoletti,
directrice générale
de Elite Rent a car**

Propos recueillis par
Sandra Vinciguerra

«Etre immigré pousse à la

52 terra cognita: *Que signifie ce prix pour vous?*

Graziella Zanoletti: Ce prix m'a offert un moment de calme, une pause pour réfléchir. La plupart du temps, on ne s'arrête pas pour penser à ce qu'on est. On vit dans la crainte: on ne sait pas combien de temps ça va durer, et puis il y a les problèmes quotidiens dans une PME. C'est rassurant de recevoir un prix, on peut enfin se remercier soi-même. Mais le Prix Veuve Clicquot m'a également permis de tisser de nouveaux liens. Avec les lauréates, nous venons de créer une association qui a comme but l'éducation des femmes à «l'entrepreneurship».

Tenue détendue, bienveillance, bijoux fantaisies – témoins de ses multiples voyages –, Graziella Zanoletti sait surprendre. La fondatrice et directrice générale de l'entreprise de location de voitures Elite Rent a car vient de recevoir le Prix Veuve Clicquot qui lui a été remis à la manifestation officielle à Reims. Lors de notre rencontre, elle a su battre en brèche les préjugés et proposer sa vision de l'immigration.

Quelles sont les qualités que devrait avoir une entrepreneuse?

De l'autonomie, de la créativité, savoir prendre des risques, l'intuition – de la persévérance. Nous aimerions donner une éducation très ciblée aux femmes qui pourront ensuite transmettre ces principes à leurs enfants. Ce qui est amusant, c'est que ce Prix Veuve Clicquot a récompensé de nombreuses femmes suisses d'origine étrangère.

Pourquoi, à votre avis?

Les femmes migrantes sont obligées de se confronter à de nouvelles règles, celles du pays où elles arrivent. Elles doivent sortir le plus positif d'elles-mêmes. Le défaut des personnes qui s'installent, c'est qu'elles n'osent pas sortir de leur communauté. Les immigrés ont encore peur alors qu'ils font partie intégrante du tissu professionnel suisse d'aujourd'hui.

D'où êtes-vous originaire?

Je viens d'un tout petit village dans une vallée très serrée, près de Brescia. J'avais envie de bouger tout le temps. Déjà petite, je voulais être hôtesse de l'air. Ma mère avait un permis de conduire, elle était donc la première à sortir régulièrement de la vallée. Elle allait en ville, et pour nous c'était comme un espace d'évasion. Quant à mon père, il avait une usine de fusils de chasse. Il représentait son entreprise et voyageait beaucoup. Mon frère, lui, est resté là-bas. Après ces deux jours à Reims, je me dis finalement que nous sommes tous très différents tout en étant tous commerçants, mais que j'ai hérité des aspirations de ma mère.

créativité»

Comment avez-vous démarré?

J'ai fait une formation pour enseigner à l'école primaire. C'était une formation tout à fait conventionnelle pour une femme de mon milieu. Et puis, j'ai décidé de partir en Suisse pour suivre mon mari. A partir de ce moment-là tout semble s'être mis en place pour que je suive mon chemin. J'ai d'abord travaillé une dizaine d'années au Club Med. Et puis, quand j'ai vraiment décidé de m'installer, de faire venir ma fille et de lui donner une bonne éducation, j'ai cherché un travail plus régulier.

Au début, j'ai fait ce qu'il était possible de faire. Je n'ai pas honte de dire que j'ai travaillé au noir, en temporaire. J'avais un peu d'expérience professionnelle et je parlais trois langues. J'ai répondu à une annonce pour un poste dans une société de location de voitures. Je ne connaissais pas grand chose au marketing, j'ai donc présenté un dossier d'après mon expérience de cliente, d'après ce que j'imaginai que les gens attendent d'une société de ce type-là. Au bout d'une année, ma façon de faire coûtait trop cher et j'ai été licenciée assez brutalement.

Je voulais être indépendante. A vrai dire, je faisais une très mauvaise secrétaire et une très mauvaise employée. Mon besoin d'autonomie était trop fort. J'avais mon budget dans la poche et mes idées. J'ai frappé à deux portes et l'une d'elles s'est ouverte: j'ai obtenu un prêt.

Le fait d'être femme et migrante a-t-il été une barrière?

Je pense que l'on a beaucoup de chances en tant qu'immigré: le succès est à nous. Cette disgrâce temporaire qu'est la migration est à retourner en notre faveur. Le fait d'être immigré

pousse à la créativité. Si les banques disent non à un prêt, il faut trouver une autre solution, avancer avec ses propres moyens, avoir en tête une vision pour son projet. Mais, tout en étant ambitieux, il faut rester modeste. Je tiens souvent à faire le point et vérifier que ma trésorerie me permet à n'importe quel moment d'honorer mes engagements tant vis-à-vis du personnel que des fournisseurs. Ca me rassure et me permet d'avancer avec confiance.

Quant au fait que je suis une femme, on m'a dit que l'automobile était un domaine masculin, on m'a rabaisée et découragée, mais je suis très obstinée. Mais il y a également eu des hommes sans lesquels je ne serais pas ici aujourd'hui.

Vous sentez-vous intégrée en Suisse?

Complètement. Je retourne en Italie pour voir ma fille et pour des raisons de travail car j'ai une antenne à Milan et j'envisage de créer Elite rent a car en Italie, mais je n'y suis pas attachée, même si la beauté, l'esthétique, la tolérance et la créativité propres à ce pays me manquent. La Suisse par contre m'a donné de la rigueur et un certain sens du concret. J'ai des racines ici. Même si je me sens nomade, quand je rentre, que je survole Genève, je suis toujours contente de revenir.

Votre entreprise emploie des personnes d'une trentaine de nationalités différentes. Engagez-vous plutôt des personnes étrangères, pour leur donner une chance?

Les étrangers sont très représentés dans mon entreprise. Je donne une chance à tout le monde. Mais je ne les engage pas parce

53

«Liebenswürdigkeit einsetzen, keine schlagfertigen Antworten geben und beharrlich bleiben»

Graziella Zanoletti, Gründerin und Generaldirektorin der Luxusautovermietung Elite Rent a car, wirft im Gespräch mit Sandra Vinciguerra einen Blick zurück auf ihren Werdegang. Der Weg aus einem kleinen Dorf in Norditalien zur Genfer Unternehmerin und Gewinnerin des diesjährigen Preises «Geschäftsfrau des Jahres» von Veuve Clicquot ist für sie nicht ganz geradlinig verlaufen. Auch Erfahrungen in Schwarzarbeit und kurzfristiger Entlassung gehörten dazu. Graziella Zanoletti – sie bezeichnet sich heute als völlig in der Schweiz integriert – hat dabei die Überzeugung geholfen, dass Migration nur eine «zeitweilige Herabsetzung» ist, welche sich aber langfristig in einen Kreativitäts- und Erfolgsfaktor verkehrt. Den Beweis für diese These sieht sie darin, dass der Preis Veuve Clicquot häufig an Geschäftsfrauen mit Migrationshintergrund verliehen wird.

qu'ils sont étrangers. Je soutiens une philosophie de l'entreprise, une éthique et une transparence. J'engage des employés sur leur intégrité. Quand on fait une erreur, il faut dire la vérité. Je cherche de l'honnêteté, tout le reste peut s'apprendre. C'est probablement à cette philosophie que je dois dix-sept ans de vie, une croissance stable et des bilans positifs.

Vous vous investissez socialement autant au niveau local qu'international. Pourquoi?

Il y a deux ans, nous avons lancé ce projet de traversée du lac Léman en voilier avec une association de réinsertion pour les toxicomanes. La première année, ça a été extraordinaire. Deux personnes ont même fini par se trouver un métier dans le

Graziella Zanoletti est fondatrice et directrice générale d'Elite Rent a car SA, qui propose à des clients – privés, des entreprises, des hôtels, agences de voyages ou missions diplomatiques – des voitures de prestige en avant-première et avec ou sans chauffeur. L'entreprise possède des filiales en plusieurs pays dont la France, l'Italie, les Etats-Unis et divers pays du Moyen-Orient.

Sandra Vinciguerra est journaliste et travaille pour «Le Courrier».

milieu de la navigation, l'un dans la construction de bateaux et l'autre dans le service de croisière. Et puis nous avons eu quelques problèmes avec les associations locales qui n'arrivaient plus à assumer le projet. Aujourd'hui, deux à trois fois par saison, ce sont les personnes handicapées qui prennent notre bateau. Longtemps j'ai considéré l'argent comme sale, parce que j'en avais plus que d'autres, plus que mes semblables. Et puis j'ai cessé de me sentir coupable. Il fallait simplement en faire quelque chose. Alors je m'investis dès que je peux dans des projets de nature humanitaire en Afghanistan ou en Amérique latine.

Vous sentez-vous proche des personnes en marge?

Oui. On se croit toujours intouchable, mais on ne l'est pas. Je remarque également qu'on ne paie pas beaucoup de sa personne. Mais nous sommes tous responsables les uns des autres. A ce sujet, j'étais très déçue par la votation sur les droits égaux pour les personnes handicapées. Il semble que la population suisse ne veuille pas voir cette réalité, vivre dans les mêmes endroits qu'une personne handicapée. C'est dommage.

Avez-vous vous-même été rejetée lors de votre arrivée en Suisse?

En tant qu'Italienne, «grandie au soleil et dans le farniente», j'ai souvent entendu qu'on ne pouvait pas compter sur moi. Et j'ai toujours dû payer plus que les autres. Encore actuellement, on pratique des taux usuriers avec moi. Mais même avec les Italiens d'ici ça a été dur, ils m'ont mise à l'épreuve pendant des mois et des années. Les concierges italiens des hôtels m'envoyaient des clients jour et nuit pour me tester. Mais j'ai réussi et ils ont été fiers de moi. J'ai été la première personne à qui ils ont confié les Clefs d'or. J'en étais fière. C'est vrai que ça peut paraître stupide, mais les autres entreprises de location de voiture les ont obtenues après coup grâce à moi.

Quel est le premier événement qui vous a fait comprendre que vous étiez en Suisse?

Nous nous amusions avec des amis. On faisait un peu de bruit et la voisine nous a averti que si nous n'arrêtons pas, elle appellerait la police. D'ailleurs, ça m'est encore arrivé récemment. En Italie, un voisin peut décider de faire des travaux chez lui n'importe quand, sans que vous puissiez dire quoi que ce soit. La Suisse a ses côtés qui agacent, mais c'est un pays qui vous protège également. C'est une anecdote sympathique.

Par contre, l'un de mes premiers souvenirs douloureux est lié à mon expérience professionnelle en Valais. Quand je travaillais à l'Hôtel Ambassadeur en Valais, j'ai mangé de la viande avariée que l'hôtel avait achetée et j'ai contracté le botulisme. L'hôtel a refusé de payer mes soins. J'ai déposé plainte, mais le boucher était quelqu'un d'important et j'ai perdu. C'était désespérant.

Que conseillez-vous aux personnes qui s'installent en Suisse?

Si je peux conseiller quelque chose c'est d'oser utiliser sa gentillesse, de ne pas répondre du tac au tac et persévérer. Et de ne pas se mettre à la portée des personnes qui marginalisent. Quelle chance ont les immigrés! Ils possèdent une aura, transmettent à leurs enfants un modèle différent. Les immigrés doivent assumer le rôle qu'ils ont dans la société. Je les vois et je me vois comme un personnage de tarot qui part de l'avant, baluchon sur l'épaule, pour trouver son chemin. Ils ne doivent pas oublier que tout le monde a droit à sa place, à ses 50 centimètres, le droit à l'existence, à l'espace et aux opinions.

Et aux Suisses qui accueillent?

Les immigrés sont des êtres humains. Ils ont droit à l'éducation, à la liberté sociale et politique, à la liberté de parole et au droit de vote. Si les immigrés étaient préparés, ils pourraient aider la communauté. Les autorités doivent enseigner la langue aux personnes qui arrivent, car comprendre la langue d'un pays où l'on vit c'est se dire «le monde est comme moi». Il faut inviter personnellement les immigrants à écouter des conférences dans différents secteurs, à s'investir dans des associations. Et puis, il faut absolument fournir un accès gratuit aux soins minimaux.

Les immigrés devraient être une priorité pour la Suisse parce qu'ils sont nécessaires au tissu professionnel suisse.

Le Prix Veuve Clicquot

Depuis 1983 le Prix Veuve Clicquot «Femme d'affaires de l'année» est décerné dans plus de 16 pays en hommage à Madame Nicole-Barbe Clicquot-Ponsardin qui, au début du 19^{ème} siècle, fut l'une des premières femmes d'affaires des temps modernes. Les lauréates de tous les pays sont invitées à une manifestation officielle à Reims en présence de la presse et de personnalités du monde des affaires.



■ *Italienische «Fremdarbeiter» protestieren gegen die zweite Überfremdungsiniziative in Lausanne (1970) und demonstrieren am 1. Mai für die Gewerkschaften in Bern.*

■ *Des travailleurs italiens manifestent contre l'initiative Schwarzenbach (1970) et pour les syndicats (Fête du travail à Berne).*

Die Schweiz verwandelt sich in ein mediterranes Land. Diese Entwicklung ist nicht mehr bloss zufällig oder marginal, sie fusst auch nicht auf Wunschdenken – sie ist unübersehbar geworden. Dies liegt nicht nur am langsamen, aber stetigen Temperaturanstieg von Jahr zu Jahr, den wir besonders exemplarisch im Sommer dieses Jahres durchschwitzen haben, sondern auch an den Temperamenten, die sich immer heisser, lauter und unbedeckter vernehmen lassen, vor allem in den Städten und zunehmend auf dem Land. Neben dem klimatischen erleben wir auch einen mentalen Treibhauseffekt.

Natürlich liegt dem Temperamentanstieg die veränderte Durchmischung der Bevölkerung zu Grunde. Die Ursache für dieses neue Mentalitätspuzzle ist die Zuwanderung, deren hauptsächliche Strömung von Süd nach Nord verläuft, von Südost nach Nordwest. Die Probleme, die derartige Migrationen verursachen, sind hinlänglich bekannt. Die Begegnung mit dem Fremden schafft fazettenreiche Reibungsflächen, befruchtende und verstörende. Nur in den Kochtöpfen scheint der Einbau des Ungewohnten frei von Vorurteilen abzulaufen – zugespitzt könnte man die Integration zusammenfassen: zuerst das Essen, dann der Fussballspieler, und ganz am Schluss der Nachbar. Das Sprichwort vom Bauern, der nicht isst, was er nicht kennt, vergilbt langsam zu einer nostalgischen Reminiszenz aus Zeiten, als die Lokomotiven mit Steinen beworfen wurden und die Flugzeuge noch unchristliche Ungeheuer waren. Heute baden auch Schweizer Bauern an Thailands Stränden.

Früchte der Einwanderung

Das Angebot an Nahrungsmitteln aus aller Welt war in der Schweiz noch nie so gross wie heute. Einst gab es die Kolonialwarenläden mit Kaffee und Tee, dann den Comestible, wo frische Fische und Terrinen feilgeboten wurden. Pasta – Teigwaren – konnte man bereits bei den Grossverteilern kaufen, doch es waren die italienischen Spezereienläden, in denen neugierige Schweizerinnen und Schweizer erstmals vor richtig mediterranen Auslagen standen und vieles sahen und rochen, was fremd und neu war oder was sie, nach einer Fahrt auf der Vespa über den Gotthard und zurück, erstmals im verherrlichten Süden kennen gelernt haben. Es folgten Spanier, Südasiaten, Chinesen, Vietnamesen, Thais, Türken, Maghrebiner und Araber, Latinos und Westafrikaner. Vor allem in den letzten zehn, fünfzehn Jahren erlebte die Schweiz einen bunten Boom an exotischen Produkten, die mittlerweile per Flugzeug eingeflogen werden: tiefgefrorene Meeresfrüchte und frische Fische, Gläser mit scharfen Pasten und penetranten Fischsaucen, exotische Gewürze, frische Früchte, Gemüse und Pilze von Durian bis Shiitake.

In Städten wie Zürich lässt sich mit Leichtigkeit eine Woche lang jeden Tag zweimal eine andere Küche ausprobieren. Zum Beispiel in der Umgebung des Hauptbahnhofs: Am Montag zu

Der Bauch entdeckt das Fremde schneller als der Kopf

Mittag ein Teller Pasta in der «Pasteria Tramstation» und abends Muothtaler Schweinsmedaillons mit Weinen aus Schweizer Reblagen in der «Alpenrose» im Kreis 5; am Dienstag eine Portion Sushi in einem Takeaway und abends Fisch in der Salzkruste im «Escorial» an der Reitergasse; am Mittwoch eine scharfe Rindfleischsuppe im «Vietnam» an der Brauerstrasse und dann ein aufgeschnittenes Entrecôte mit Café de Paris und frischen Pommes allumettes im «La Côte» an der Lagerstrasse; am Donnerstag ein südindisches Curry im Takeaway an der Bäckerstrasse und abends Soutzoukakia im «Alexandros» an der Militärstrasse; am Freitag ein Hamburger im «James Joyce Pub» an der Pelikanstrasse und abends libanesische Mezze im «Cèdre» an der Badenerstrasse; am Samstag ein Kebab vom Türken um die Ecke und später ein exquisites Souper im «Sukoth n der Erlachstrasse; am Sonntag eine knusprige Peking-Ente in einem der «Suan Long»-Restaurants und zum Abschluss portugiesische Meeresfrüchte im «Marisqueira Atlântico». Voilà. 14 verschiedene Landesküchen. Und das ist noch lange nicht alles, die Reise um die Welt von Küche zu Küche lässt sich um weitere Tage verlängern – nach Tibet, Mexiko, Brasilien, USA, Korea, Mongolei, Singapur, Indonesien, Sri Lanka, Marokko, Russland, Schweden sowie in verschiedene Provinzen und Regionen von Italien, Frankreich und der Schweiz.

Die Vielfalt dieses Angebots reflektiert die Bewegung im Land. Es sind ja nicht nur Flüchtlinge, die in die Schweiz kommen, sondern auch Arbeitskräfte, die hier ein Einkommen suchen – für immer oder temporär –, und heimische Arbeitskräfte – Manager, Hoteliers, Küchenchefs, Monteure –, die nach einem langen oder kurzen Auslandsaufenthalt in die Schweiz zurück-

kehren. Sie alle, auch Tausende von Touristen, tragen zur Bereicherung der schweizerischen Tafeln bei. Die zugereisten Fremden finden in ihren vertrauten Rezepten den Halt, die Verbindung mit ihrer alten Heimat, und die Rückkehrer mögen auf Geschmäcke nicht mehr verzichten, die sie in der Fremde kennen gelernt haben. Die wenigen japanischen Restaurants, die Sushi-Takeaways und die Erweiterung der Auswahl japanischer Produkte in Spezialgeschäften sind nicht die Folgen von Krieg und Not, sondern die Konsequenzen des weltweiten Geschäftsverkehrs. Sie haben ausserdem dazu beigetragen, dass Japaner anders, konkreter und letztlich sympathischer wahrgenommen werden als noch vor zwanzig Jahren, seit immer mehr Schweizerinnen und Schweizer die eigenwillige japanische Küche zu schätzen gelernt haben, seit sie auch rohen Fisch als Delikatesse betrachten.

Zwischen Entschärfung von Vorurteilen...

Das Essen ist das wichtigste Identifikationsmerkmal. Übers Essen lassen sich Vorurteile entschärfen – der Bauch ist schneller bereit, Fremdes aufzunehmen als der Kopf –, aber auch zementieren: Das komplexe Verhältnis zu Deutschland wäre vermutlich entspannter, wenn der Ruf der deutschen Küche besser wäre. In Italien kann passieren was will, man verzeiht alles. Ein Land, in dem Nächte lang getafelt wird, wo Pasta, Brasato und Barolo die Sinne verzaubern, muss man einfach gern haben. Restaurants mit Gerichten aus den italienischen Regionen sind mit Abstand die häufigsten «Fremdküchen» in der Schweiz. Der Hang zum Essen unserer südlichen Nachbarn liegt nicht allein an der Zuwanderung über Jahrzehnte, sondern vor allem am Wesen dieser Küche. Italienische Rezepte veredeln die Roh-

57

L'estomac s'adapte plus vite que le mental

Une brève incursion dans les restaurants ou les «Take away» et l'on découvre l'enthousiasme et la curiosité que le Suisse manifeste face aux plaisirs culinaires qui lui sont étrangers. D'où la conclusion de Paul Imhof dans ses réflexions à propos de la cuisine helvétique: «L'estomac s'adapte plus vite que le mental». Nous sélectionnons volontiers ce que la main-d'œuvre immigrée offre de meilleur, mais nous oublions souvent qu'il s'agit de découvrir autre chose encore que de nouveaux goûts. L'article de Paul Imhof est une ode à ce patrimoine culturel merveilles que nous devons à tout prix entretenir et sauvegarder. Nous le lui devons, estime l'auteur, car après tout, si la gastronomie helvétique s'est tellement enrichie, c'est bien grâce à l'apport culturel des immigrés.

produkte und lassen sich ausserdem einfach zubereiten. Nach Spiegeleiern sind Spaghetti vermutlich das erste Gericht, das junge Leute selber kochen lernen.

Die Schweiz ist ein kosmopolitisches Land geworden. Multikulturell ist sie schon viel länger – sie war es schon während Jahrzehnten, bevor dieser Begriff überhaupt so inflationär angewandt wurde wie heute. Das Wesen, das Politiker so gerne als Willensnation bezeichnen, hat sich aus den drei grossen westeuropäischen Kulturen konstituiert, aus der mediterran-italienischen, atlantisch-französischen und der kontinental-deutschen. Diese Kulturen treffen am Alpenwall aufeinander. Um dieses Dreikultureneck ist die Schweiz entstanden. Sprachen, Mentalitäten und nicht zuletzt die Vielfalt der Küchen als tägliches Vergnügen sind die drei Fundamente, auf denen der Wille zur Nation baut. Gewachsen ist die Schweiz aus keiner dieser drei Kulturen allein. Sie setzt sich aus allen drei zusammen. Das Leben im topografischen und klimatischen Puzzle-land wurde freiwillig und aus den Umständen von Zeit und Raum erzwungen; man legt trotz aller Verbundenheit Wert auf seine Vorurteile und reibt sich mit Genuss aneinander. Zu diesem Zweck hat man Grenzen geschaffen, die politische und ideelle Unterschiede betonen, im Grunde aber kulinarische

Reservate einzonen, die man auf allen Seiten mit Inbrunst pflegt. Deshalb glänzen diese Grenzen mit appetitlichen Bezeichnungen. Friede herrscht trotz aller Unterschiede, als hätte der liebe Gott Milchsuppe regnen lassen.

...und kulinarischen Grenzen:

Zwischen der deutsch- und französischsprachigen Schweiz liegt der Röstigraben, der eigentlich Froschschenkelgraben heissen müsste, weil auf beiden Seiten der Saane Kartoffeln verspiesen werden – Froschschenkel dagegen sind in der Deutschschweiz verpönt. Liebhaber haben es schwer, diese Spezialität in Zürich oder Basel zu finden. Sie müssen in die Westschweiz reisen, wo schon bald nach der Sprachgrenze die ersten Menütafeln mit «Cuisses de grenouilles» auftauchen. Der Polentagraben trennt die italienische von der deutschen Schweiz – aber da im St. Galler Rheintal der Rheintaler Ribelmals als ursprungsgeschützte Maisspezialität wächst, stimmt auch dieser Begriff nur bedingt. Man kann das Spiel mit den essbaren Gräben noch weiter treiben – Wurstgraben, Leckerli-graben, Rüebligraben.

Die Schweiz hat keine Küche. Aber die reichste.

Auch wenn diese Gräben in politischen Diskussion gerne als Symbole von Unterschied und Abgrenzung benutzt werden, verdeutlichen sie im Grunde eine positive Seite des Trennenden, nämlich die Vielfalt der regionalen Mentalitäten, der Marotten, der Lebensweisen und – nicht zuletzt! – der Küchen. Sie symbolisieren die erfreuliche Tatsache, dass es «die Schweizer Küche» nicht gibt. Sondern unzählige Schweizer Küchen. Die wiederum alle zusammen ein wertvolles kulturelles Erbe, einen grossartigen kulinarischen Schatz bilden. Einen Schatz, den man unter allen Umständen hüten und pflegen muss. Denn die Schweiz hat keine eigene Küche. Aber die reichste.

Paul Imhof ist Kolumnist und Redaktor für kulinarische Themen beim «Tages-Anzeiger». Während mehrerer Jahre arbeitete er als Korrespondent in Südostasien, wo er die vielfältige Küche Asiens schätzen lernte. Er ist Herausgeber des Buches «Culinarium – Essen und Trinken in der Schweiz».



■ «*Abbiamo vinto il mondiale!*» Der Fussballweltmeister Italien wird auf der Zürcher Langstrasse gefeiert, Juli 1982.

■ «*Abbiamo vinto il mondiale!*» La coupe du monde de football est fêtée par les Italiens à la Langstrasse à Zurich, juillet 1982.

Gertrud Vogler



■ *Sonntagnachmittag in den siebziger Jahren. Die Waldwiese hinter dem Zürcher Zoo war ein beliebter Picnic-Platz.*

■ *Un agréable pique-nique d'un dimanche après-midi des années 70, près du zoo de Zurich.*

Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern: ein Wegweiser

Ungleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt können auf unterschiedlichen Qualifikationen, aber auch auf Vorurteilen und Diskriminierungen beruhen. Um den benachteiligten Gruppen den Zugang zum Arbeitsmarkt und die berufliche Mobilität zu erleichtern, müssen darum ihre Voraussetzungen verbessert und ungerechtfertigte Benachteiligungen verhindert werden. Wo lässt sich mit welchen Massnahmen ansetzen? Die Grafik «Wegweiser» (Seite 62) gibt eine Übersicht über die wichtigsten Handlungsfelder, Akteure und Ansatzpunkte.

Die Thematik Arbeit und Integration ist umfassend. Es bietet sich für eine Annäherung an, drei Handlungsfelder zu unterscheiden:

■ Das erste Handlungsfeld liegt im Übergang von der schulischen in die berufliche Bildung und in den Arbeitsmarkt.

■ Das zweite Handlungsfeld betrifft die Integration im betrieblichen Alltag.

■ Das dritte Handlungsfeld umfasst den Ausstieg aus der Arbeitslosigkeit sowie die Weiterbildung und Qualifikationsförderung.

In jedem dieser drei Handlungsfelder sind unterschiedliche Akteure tätig. Die graphische Darstellung zeigt auf, wie und mit welchen Massnahmen sie zur Integration ausländischer Arbeitskräfte beitragen können.

Jugendlichen den Einstieg in die Berufswelt erleichtern

1. *Information und Beratung:* Die Berufsberatungsstellen bieten gezielte Beratung für anderssprachige junge Migrantinnen und Migranten und ihre Eltern an (siehe die Beiträge von Bruno Rütsche, S. 92 und von Susana Fankhauser, S. 98).
2. *Flexible Schulbildung auf Sekundarstufe II:* Diplommittelschulen und Maturitätsschulen verfügen über angepasste Zulassungskriterien für begabte fremdsprachige Jugendliche und bieten Stützunterricht an (Thomas Meyer, S. 24).
3. *Coaching-Projekte:* Ausländische Jugendliche werden bei der Berufswahl und während der Ausbildung und Lehre persönlich unterstützt und begleitet (Nurettin Elibal, S. 94).
4. *Niederschwellige Berufsbildungsangebote:* Den Jugendlichen wird die Möglichkeit zu einer anerkannten Grundausbildung mit Berufspraxis geboten (Helmut Gehrler, S. 90).
5. *Zielgruppengerechte Brückenangebote:* Solche bestehen im schulischen Bereich (Integrationskurse, 10. Schuljahr, berufsvorbereitendes Schuljahr) und im praktischen Bereich (Vorlehre, Werkklasse/Werkjahr sowie Motivationssemester oder Berufsintegrationsprogramme, die im Rahmen der Arbeitslosenversicherung angeboten werden).

Integration im Betrieb fördern

6. *Verhaltenskodices, Betriebsvereinbarungen, GAV:* Auf Betriebsebene werden Verhaltensrichtlinien festgelegt und zwischen Betriebsleitung und betriebsinternen Arbeitnehmergremien Vereinbarungen zur Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung verabschiedet. Entsprechende Klauseln werden in die Gesamtarbeitsverträge aufgenommen (Denis Torche, S. 78).
7. *Zertifizierung und Rating:* Der Betrieb lässt sich z.B. im Rahmen eines Soziallabels (z.B. SA 8000)

zertifizieren. Im Rahmen eines Ratings oder auch einer Auszeichnung wird er in Bezug auf seine Chancengleichheitspolitik bewertet (Walter Schmid, S. 74).

8. **Chancengleichheitsprogramm:** In verschiedenen Massnahmenbereichen wird ein umfassendes betriebliches Chancengleichheitsprogramm umgesetzt (Michele Galizia, S. 82). So werden u.a. Richtlinien zur Gleichbehandlung aller Bewerbenden angewandt. Anwerbungsinitiativen und zielgruppenorientierte Ausschreibungsverfahren erhöhen die Chancen von Migrantinnen und Migranten. Der Betrieb macht die Erfordernisse zur Beförderung transparent und bietet spezielle Laufbahnberatungen und Mentoringprogramme für Migrantinnen und Migranten an. Er bietet Information und eine gezielte Ausbildungsplanung an und stellt Arbeitszeit für Weiterbildung zur Verfügung. Weiter trifft er Massnahmen in den Bereichen Lohn, Arbeitsschutz, Belästigung und Mobbing (Pia Tschannen, S. 36).
9. **«Diversity Management»:** Das Personalmanagement, die Abläufe und Prozesse im Betrieb, die Team- und Projektarbeit werden so ausgerichtet, dass (ethnische) Vielfalt als Chance verstanden und genutzt wird (Nils Jent, S. 66).
10. **Richtlinien zur Besetzung von Lehrstellen:** Der Betrieb fördert die interkulturellen Kompetenzen der Lehrmeister und sieht angepasste Eignungstests und gezielte Anwerbungsinitiativen für ausländische Jugendliche vor (Rudolf Horber, S. 88).

Individuelle Qualifikationen fördern und die Stellensuche erleichtern

11. **Sprachförderung:** Der Betrieb bietet praxisnahe Sprachkurse an und fördert die Anerkennung und Anwendung der Fremdsprachen. Berufsorientierte Sprachförderung wird von der Arbeitslosenversicherung unterstützt.
12. **Qualifikationsorientierte Weiterbildung:** Betriebe, Gewerkschaften und spezialisierte Bildungszentren verfügen über ein spezifisches Angebot an Sprach-, Fach- oder Führungskursen.

Theres Egger ist Sozialwissenschaftlerin und arbeitet im Berner Büro für Arbeits- und Sozialpolitische Studien (BASS). Sie ist Autorin der Studie «Integration und Arbeit. Handlungsfelder, Akteure und Ansatzpunkte zur Besserstellung von Ausländerinnen und Ausländern auf dem Schweizer Arbeitsmarkt», die im Herbst 2003 von der EKA herausgegeben wird.

13. **Berufsorientierte Weiterbildung:** Die Betriebe ermöglichen in Zusammenarbeit mit Bildungsinstitutionen Migrantinnen und Migranten eine Berufsausbildung nachzuholen sowie Diplome zu erwerben (Ana-Maria Witzig, S. 68).

14. **Qualifizierende Programme zur vorübergehenden Beschäftigung:** Die Arbeitsvermittlungszentren bieten Beschäftigungsprogramme an, welche den Erwerb von beruflichen Qualifikationen erlauben.

15. **Nicht-diskriminierende Stellenvermittlung:** Die Stellenvermittlungszentren wenden Richtlinien zur Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung aller Stellensuchenden an. Sie verfügen über Informations- und Beratungsangebote, welche auf die Bedürfnisse der Migrantinnen und Migranten zugeschnitten sind (Roland Godel, S. 100; Jérôme Benoit, S. 102).

Gesetzliche Rahmenbedingungen

Ausländergesetz (ANAG): Zusammen mit dem Asylgesetz (AsylG) und der Verordnung über die Begrenzung der Zahl der Ausländer (BVO) regelt das Ausländergesetz über verschiedene Aufenthaltsbewilligungen den Zugang zu Beschäftigung für Personen, die nicht unter das Abkommen über den freien Personenverkehr fallen. Der am 1. Oktober 1999 in Kraft getretene Art. 25a des ANAG (Integrationsartikel) bildet zudem die Grundlage für das Engagement des Bundes in der Integrationsförderung.

Abkommen über den freien Personenverkehr (Freizügigkeitsabkommen, FAZ): Mit dem am 1. Juni 2002 in Kraft getretenen Freizügigkeitsabkommen gelten für Angehörige von EU-Staaten sowie der EFTA-Staaten Norwegen, Island und Liechtenstein die gleichen Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen wie für Schweizer Bürgerinnen und Bürger und niedergelassene Ausländerinnen und Ausländer.

Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG): Die im Arbeitslosenversicherungsgesetz vorgesehenen aktiven arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) (Arbeitsvermittlung, Aus-, Weiterbildung und Umschulung, vorübergehende Beschäftigung) sind grundsätzlich allen Versicherten zugänglich, unabhängig ihrer Nationalität. Die AMM umfassen auch spezifische Angebote zur temporären Beschäftigung von ausländischen Jugendlichen.

Neues Berufsbildungsgesetz (nBBG): Per Anfang 2004 soll das neue Berufsbildungsgesetz in Kraft treten. Gegenüber dem heutigen Gesetz beinhaltet es Verbesserungen, die auch ausländischen Jugendlichen und Erwachsenen zugute kommen. Insbesondere werden niederschwellige Berufsbildungsangebote («Anlehre») aufgewertet und durch eine berufspraktische Grundbildung ersetzt. Explizit vorgesehen sind Massnahmen zur Förderung benachteiligter Gruppen.

Einstieg
entréeLegende
Légende

- 1** Information und Beratung
Information et conseil
- 2** Flexible Schulbildung auf Stufe
Sek II/Formation scolaire flexible
du degré secondaire II
- 3** Coaching-Projekte
Projets de coaching
- 4** Niederschwellige Berufsbildungs-
angebote/Offres de formation
professionnelle à basses exigences
- 5** Zielgruppengerechte Brücken-
angebote/Offre de passerelle en
fonction des groupes-cibles
- 6** Verhaltenskodices, Betriebsverein-
barungen, GAV/Codex de compor-
tement, conventions d'entreprise,
CCT
- 7** Zertifizierung und Rating
Certification et rating
- 8** Chancengleichheitsprogramm
Programme pour l'égalité des
chances
- 9** «Diversity Management»
- 10** Richtlinien zur Besetzung von Lehr-
stellen/Directives pour repourvoir
des places d'apprentissage
- 11** Sprachförderung
Encouragement linguistique
- 12** Qualifikationsorientierte Weiter-
bildung/Formation continue à des
fins de qualification
- 13** Berufsorientierte Weiterbildung
Formation continue à des fins pro-
fessionnelles
- 14** Programme zur vorübergehenden
Beschäftigung/Programmes d'oc-
cupation temporaire
- 15** Nicht-diskriminierende Stellen-
vermittlung/Service de placement
non-discriminatoire

Gymnasium
Diplommittelschule
Gymnase
Ecole de diplôme

2

3

Übergang in die Arbeitswelt
Passage au monde du travail

Obligatorische
Schule
Ecole obligatoire

Berufsfachschule
Ecole professionnelle

Brückenangebot
Offres de passerelle

4 5

Eltern
Parents

1

Kantonale Berufs-
beratung
Orientation profes-
sionnelle cantonale

Jugendlichen den
Einstieg erleichtern
Favoriser l'accès
des jeunes

§ nBBG
§ nLFPr

Integration im Betrieb fördern Encourager l'intégration dans l'entreprise

§ ANAG, FAZ
§ LSEE, ALC

Arbeitgeber-
Verband
Association des
employeurs

Gewerkschaft
Syndicat

6

Firma Entreprise

Management

Personalvertretung
Représentation
du personnel

7 8 9

Lehrlingsabteilung
Division des
apprentis

10

Abteilung
Personal & Aus-
bildung
Division du
personnel et de la
formation

11

12 13

Beschäftigungs-
programm
Programme
d'occupation

14

RAV/ORP

15

Bildungsinstitut
Institut de
formation

Qualifikation
qualification

63

Qualifikation fördern,
Stellensuche erleichtern
Encourager la qualification,
faciliter la recherche d'emploi

§ AVIG
§ LACI

Pour faciliter l'accès au marché du travail: un panneau indicateur

L'inégalité des chances sur le marché du travail peut certes reposer sur des différences de qualifications, mais peut aussi être la cause de préjugés et de discriminations. Pour améliorer l'accès au marché du travail des groupes défavorisés et faciliter leur mobilité professionnelle, il conviendra dès lors d'améliorer les conditions de base et d'empêcher qu'il leur soit causé intentionnellement du tort. Par quoi et par où commencer? Le graphique «Panneau indicateur» (p. 62) donne un aperçu des champs d'action les plus importants, des acteurs et des pistes possibles.

64 Le travail et l'intégration des étrangers sont de vastes thèmes. Pourtant, pour tenter une approche de ce sujet, on peut distinguer trois champs d'action principaux:

■ Le premier champ d'action est marqué par le passage de la scolarité obligatoire à la formation professionnelle et au marché du travail.

■ Le deuxième champ d'action concerne l'intégration dans la vie quotidienne de l'entreprise.

■ Le troisième champ d'action comprend la sortie du chômage ainsi que la formation continue et l'encouragement à acquérir des qualifications.

Dans chacun de ces trois champs d'action différents acteurs se déploient. Le graphique montre de quelle manière et par quelles mesures ces acteurs peuvent contribuer à l'intégration de la main-d'œuvre étrangère.

Favoriser l'accès des jeunes dans le monde du travail

1. *Information et conseil*: les offices d'orientation professionnelle proposent une consultation ciblée, destinée aux jeunes immigrés parlant une langue étrangère et à leurs parents (cf. à ce propos les articles de Bruno Rütsche, page 92, et de Susana Fankhauser, page 98).
2. *Formation scolaire flexible au degré secondaire II*: les collèges délivrant un diplôme et les établissements scolaires délivrant un baccalauréat disposent de critères d'admission adaptés aux jeunes gens doués de langue étrangère et leur proposent un enseignement assisté (Thomas Meyer, page 24).
3. *Projets de coaching*: on soutient et on accompagne personnellement les jeunes étrangers dans leur choix professionnel et durant leur formation ou leur apprentissage (Nurettin Elibal, page 94).
4. *Offres de formation professionnelle à basses exigences*: on offre une possibilité aux jeunes d'accomplir une formation initiale reconnue, avec pratique professionnelle (Helmut Gehrler, page 90).
5. *Offres dites «de passerelle» adaptées aux différents groupes-cibles*: ces offres se situent dans le domaine scolaire (cours d'intégration, 10^e année scolaire, année préparant l'élève à son futur métier) et dans le secteur pratique (apprentissage préliminaire, classe ou année dans un centre de formation professionnelle, ainsi que semestre dit de motivation ou programme d'intégration professionnelle qui sont proposés dans le cadre de l'assurance-chômage.).

Encourager l'intégration dans l'entreprise

6. *Codex de comportement, conventions d'entreprises, CCT*: les entreprises élaborent des directives en matière de comportement au sein de l'entreprise et adoptent des conventions admises par la direction et les conseils d'entreprises représentés par le personnel en vue d'assurer l'égalité des chances et la non-discrimination (Denis Torche, page 78).
7. *Certification et rating*: l'entreprise sollicite la certification, par exemple dans le cadre du label social (SA 8000). S'agissant du rating ou d'une distinction, l'entreprise concernée est évaluée quant à la politique qu'elle adopte en son sein en regard de l'égalité des chances (Walter Schmid, page 74).
8. *Programme encourageant l'égalité des chances*: l'entreprise réalise un vaste programme en vue de garantir l'égalité des chances (Michele Galizia, page 84). Ce programme établit entre autres des directives en vue de traiter équitablement tous les candidats. Par des initiatives de recrutement et des procédures de mises au concours, orientées par

groupe-cible, on augmente les chances des immigrés. L'entreprise rend transparentes les exigences liées à des promotions et propose aux immigrés des programmes spéciaux de consulting en plan de carrière et mentoring. Elle propose des informations et une planification de formation ciblée et lui permet d'effectuer sa formation continue sur son temps de travail. Enfin, l'entreprise prend des mesures adéquates en matière de politique salariale, de protection du travail et contre le harcèlement et le mobbing (Pia Tschannen, page 36).

9. *«Diversity Management»*: il ne s'agit pas d'une formule magique, mais d'un management de ressources humaines qui oriente les processus et déroulements dans l'entreprise, les équipes de travail et les projets de telle manière que la diversité (ethnique) soit comprise et surtout utilisée comme une réelle chance pour l'entreprise (Nils Jent, page 66).
10. *Directives pour repouvoir des places d'apprentissage*: l'entreprise encourage les compétences interculturelles des maîtres d'apprentissage et prévoit des tests d'aptitude et des initiatives de recrutement adaptés aux jeunes d'origine étrangère (Rudolf Horber, page 88.)

Encourager la qualification, faciliter la recherche d'emploi

11. *Encouragement linguistique*: l'entreprise propose des cours de langues proches de la pratique et encourage la reconnaissance et l'utilisation des langues étrangères. L'encouragement linguistique orienté sur les besoins professionnels est, du reste, soutenu financièrement par l'assurance-chômage.
12. *Formation continue à des fins de qualification*: les entreprises, les syndicats et les centres de formation spécialisés disposent d'une palette d'offres spécifiques de cours de langues, de cours spécialisés et de cours de management.
13. *Formation continue à des fins professionnelles*: les entreprises rendent possible la collaboration avec des établissements de formation pour que les immigrés puissent rattraper une formation professionnelle et acquérir des diplômes (Ana-Maria Witzig, page 68).

Theres Egger est collaboratrice scientifique au BASS (Bureau bernois des études de politique sociale et du travail). Elle est l'auteure d'une étude intitulée «Intégration et travail. Champs d'action, acteurs et pistes possibles en vue d'améliorer le statut des étrangers sur le marché de l'emploi suisse» qui sera publiée en automne 2003 par la CFE.

14. *Programme d'occupation temporaire*: les bureaux de placement proposent des programmes d'occupation permettant d'acquérir des qualifications professionnelles.

15. *Service de placement non-discriminatoire*: les offices de placement appliquent des directives régissant les règles d'égalité de traitement et de non-discrimination applicables à tous ceux et toutes celles qui cherchent un emploi. Ils informent et conseillent les immigrés selon leurs besoins (Roland Godel, page 100; Jérôme Benoit, page 102).

Les conditions-cadres légales

Loi sur les étrangers (LSEE): de concert avec la loi sur l'asile (LAsi) et l'Ordonnance limitant le nombre des étrangers (OLE), la LSEE règle, par le biais des différentes autorisations de séjour, l'accès à l'emploi des personnes qui ne tombent pas sous le coup de l'Accord sur la libre circulation des personnes. L'article 25a LSEE (l'article d'intégration), entré en vigueur le 1^{er} octobre 1999, constitue par ailleurs le fondement de l'engagement de la Confédération en matière d'intégration des étrangers.

Accord sur la libre circulation des personnes (ALC): avec l'entrée en vigueur de cet accord le 1^{er} juin 2002, les ressortissants des Etats membres de l'Union européenne, ainsi que des Etats membres de l'espace économique de l'AELE, la Norvège, l'Islande et la Principauté du Liechtenstein, bénéficient des mêmes conditions d'occupation et de travail que les ressortissants suisses et les étrangers titulaires d'un permis d'établissement.

Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI): les mesures actives relatives au marché du travail prévues par la loi sur l'assurance-chômage (mesures d'emploi, mesures de formation et de formation continue, reclassement, occupation provisoire) sont accessibles à tous les assurés, indépendamment de leur nationalité. Ces mesures actives comprennent également des propositions spécifiques en vue de l'emploi temporaire de jeunes étrangers.

Nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle (nLFPr): cette nouvelle loi doit entrer en vigueur au début de l'année 2004. Par rapport à la loi actuellement en vigueur, elle comporte des améliorations dont bénéficieront également les jeunes gens et les adultes étrangers. Cette nouvelle loi aménage une revalorisation de la formation élémentaire que prévoit la loi actuelle en instaurant désormais une formation professionnelle pratique. La nouvelle loi prévoit aussi explicitement des mesures d'encouragement en faveur de groupes de personnes défavorisées.

Nicht nur ein Zauberwort

«Von der Verschiedenartigkeit lernen und mit Verschiedenartigkeit gewinnen» – Diese Zielsetzung ist das Kernstück von «Managing Diversity». Der folgende Beitrag befasst sich mit den Grundanliegen dieses Konzepts und der Frage, wie dieser Ansatz auch in kleineren und mittleren Betrieben fruchtbar umgesetzt werden kann.

66 Dr. Nils Jent, Sie sind Leiter des Kompetenzbereichs «Learning from Diversity» am Institut für Führung und Personalmanagement der Universität St. Gallen. Was ist «Diversity»?

«Diversity» befasst sich mit der Verschiedenartigkeit von Menschen und damit, wie diese Verschiedenartigkeit in der Gesellschaft oder in einem Unternehmen zum Wohle aller sinnvoll organisiert und genutzt werden kann. «Zum Wohle aller» beinhaltet stillschweigend den Grundsatz der Nichtdiskriminierung auf gesellschaftspolitischer wie auch auf unternehmenspolitischer Ebene. Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin eines Unternehmens ist in der Pflicht. Sie oder er muss Verantwortung dafür übernehmen, dass diese Vielfalt gelebt wird und sie ihren Nutzen stiften kann. Die besten Strukturen, Strategien und Instrumente verfehlen ihre Wirkung, wenn es nicht jedem Einzelnen von uns gelingt, den Geist, die Werthaltungen und Einstellungen zu tragen und zu leben, die mit «Diversity» untrennbar verbunden sind. Übrigens, zur Begriffsklärung noch folgendes: der häufig verwendete Begriff «Diversity Management» heisst gar nichts. Korrekt ist es, von «Managing Diversity» – «Handhabung der Vielfalt» – zu sprechen.

Wo setzt «Managing Diversity» an?

Die Lehre von Führung und Personalmanagement unterscheidet Menschen aufgrund sozialer Daten (wie Geschlecht, Alter, Nationalität, Kulturprägung, Religion, Gesundheitsstatus, usw.) sowie aufgrund von Persönlichkeitsdaten (wie Wesen/Charakter, Temperament, «Denken und Fühlen», Interessen, Aussehen, usw.). Jeder Mensch ist gewissermassen ein Kaleidoskop solcher sozialer und persönlicher Daten. Einzelne Merkmale können allerdings ein Grund von Diskriminierung sein. «Managing Diversity» legt einen andern Fokus: Unterschiede werden nicht als Nachteil, sondern als Gewinn für ein Unternehmen aufgefasst.

Wie wird dabei vorgegangen?

Die jüngsten Beiträge zu «Diversity» setzen beim gegenseitigem Lernen und der damit verbundenen Leistungssteigerung des Einzelnen sowie des Teams an. Dazu ist erforderlich, dass jede und jeder seine Stärken und Schwächen ganz genau kennt – gleich wie auch jene seiner Arbeitspartner – und konstruktiv damit umgehen lernt. Wenn meine Arbeitspartnerin dort stark ist, wo ich entwicklungsfähige Felder habe und ich mit diesem Umstand positiv und aufbaufähig umgehen kann, so kann ich von der Zusammenarbeit in einem gemischten Team ausserordentlich profitieren. Gleich wie meine Arbeitspartnerin umgekehrt von meinen Stärken profitieren kann. Ziel des «Managing Diversity» ist es, zusätzlich auch jene Fähigkeiten der Mitarbeitenden bestmöglich zu nutzen, die in ihrer markantesten sozialen Zuordnung, wie beispielsweise ihrer Nationalität, begründet sind. Ich selbst verfolge dazu einen Ansatz, der auf einem Dreisäulen-Prinzip beruht. Dabei orientiere ich mich zunächst am personalpolitischen Grundsatz der Nichtdiskriminierung. Das ist die erste Säule. Die zweite Säule zielt auf das, was ich «Strategien des soziodemographischen Managing Diversity» nenne. Konkret geht es darum, die Verschiedenartigkeit der Beleg-

La «Managing Diversity» n'est pas seulement une formule magique...

Dans l'interview, Nils Jent expose les avantages de la «Managing Diversity». Ce faisant, il souligne que le recrutement traditionnel du personnel et le management qui lui est lié produisent évidemment, au sein des entreprises, des équipes qui sont orientées de façon homogène. En revanche, comme son nom l'indique, la «Managing Diversity» mise sur la diversité des compétences et vise l'hétérogénéité des équipes et des partenaires de travail. Les entreprises de toutes tailles ne peuvent que tirer profit de cette pluralité.

schaft zu erhalten. Unterschiede in Alter, Geschlecht, Nationalität oder Gesundheitsstatus sollen anerkannt und sinnvoll zum Tragen kommen. Dabei sind von den Unternehmen Vorkehrungen zu treffen. Untersucht man herkömmliche Instrumente der Personalgewinnung und Personalentwicklung, so fällt ins Auge, dass viele Betriebe dazu tendieren, gleichartige Mitarbeitende heranzuziehen. Dadurch entgehen diesen Unternehmen die Vorzüge eines vielfältig zusammengesetzten Personalbestands. Die Strategie eines erfolgreichen «Managing Diversity» besteht somit in der gezielten Zusammensetzung von Verschiedenartigkeit und der Schaffung von Arbeitspartnerschaften. Dabei gilt es, und das wäre die dritte Säule, die Vorzüge der unterschiedlichen Zusammensetzung des Personals optimal zu nutzen. Heute wird noch zu wenig Gewicht auf diesen Aspekt gelegt.

Können Sie uns hierzu ein Beispiel geben?

Häufig werden Menschen aufgrund einer bestimmten sozialen Zuordnung «schubladiert» oder gar diskriminiert. Frauen schreibt man beispielsweise häufig Entscheidungsschwäche zu. Ältere Mitarbeitende werden als unflexibel bezeichnet oder Ausländer mit schweizerischen Verhältnissen nicht vertraut und damit für bestimmte Arbeiten als ungeeignet eingestuft. Alle Menschen weisen jedoch Stärken auf, ganz egal, ob diese negativen Zuschreibungen im Einzelfall nun zutreffen oder nicht. Statt zum Beispiel Frauen kategorisch als eher entscheidungsschwach abzuqualifizieren, kann man Frauen ebenso als eher entscheidungsgründlich sehen. Umfragen haben ergeben, dass durchschnittlich lediglich rund 50 % der eigentlichen Befähigungen der Mitarbeitenden genutzt werden! Diese brach liegenden Kompetenzen müssen erkannt werden, damit sie auch zum Wohle eines Betriebs – und selbstverständlich des Personals – eingesetzt werden können. Im Fachjargon heisst das «Nutzung der komparativen Vorzüge».

Mit welchen Instrumenten kann diese Nutzung sichergestellt werden?

Um diese «komparativen Vorzüge» zu erschliessen und dauerhaft zu nutzen, gilt es insbesondere, Instrumente zur Flexibili-

sierung der Arbeitsorganisation einzuführen. Das Personalmanagement ist flexibel auszugestalten. Mit anderen Worten: Für jede neue Aufgabe wird das bestgeeignete Team aus den verschiedenen Mitarbeiterkategorien – Frauen, Männer, Ältere, Jüngere, Ausländerinnen, Einheimische, etc. – zusammengestellt. Je nach Aufgabenziel werden anzahlmässig die Kräfte derjenigen Mitarbeiter stärker vertreten sein, welche – nebst den geforderten Qualifikationen – aufgrund ihrer «komparativen Vorzüge» zusätzlich mithelfen, die Erfüllung eines erfolgreichen Projektabschlusses am ehesten zu gewährleisten.

Ein solcher Ansatz leuchtet ein und bringt offenbar nur Vorteile. «Managing Diversity» ist in manchen Firmen mit grosser Belegschaft ja bereits kein Fremdwort mehr. Wie aber steht es mit kleinen und mittleren Unternehmen, die in der Schweiz die Mehrheit ausmachen und die nur wenige Mitarbeitende beschäftigen? Kann «Managing Diversity» auch in KMUs funktionieren?

Die grosse Chance der KMUs liegt in ihren informalen Strukturen. Da kennt jeder jeden. Die Arbeitsbeziehungen laufen über das ganze Unternehmen eher direkt und persönlich. Dies ist ein ganz grosser Vorteil, wenn es darum geht, Stärken und Schwächen des anderen zu kennen und gegenseitig mit diesen geschickt umzugehen. Im Gegensatz zu grossen Konzernen braucht es bei KMUs keine ausgeklügelten strategischen «Diversity-Konzepte». Hier gilt es vor allem das Bewusstsein zu schaffen, dass in der Andersartigkeit des Vis-a-vis Potenziale vorhanden sind, welche in der Zusammenarbeit Problemlösungen beschleunigen oder auch ihre Qualität erhöhen helfen.

Eine Unternehmensatmosphäre von «Diversity» muss von der Geschäftsleitung vorgelebt und vermittelt werden. Diese hat aber auch die Grenzen gegenüber Verschiedenartigkeit zu bestimmen und aufzuzeigen. Allen Mitarbeitenden ist zudem der Raum zu geben, um das Wesen und Funktionieren von sich selbst sowie der Anderen besser kennen und schätzen zu lernen. Und schliesslich sind Aufgaben, wo immer möglich, in gemischten Arbeitspartnerschaften zu lösen. Selbstverständlich unter Berücksichtigung vergleichbarer Qualifikationen, daran ändert auch Managing Diversity nichts.

Dr. Nils Jent hat an der Universität St. Gallen promoviert und arbeitet heute als Lehrbeauftragter und Berater für «Managing Diversity». Mit achtzehn Jahren erlitt Nils Jent einen schweren Unfall und ist auf Grund operativer Folgen seither blind sowie körper- und sprechbehindert. Diese Einschränkungen hielten ihn allerdings nicht davon ab, wieder ins «normale» Leben zurückzukehren sowie erfolgreich Wirtschaftswissenschaften zu studieren. Am eigenen Leib mit «Diversity» konfrontiert, ist Nils Jent ein genauer Beobachter der Problemfelder im Umgang mit «Diversity».

Die Anerkennung von ausländischen Diplomen

Ana Maria Witzig-Marinho

Der Confiseur als Geleisebau-Arbeiter, der Mechaniker, der bei einem Landwirt arbeitet, die ausgebildete Lehrerin, die als Mediatorin tätig ist, die Ärztin, die Pflegerin geworden ist oder der Typograph, der in einer Fabrik eine Arbeit ausübt. Stichproben haben gezeigt, dass eine grosse Zahl von Migrantinnen und Migranten, die im erwachsenen Alter eingewandert sind, heute in einem anderen als ihrem ursprünglich erlernten Berufsfeld tätig sind. Manche ertragen dies nicht und kehren in ihre Herkunftsländer zurück. Für andere hingegen, die in der Schweiz bleiben wollen, stellt sich die Frage, wie diese unbefriedigende Situation verbessert werden kann. Doch wie kommt es überhaupt zu diesen Situationen? Wann und warum wird die (fehlende) Anerkennung des Diploms tatsächlich zu einem Stolperstein im Leben von Migrantinnen und Migranten? Inwieweit besteht Handlungsbedarf bei den Anerkennungsstellen und inwieweit ist die Verantwortung auch den Migrantinnen und Migranten selber zuzuschreiben?

Bei Schlüsselpersonen und Betroffenen nachgefragt

Um zu mehr Klarheit über die tatsächliche Situation ausländischer Erwerbstätiger zu gelangen, wurden Vertreterinnen und Vertreter von Gewerkschaften, Ausländerorganisationen sowie Schlüsselpersonen verschiedener Gemeinschaften kontaktiert. Diese Personen haben einen Fragebogen entweder selber beantwortet oder weiter an ihre Mitglieder vermittelt. Die Umfrageergebnisse entsprechen einer Stichprobe – sie sind nicht repräsentativ. Doch im Grossen und Ganzen vermitteln sie ein relativ konturiertes Bild der Problematik.

Im Zusammenhang mit Fragen der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten wird häufig auf die fehlende Anerkennung ausländischer Diplome in der Schweiz verwiesen. Als Migrantin oder Migrant dürfe man nicht auf dem im Herkunftsland erlernten Beruf arbeiten, bekommt man immer wieder zu hören. Im folgenden Beitrag wird der Frage nachgegangen, ob und aus welchen Gründen diese Aussage zutrifft. Es wird aufgezeigt, welche Informationsdefizite bestehen und mit welchen Mitteln Vorurteile abgebaut und Koordinationsprobleme behoben werden könnten.

Von rund hundert Antworten stammen zwei Drittel von Personen mit einem Hochschulabschluss, etwa ein Viertel der befragten Personen verfügt über einen Berufsbildungsabschluss, und die restlichen Befragten geben an, dass sie ihre Ausbildung vor dem Abschluss abgebrochen hätten. Die Personen mit Hochschulabschluss sind zu 17 % in dem Beruf tätig, den sie studiert haben, die Hälfte von ihnen verfügt über ein anerkanntes Diplom. Bei den Personen mit Berufsabschluss ist jede dritte in ihrem erlernten Beruf tätig. Unter diesen verfügen zwei von drei Personen über ein anerkanntes Diplom. Durchschnittlich ist von den befragten Personen also etwa jede vierte in dem Beruf tätig, welchen sie studiert oder erlernt hat.

Drei Viertel der befragten Personen sind somit in einem anderen Beruf tätig. Sie machen unterschiedliche Gründe dafür verantwortlich: 23 von 73 Personen geben an, keine Stelle gefunden zu haben, für 8 Personen war ihre Bewilligung ein Hindernis, bei 33 Personen stellten die mangelnden Sprachkenntnisse die entscheidende Hürde dar. 42 Personen – beinahe 60 % – geben an, dass ihre Diplome nicht anerkannt wurden. Dabei ist allerdings zu beachten, dass diesen 42 Personen nicht immer die Anerkennung ihres Diploms oder Abschlusses verweigert wurde. Die grosse Mehrheit der befragten Personen hat die Anerkennung nie beantragt, weil sie zu wenig Informationen darüber hatten oder, was häufig erwähnt wird, weil «man» weiss, dass diese Abschlüsse in der Schweiz nicht anerkannt würden. Manchmal fehlten auch die nötigen Dokumente. So geben nur acht Personen konkrete Gründe an, warum ihre Diplome nicht anerkannt wurden, sei dies, weil unterschiedliche Ausbildungsstandards vorliegen, weil ihre Kenntnisse nicht mehr à jour

Gezielt

gewesen sind oder weil die Ausbildung nur zum Teil anerkannt worden ist.

Die Einstellung, dass in der Schweiz keine Diplomanerkennung zu erhoffen ist, illustrieren folgende Zitate: «Ich stelle fest, dass ein Uni-Abschluss von den Philippinen in der Schweiz nicht viel Wert hat.» «Ich habe es aufgegeben und andere Möglichkeiten gefunden.» «Weil die Schweiz bisher keine bilateralen Äquivalenzabkommen mit anderen Ländern hat» oder «keine Anerkennung brasilianischer Abschlüsse».

Diplomanerkennung: Notwendig oder nicht?

Laut Max Wild, dem Leiter des Rechtsdienstes im Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, liegt ein Grundproblem der Anerkennung von Diplomen darin, dass der Begriff «Diplom» nicht klar definiert ist. Während Hochschulabschlüsse verhältnismässig einfach zu bewerten seien und es im Bereich der Gesundheitsberufe bereits Standards gebe, träten beim Vergleich von ausländischen Berufsabschlüssen mit denen der schweizerischen Lehrausbildung Probleme auf. Dazu kommt, dass in vielen Ländern das informelle Lernen ein grosses Gewicht hat. Es stellt sich hier die Frage, wie diese Kompetenzen mit denjenigen, die durch Lehre und Weiterbildung in der Schweiz erworben werden, verglichen werden können.

Max Wild gibt zu bedenken: «Die Unbestimmtheit des Begriffs «Diplom» hat zur Folge, dass so bezeichnete Ausweise niveaumässig ein sehr breites Spektrum umfassen, das vom

Abschlusszertifikat eines Abend-Sprachkurses für Anfänger bis zum Hochschuldiplom reichen kann.» Er definiert ein Diplom im Sinne des Freizügigkeitsabkommens zwischen der EU und der Schweiz wie folgt: «Erstens muss es grundsätzlich von der zuständigen staatlichen oder staatlich anerkannten Stelle ausgestellt sein, zweitens die Diplominhaberin darüber ausweisen, dass sie erfolgreich eine Ausbildung auf einem bestimmten Niveau und von einer bestimmten Mindestdauer absolviert und abgeschlossen hat und drittens erkennen lassen, dass der Diplominhaber über die beruflichen Qualifikationen verfügt, die für die Ausübung eines reglementierten Berufes im betreffenden Mitgliedstaat erforderlich sind.» (Papier vom 30. August 2001: «Das System der Anerkennung von Berufsausweisen und Diplomen gemäss EU-Recht und Freizügigkeitsabkommen»).

Doch nicht in allen Fällen ist die Anerkennung eines Diploms eine notwendige Voraussetzung zur Ausübung eines Berufes. Die Stichprobe hat immerhin ausgewiesen, dass vier von zehn Personen ohne anerkanntes Diplom in ihrem angestammten Beruf arbeiten. Wild vermerkt dazu: «In der Schweiz garantiert Art. 27 der Bundesverfassung das Grundrecht der Wirtschaftsfreiheit. Gestützt auf diese Garantie können die meisten Erwerbstätigkeiten ohne einen formellen, staatlich anerkannten Ausbildungsabschluss ausgeübt werden. In jenen Berufen, für deren Ausübung nicht zwingend ein Ausbildungsabschluss verlangt ist, steigert ein Diplom zwar die Chancen am Arbeitsmarkt; Voraussetzung für die Berufszulassung sind solche Dokumente in diesen Berufen aber nicht.» Mit anderen Worten: in zahlreichen Berufsfeldern geht es auch ohne anerkannten Abschluss.

informieren und Vorurteile abbauen

Informationsdefizite und Koordinationsprobleme

Die Frage der Anerkennung ausländischer Diplome und Abschlüsse ist mit verschiedenen Problembereichen verknüpft. Zum einen hat sich gezeigt, dass ein grosses Defizit an Information besteht. Dies äussert sich nicht nur bei den betroffenen Berufsleuten, die ihre erworbenen Abschlüsse wider besseres Wissen nicht anerkennen lassen. Auch Gewerkschaften und Beratungsstellen für Migrantinnen und Migranten verfügen oft nicht über die notwendige Übersicht. Hinzu kommt, dass viele nicht wissen, dass es bei nicht-reglementierten Berufen im Ermessen des einzelnen Arbeitgebers liegt, ob dieser bereit ist, einen im Ausland erworbenen Abschluss als genügende Qualifikation zur Beschäftigung eines Stellenbewerbenden zu bewerten. Doch wer hat schon den Überblick, welche Berufe in welchem Kanton reglementiert sind? Und welche Dokumente werden benötigt, um eine Anerkennung durchzuführen?

Ein Blick auf den Kasten «Eine Vielzahl von Anerkennungsstellen» zeigt, dass die Zahl dieser Stellen und die sich von Kanton zu Kanton unterscheidende Ausgangslage es erschweren, rasch verlässliche Informationen zu erhalten. Koordination und Informationsaustausch zwischen allen betroffenen Kreisen wären daher dringend notwendig. Dies gilt insbesondere für Fragen, die die Anerkennung von Diplomen von ausserhalb der EU betrifft. Ebenfalls koordiniert werden müssten die verschiedenen Bildungs- und Nachholangebote, welche Bildungslücken im Hinblick auf eine Diplomanerkennung schliessen.

Missverständnisse und Voreingenommenheiten

Ein weiteres Hindernis für die Anerkennung von Diplomen stellen Vorurteile dar – und zwar sowohl auf Seiten der Migrantinnen und Migranten wie auch der zuständigen Stellen. Die in der Umfrage zum Ausdruck gebrachten Äusserungen von Migrantinnen und Migranten, dass ihre Abschlüsse ohnehin nicht anerkannt würden oder dass man ja wisse, dass in der Schweiz ausländische Diplome nicht gelten würden, beruhen grösstenteils auf falschen Annahmen. Denn die meisten Diplome können anerkannt werden bzw. mit Zusatzkursen auf den schweizerischen Standard gebracht werden. Aber auch auf Seiten der Beratungsstellen sind Vorurteile nicht selten. Eine Brasilianerin mit einem abgeschlossenen Studium der Rechtswissenschaften, erzählt folgende Geschichte. Da sie keine Aussichten

hatte, sich als Juristin zu betätigen, wollte sie sich auf einer Berufsberatungsstelle über eine Ausbildung zur Fotografin erkundigen. Der angefragte Berufsberater stieg auf ihre Anfragen nicht ein, sondern riet der Brasilianerin stattdessen, einen Saal zu mieten und Tanzstunden zu geben, da sie sich als Brasilianerin ja so gern bewege und tanze. Wen wundert, dass sich diese Frau von einer weiteren Beratung nicht viel versprach.

Frühzeitige Laufbahnplanung

«Wir hätten sofort nach unserer Ankunft in der Schweiz unsere berufliche Situation analysieren sollen. So hätten wir uns Schritt für Schritt für unsere Laufbahn vorbereiten können.» Diese Aussage einer Betriebswirtschafterin aus Brasilien bringt es auf den Punkt. Für die berufliche Zukunft von Migranten ist es von Bedeutung, sich so bald als möglich nach der Ankunft in der Schweiz mit den hiesigen Verhältnissen im Bildungsbereich und auf dem Arbeitsmarkt vertraut zu machen und die Entwicklungsmöglichkeiten abzuklären. Zuwanderinnen und Zuwanderer packen das Unternehmen «Anerkennung des Diploms» aber oft erst an, nachdem sie sich einige Zeit in der Schweiz aufgehalten haben. Aufgrund der wenig übersichtlichen Anerkennungspraxis in der Schweiz, wo eine zentrale Anlaufstelle immer noch fehlt, wird eine Suche nach Diplomanerkennung ohnehin nicht selten zu einem Hindernislauf, der vorzeitig abgebrochen wird.

Informationen verbreiten, Vorurteile abbauen

Die Resultate der Umfrage bei Schlüsselpersonen sowie Gespräche mit Exponenten der Sozialpartner und von Ausländerorganisationen lassen folgende Schlussfolgerungen zu:

- Es braucht eine übersichtliche Zusammenstellung mit allen relevanten Informationen zur Diplomanerkennung. Ansätze dazu sind vorhanden (siehe «Merkblätter und Informationsbroschüren» S. 71).

- Diese Informationen müssen vermehrt bei allen involvierten Stellen verbreitet werden (Ausländerdienste, Integrationsdelegierte, Ausländerorganisationen, Berufsberatungsstellen etc.).

- Berufsberatungsstellen sollten für die Beratung von Personen mit ausländischen Diplomen sensibilisiert und geschult werden. Im Besonderen ist dabei auf eine vorurteilsfreie Beratung zu achten.

- Die Gleichbehandlung aller Gesuchstellerinnen und Gesuchsteller im Bereich der Anerkennung von Diplomen sollte angestrebt werden.

Ana Maria Witzig-Marinho ist in Portugal geboren und hat in Lissabon Romanistik studiert. Sie ist Mitarbeiterin des Sekretariats der EKA.

Mit einer gezielten Anstrengung aller Beteiligten lassen sich im Bereich der Diplomanerkennung Missverständnisse ausräumen. Das hätte nicht nur die Besserstellung einer Vielzahl von Migrantinnen und Migranten zur Folge, sondern würde auch zu einer besseren Nutzung der Ressourcen der Zugewanderten für die Schweizer Wirtschaft beitragen.

Eine Vielzahl von Anerkennungsstellen

- Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT ist für die Regelung der Berufe im Bereich der Industrie, des Gewerbes, des Handels, der Landwirtschaft und des Hausdienstes sowie für die Anerkennung von Berufsmaturitäten zuständig. Mit dem In-Kraft-Treten des neuen Berufsbildungsgesetzes wird das BBT ab 2004 auch für die Gesundheitsberufe zuständig sein (www.bbt.admin.ch).
- Das Generalsekretariat der Rektorenkonferenz der Schweiz (CRUS) befasst sich mit akademischen Diplomen. Dessen Informationsstelle für Anerkennungsfragen, Swiss ENIC, kann nur Anerkennungsempfehlungen ausstellen (www.crus.ch).
- Im Fall eines ausländischen Maturitätsabschlusses ist die gewünschte Universität für die Informationen zuständig.
- Für die Ausbildungen zum Arzt, Zahnarzt, Tierarzt, Apotheker liegt die Zuständigkeit beim Bundesamt für Gesundheit BAG (www.bag.admin.ch).
- Das Schweizerische Rote Kreuz SRK anerkennt die Diplome im Bereich Krankenpflege, Physiotherapie, Ernährungsberatung. Nach der Inkraftsetzung des neuen Berufsbildungsgesetzes und mit dem Übergang der Zuständigkeit für die Gesundheitsberufe vom SRK in das BBT wird das BBT dafür zuständig sein (www.srk.ch).
- Die Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren EDK deckt die Berufe in den Bereichen Erziehung und Sozialwesen ab (www.edk.ch).
- Die Anerkennung der Ausbildungen der Forstwirtschaft liegt beim Bundesamt für Umwelt, Wald und Landschaft BUWAL (www.buwal.admin.ch).

Informer d'une manière ciblée et éliminer les préjugés

Le manque de reconnaissance de diplômes est fréquemment mentionné comme obstacle à l'intégration professionnelle des immigrés en Suisse. Pourtant, il n'est pas toujours nécessaire de présenter un diplôme pour exercer une activité lucrative, même si – il faut bien l'admettre –, un diplôme améliore souvent la condition du travailleur. Selon un sondage, la plupart des immigrés exercent une activité différente que le métier qu'ils ont appris. Les raisons sont multiples. Souvent, les immigrés invoquent le manque de reconnaissance de diplômes, mais il n'est pas du tout rare qu'un amalgame de manque d'informations, de malentendus et de préjugés ait justement empêché la reconnaissance de diplômes. Pour éliminer à l'avenir ces obstacles, les informations aux services spécialisés et aux offices d'orientation professionnelle seront orientées d'une manière ciblée. Il s'agira ensuite de laisser tomber, tant du côté des services officiels que du côté des immigrés, tout préjugé ou parti pris.

Merkblätter und Informationsbroschüren

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT,
Merkblatt «Anerkennung ausländischer Diplome»,
www.bbt.admin.ch/dossiers/anerke/d/index.htm
Integrationsbüro EDA/EVD, Ressort Information (Hg.),
EU-Diplome in der Schweiz: EU-Bürgerinnen und
Bürger in der Schweiz – Schweizer Diplome in der EU:
Schweizerinnen und Schweizer in der EU, Bern;
Schweizerinnen und Schweizer in der EU – Was ändert
sich mit dem bilateralen Abkommen zur Personenfrei-
zügigkeit? EU-Bürgerinnen und -Bürger in der Schweiz –
Was ändert sich mit dem bilateralen Abkommen zur
Personenfreizügigkeit?
Bestellung: BBL, Vertrieb Publikationen, 3003 Bern,
(www.bbl.admin.ch/bundespublikationen), erhältlich in
D, F, I, E.
Zentralstelle für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
des Kantons Bern ZBSL (Hg.), Handbuch «Ausländische
und fremdsprachige Ratsuchende», Bern (erscheint
voraussichtlich Ende 2003)
Bestellung: ZBSL, Brunngrasse 16, 3011 Bern

71

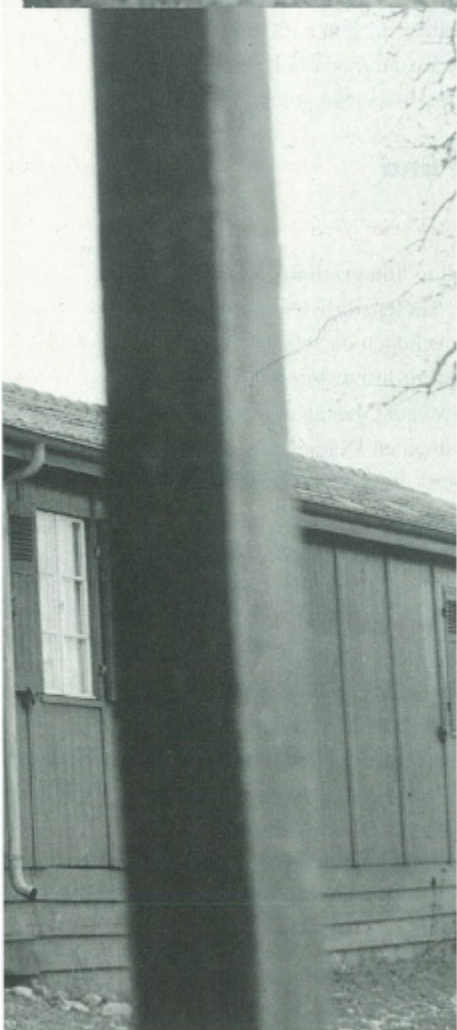




■ *Baustelle Mattmark, 1965.*

■ *Chantier de construction de Mattmark, 1965.*

Jürg Hassler



■ *Eine der Baracken für die ausländischen Arbeiter bei der Maschinenfabrik Oerlikon, 1958.*

■ *L'un des baraquements pour les travailleurs étrangers de la fabrique de machines d'Oerlikon, 1958.*

Integrationszertifikat...

Die Förderung der Integrationsfähigkeit ist eine Querschnittaufgabe der öffentlichen Verwaltung. Was als Professionalisierung der Ausländerdienste begonnen hat, sollte mit der gezielten Förderung der Integrationskompetenz als Qualitätsaspekt aller Verwaltungsstellen fortgeführt werden. Das Fernziel ist, diese durch den Erwerb eines «Integrationszertifikats» auszuweisen.

Als der Bund vor einigen Jahren mit der aktiven Integrationsförderung begann, legte er für seine Tätigkeit einige Schwerpunkte fest. Einer davon war die Qualitätsförderung der Ausländerdienste. Am Anfang stand nämlich die Erkenntnis, dass wirksame Integrationsförderung durch den Bund ohne verlässliche, fachlich qualifizierte Partner in den Regionen kaum möglich sein würde. Vor drei Jahren aber gab es an den wenigsten Orten professionelle Ausländerdienste, die den Ansprüchen eines fachlichen Kompetenzzentrums für die Integrationsarbeit genügt hätten. Erst in jüngster Zeit wurde ihre Bedeutung für eine umfassende Integrationspolitik erkannt, und in vielen Städten und Kantonen sind die Bedeutung und die Ressourcen dieser Stellen seither aufgewertet worden.

Die EKA hat diese Entwicklung tatkräftig unterstützt und mit den Ausländerdiensten ein Projekt zur Qualitätsförderung an die Hand genommen. Im Rahmen eines kontinuierlichen Erfahrungsaustausches und Weiterbildungsprogramms befasst sich das Kader der Ausländerdienste seit zwei Jahren gemeinsam mit Fragen der Planung, der Steuerung, der Ausgestaltung ihrer Dienstleistungen, der Qualität, der Mitarbeiterförderung und vielem mehr. Schrittweise sollen sich so aus den traditionellen Ausländerdiensten moderne Fachstellen für die Integration entwickeln. Dieser Prozess wird von einem externen Unternehmen moderiert und geleitet. Auch im neuen Integrationsförderungsprogramm für die Jahre 2004 bis 2007 will die EKA die Entwicklung fachlich ausgewiesener Kompetenzzentren für die operative Integrationsarbeit vor Ort weiter unterstützen (siehe den Überblick auf Seite 120). Dabei wird besonderer Wert auf eine gute Zusammenarbeit der verschiedenen regional verantwortlichen Instanzen gelegt.

Querschnittaufgabe und Regelverwaltung

Eine wichtige Aufgabe erfüllen Integrationsdelegierte und Ausländerdienste gemeinsam: Sie sensibilisieren mit ihrer Arbeit die Verwaltungen für die Anliegen der Integration. In fast allen Integrationsleitbildern ist zu lesen, Integration sei eine Querschnittaufgabe, analog etwa zur Gleichstellungsthematik. Das Thema kann also weder an einen Delegierten noch einen Ausländerdienst «abgeschoben» werden. Diese Fachstellen sollen nur Katalysatorwirkung haben, alle Verwaltungsstellen haben sich damit zu befassen. Strukturell wird dieses Ziel meist so angegangen, dass unter der Federführung eines Integrationsdelegierten eine ämterübergreifende Arbeitsgruppe eingesetzt wird, in der die Chefinnen und Chefs der relevanten Dienststellen oder abgeordnete Mitarbeitende zusammenkommen. Auf diesem Wege sollen die Integrationsanliegen in alle Bereiche der Verwaltung diffundieren und dort zu Verhaltensänderungen führen. Auf diesem Hintergrund stellt die Qualitätsförderung der Ausländerdienste, wie sie die EKA unterstützt, nur ein Teilziel dar. Das eigentliche Ziel muss ein ambitionierteres sein, nämlich die öffentlichen Verwaltungen generell zu sensibilisieren und sie zu befähigen, ihre Querschnittaufgabe gut zu bewältigen.

Warum ist das wichtig? Integration hat viel mit dem gleichwertigen Zugang zu den gesellschaftlichen Ressourcen zu tun. Integration misst sich daran, ob die verschiedenen Bevölkerungsgruppen (und natürlich nicht nur die ausländischen!) vergleichbare Chancen haben, etwa ihre Kinder in eine Lehre zu schicken, ans Gymnasium zu bringen oder einen Arbeitsplatz zu erhalten und befördert zu werden. Oder in eine bessere Wohngegend zu ziehen, in einen Verein aufgenommen zu werden oder eine Bewilligung zu erhalten. Kurzum, es geht um die Teilhabe am wirtschaftlichen und sozialen Leben einer Gesellschaft. Um diese Integration zu fördern, sind einerseits die individuellen Kompetenzen wie Bildung, Sprachkenntnisse oder Zugang zu Informationen von Belang. Darüber hinaus sind aber auch die institutionellen Rahmenbedingungen zu schaffen, um diesen Zugang zu erleichtern. Also beispielsweise eine adäquate Aufbereitung von Informationen und die Bereitstellung von Übersetzungen.

Wie steht es damit heute in öffentlichen Verwaltungen? Nehmen sie die vielfach geforderte Querschnittsaufgabe der Integration auch tatsächlich wahr? Vermutlich sehr unterschiedlich. Gewisse Verwaltungszweige sind mit Integrationsfragen bestens vertraut. Dabei ist nicht nur an die auf Ausländer spezialisierten Dienste wie etwa die Fremdenpolizeien zu denken, sondern an ganz gewöhnliche Dienststellen, die im direkten Kontakt mit der ausländischen Bevölkerung stehen. Das gilt mit Sicherheit für das Bildungswesen, also etwa die Schulen, aber ebenso für die Müllabfuhr, wo praktisch nur ausländische Arbeitskräfte beschäftigt sind, oder die Zivilstandsämter, wo ein guter Teil aller Ehen mit einem ausländischen Partner geschlossen wird. Aber auch die Arbeitsämter, die Polizei oder die Sozialdienste haben sehr intensiv mit interkulturellen Fragestellungen zu tun. Wie steht es aber mit Gemeindekanzleien, Sozialversicherungsämtern, Gewerbepolizeien, Steuerverwaltungen, Pflegeheimen oder der Spitex? Wir wissen es nicht genau. Wahrscheinlich gehen wir aber nicht fehl in der Annahme, dass sich viele dieser Stellen bisher noch nicht spezifisch mit Integrationsfragen befasst haben oder sich von solchen Fragen angesprochen fühlen. Hier liegt für die Integrationsarbeit ein weites Feld brach.

In der Integrationsarbeit wird der Grundsatz der Regelverwaltung allgemein anerkannt. Dieser besagt, dass Ausländerinnen und Ausländer sich mit ihren Anliegen in der Regel an die ordentlichen Verwaltungen zu wenden haben. Spezielle Dienste ausschliesslich für die ausländische Bevölkerung sollen die Ausnahme bleiben und nur dort angeboten werden, wo besondere Gründe dies rechtfertigen. Also keine Sonderschule für Ausländerkinder, keine speziellen Polikliniken für kranke Ausländerinnen etc. Dieser Grundsatz setzt allerdings voraus, dass öffentliche Dienste allen Teilen der Bevölkerung offen stehen, auch den Ausländerinnen und Ausländern. Die Verantwortlichen sollten sich deshalb immer wieder fragen, ob ihre Dienste den verschiedenen Bevölkerungsschichten gerecht werden, also z.B. die sich ändernden Gruppen von Zugewanderten auch wirklich erreichen. Hinzu kommt die Frage, ob die ausländische Wohnbevölkerung faire Chancen hat, in öffentliche Verwaltungen aufgenommen zu werden. Der Umstand, dass nur 6% der Beschäftigten im öffentlichen Dienst ausländischer Herkunft sind, während Ausländer sonst einen Viertel aller Arbeitskräfte im Land darstellen, deutet doch darauf hin, dass hier noch einiges zu verbessern wäre.

Qualitätsmanagement

Qualitätsmanagement hat im vergangenen Jahrzehnt in praktisch allen Verwaltungen Einzug gehalten. Die Neue Verwaltungssteuerung hat unter verschiedenen Namen teils euphorische Reformprozesse, teils Frustrationen ausgelöst. Auch wenn die Arroganz, mit der privatwirtschaftliche Konzepte in die öffentlichen Verwaltungen hineingetragen wurden, im Nachhinein nur mit ideologischer Verblendung erklärt werden kann, so ist der bewusste Umgang mit Leistungszielen, mit Dienstleistungen, Ressourcen, Prozessen und Betriebskulturen doch ein Gewinn, insbesondere auch die bewusstere Ausrichtung der Verwaltungstätigkeit auf die Bedürfnisse verschiedener Zielgruppen. So schreibt etwa der Kanton Zürich in seinem Qualitätsleitbild 2001 unter dem Leitsatz «Arbeitsabläufe werden durch die Bedürfnisse unserer Anspruchsgruppen bestimmt» unter anderem: «Unsere Arbeitsabläufe müssen rechtsstaatlichen und politischen Ansprüchen genügen. Innerhalb dieses Rahmens informieren wir unsere Anspruchsgruppen rechtzeitig über die von uns anzuwendenden Abläufe. Wir erleichtern ihnen den Kontakt und richten unsere Abläufe auf ihre Bedürfnisse aus. Innerhalb unserer Organisation schaffen wir die Voraussetzungen dafür, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Ebenen die an sie herangetragen Ansprüche umfassend angehen und sorgfältig abwägen.»

...als Fernziel

Zu den Anspruchsgruppen der öffentlichen Verwaltung gehören auch die Ausländerinnen und Ausländer. Sie stellen einen Fünftel der Bevölkerung dar. Je nach Verwaltungstätigkeit, etwa bei den Arbeitsämtern, bilden sie sogar die Mehrheit der Anspruchsgruppen. Dabei gibt es allerdings ebensowenig eine homogene ausländische Anspruchsgruppe wie eine schweizerische. Verschiedene Nationalitäten, Bildungsschichten, Altersgruppen, Neuzuzüger oder Alteingesessene haben auch unter den Ausländern verschiedene Bedürfnisse. Unzweifelhaft stellt aber die Integrationsfrage ein wichtiges Thema im Qualitätsmanagement öffentlicher Verwaltungen dar. Es liegt nämlich im Interesse der Verwaltung selber, dass sie ihre Anspruchsgruppen gut kennt. Es liegt auch im Interesse der öffentlichen Verwaltung zu wissen, ob sie mit ihren Dienstleistungen die sich wandelnden Bevölkerungsgruppen wirklich erreicht. Und es liegt vor allem auch in ihrem Interesse, dass die Kommunikation zu diesen Gruppen gut funktioniert. «Kulturell» bedingte Hürden können zu Reibungs- und Ressourcenverlusten führen. Erfolgreiche Informationsbemühungen fördern auf allen Seiten Missverständnisse und Frustrationen. Entscheidungsprozesse können durch den gezielten Einbezug der Anspruchsgruppen verbessert werden. Was in der Privatwirtschaft unter dem Stichwort «Diversity Management» bekannt geworden ist, nämlich der bewusste Umgang der Führung mit Unterschieden von Geschlecht, Alter und Nationalitäten – wobei die Vielfalt als Bereicherung und Erfolgsfaktor für die Geschäftstätigkeit betrachtet wird – lässt sich auch für öffentliche Verwaltungen nutzbar machen.

Damit sind erste Anknüpfungspunkte zwischen Integrations-thematik und Qualitätsmanagement genannt: Unter dem Stichwort der Kundenorientierung etwa liessen sich die Bedürfnisse der ausländischen Wohnbevölkerung genauer erheben. Unter dem Stichwort der Produkteorientierung wäre sorgfältig zu fragen, welche Dienstleistungen der Verwaltung für die ausländische Bevölkerung nötig sind und wirklich noch nachgefragt werden oder eventuell ersetzt werden müssen. Nicht alles, was vor zwanzig Jahren gemacht wurde, braucht es heute noch. Auch unter dem Gesichtspunkt der Mitarbeiterorientierung wäre zu fragen, inwiefern Integrationsaspekte in die Weiterbildung, in die Mitarbeiterselektion, die Mitarbeiterbeurteilung, die Beförderungspraxis oder ins Vorbildverhalten der Führung einfließen.

Walter Schmid ist Vizepräsident der EKA. Der promovierte Jurist war lange Jahre Zentralsekretär der Schweizerischen Flüchtlingshilfe und Chef des Jugend- und Sozialamtes der Stadt Zürich. Seit kurzem ist er Rektor der Hochschule für soziale Arbeit Luzern. Er ist zudem Präsident der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe.

Zertifizierung

Öffentliche Verwaltungen können durch ein gezieltes Qualitätsmanagement einen wichtigen Beitrag zur besseren Integration leisten. Doch wie kann dieses Ziel erreicht werden? Wie kann es gelingen, einen bewussten Umgang mit Integrationsfragen als Standard öffentlicher Verwaltungen zu etablieren? Als Instrument dazu haben sich im letzten Jahrzehnt mehr und mehr Zertifizierungen durchgesetzt. Gerade für das Qualitätsmanagement gibt es heute eine grössere Zahl anerkannter Zertifikate und Zertifizierungsprozesse. Wie wäre es, wenn sich öffentliche Dienste für einen integrativen Einbezug der ausländischen Wohnbevölkerung auszeichnen lassen könnten?

Zertifizierungen befassen sich in der Regel mit drei verschiedenen Aspekten: Zunächst untersuchen sie die Prozesse, die ein Produkt oder eine Dienstleistung entstehen lassen. Wer erarbeitet sie? Wie geschieht dies? Nach welchen Kriterien und mit welchen Qualitätsanforderungen? Unter Beizug von wem? Hier bieten etwa die Frage der bedürfnisgerechten Ausgestaltung von Dienstleistungen und der Kontakt zu den Anspruchsgruppen, die Qualifikation der Mitarbeitenden wichtige Bezugspunkte zwischen Qualität und Integration. Im Weiteren wird in Zertifizierungsverfahren der Information Gewicht beigemessen: Gibt eine öffentliche Institution Auskunft über gewisse Sachverhalte? Informiert sie die Öffentlichkeit über die Situation der ausländischen Personen und ihre Anliegen? Legt sie Wert auf Transparenz? Aus der Gleichstellungspolitik ist bekannt, wie wichtig eine kontinuierliche Informationsarbeit sein kann, die differenziert und Unterschiede nicht unter Allgemeinheiten verschüttet. Schliesslich können Zertifizierungsverfahren das Verhalten zum Gegenstand haben. Etwa das Verhalten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gegenüber Zugewanderten, die das Kader vorlebt. Wie wird über Ausländer im Betrieb gesprochen? Werden Burnout-Syndrome, die nicht selten zu Fremdenfeindlichkeit führen können, wahr- und ernstgenommen? Werden Mitarbeitende in ihren Auseinandersetzungen mit schwierigen ausländischen Anspruchsgruppen gestützt oder ohnmächtig sich selber überlassen? Es ist naturgemäss nicht einfach, solche Verhaltensweisen zu messen. Aber es gibt Ansätze dazu.

Certificat d'intégration comme objectif lointain

Dans le cadre de la promotion de l'intégration des étrangers par la Confédération, la Commission fédérale des étrangers a, dès le début, accordé une grande importance à l'encouragement de la qualité des services d'aide aux étrangers. Elle souhaite ainsi contribuer à ce que ces services traditionnels de conseils aux étrangers puissent se développer en tant que services modernes chargés des questions d'intégration des étrangers. De fait, ils devraient jouer le rôle de catalyseur et sensibiliser les autres services et offices – en particulier ceux des administrations publiques – à cette tâche pluridisciplinaire qu'est l'intégration. Les expériences faites par les administrations publiques au cours de ces dernières années avec les instruments de garantie des normes de qualité peuvent être mises à profit pour la réalisation des tâches d'intégration des étrangers. En effet, ces organismes, tant privés que publics, doivent répondre à des exigences similaires: processus de procédure répondant aux besoins, informations accessibles, transparence, pratique avec la clientèle conforme à la situation. L'objectif à long terme est de permettre aux services de l'administration publique d'obtenir une certification de leurs compétences en matière d'intégration répondant à des normes standardisées. Les certificats, de par leur bonne réputation, servent d'enseigne aux organes administratifs et exercent incontestablement une pression sur les autres services pour qu'ils s'inspirent du bon exemple.

Vielleicht gelingt es in den nächsten Jahren, in einer gewissen Anzahl von öffentlichen Verwaltungen Qualitätsförderungsprojekte zu initiieren, die der Integrationsfrage einen höheren Stellenwert geben. So könnte aus dem Schlagwort von der Querschnittsaufgabe eine gelebte Praxis entwickelt werden. Selbstverständlich kann dies nur auf freiwilliger Basis geschehen. Würden solche Projekte verordnet und vorgeschrieben, wären sie von Anfang an zum Scheitern verurteilt. Aufgezwungene Qualitätsförderung fördert alles – nur nicht Qualität. Ansprechen lassen sollten sich vor allem Dienste und Ämter, die sich bisher vielleicht noch nicht viel Gedanken zur Integrationsrelevanz ihrer Tätigkeit gemacht haben. Vielleicht lassen sich dank solcher Projekte und Prozesse, dank eines Erfahrungsaustausch, eines Vergleichs mit «Best Practices» in der Auseinandersetzung mit Integrationsfragen in einigen Jahren Kriterien entwickeln, an denen sich eine gute Verwaltungstätigkeit in diesem Bereich messen lässt.

Später könnte ein Zertifizierungsverfahren mithelfen, solche gute Standards breit durchzusetzen. Zertifizierungsverfahren erlauben es nämlich den ersten, die sich auf einen solchen Prozess einlassen, sich hervorzutun und mit Stolz auf das Erreichte zu verweisen. Setzt sich ein Zertifikat einmal breit durch, so erhöht dies den Druck auf andere, sich der Auseinandersetzung ebenfalls zu stellen. In jedem Fall aber kann eine Zertifizierung mithelfen, einen besseren Qualitätsstandard auf freiwilliger Basis breiter durchzusetzen und wichtige Lernprozesse zu beschleunigen. Bezogen auf die Integrationsthematik könnte so die notwendige Öffnung der öffentlichen Verwaltungen auf eine sich wandelnde Bevölkerung von Zugewanderten vorangetrieben werden und damit auch die Wirksamkeit öffentlicher Verwaltungstätigkeit verbessert werden. Dies wäre für alle ein Gewinn.

Agender

Une bonne intégration des immigrés sur le lieu de travail favorise leur insertion dans la société. Les entreprises y gagnent aussi grâce à un meilleur climat de travail et à une valorisation supérieure des ressources et des compétences. La recherche-action sur l'intégration des immigrés au lieu de travail, gérée par Travail.Suisse et réalisée par le Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population (FSM) veut faire ressortir le potentiel d'intégration que représente le lieu de travail. Des recommandations pour améliorer l'intégration au lieu de travail seront formulées et mises en œuvre.

Le travail joue un rôle déterminant dans l'octroi d'un statut social. La place de travail est souvent le premier lieu où l'immigré peut tisser des liens pouvant rejaillir sur l'ensemble de ses relations sociales. Malgré l'importance du lieu de travail comme facteur d'intégration pour l'immigré (mais aussi comme facteur positif pour la bonne marche d'une entreprise), les travaux scientifiques qui s'attachent à étudier les pratiques aux effets intégratifs ou, à l'inverse, celles qui sont discriminatoires, à l'échelle des entreprises dans notre pays sont très peu nombreuses.

Comment les immigrés s'intègrent-ils sur le lieu de travail? Quels sont les besoins? Quels sont les problèmes? Existe-t-il de bonnes pratiques qui méritent d'être connues et généralisées? Pour donner une réponse précise à ces questions en formulant des recommandations pour améliorer l'intégration au lieu de travail, l'organisation de travailleurs et travailleuses Travail.Suisse a lancé, en collaboration avec le FSM, une recherche-action. Le projet est nommé «Sésame, ouvre-toi». Le titre est d'ailleurs révélateur de la difficulté à trouver des entreprises conscientes de cette problématique, ayant des pratiques intéressantes d'intégration ou simplement désireuses de contribuer à la recherche. Cette recherche bénéficie du soutien financier de la Confédération.

Recherche-action de Travail.Suisse

La recherche-action a démarré au printemps 2002. L'approche par branche et par entreprise, qui avait été prévue initialement, a dû être modifiée très tôt en raison de la difficulté à identifier un nombre suffisant d'entreprises sensibles à cette thématique. La récolte de données a donc été complétée au niveau des entreprises par l'approche dite des «focus groups» (petits groupes de discussion de cinq à dix personnes, issues d'entreprises sélectionnées, discutant sur un thème donné). La forte proportion d'immigrés dans une branche donnée, la taille des entreprises, les situations où les besoins paraissent particulièrement avérés, sont parmi les principaux critères ayant conduit aux choix des branches et entreprises retenues.

L'intégration

Un premier groupe est composé de personnes issues de petites et moyennes entreprises (PME) de la branche de l'hôtellerie-restauration. Un deuxième groupe est composé de personnes issues des hôpitaux. Un troisième groupe est mixte (grandes et petites entreprises du secteur industriel et des services). Pour lui donner une dimension nationale, la recherche est effectuée dans les trois régions linguistiques – Suisse alémanique, Suisse romande, Tessin.

Aux focus groups participent des cadres ou membres de la direction ainsi que des migrants salariés. Il est ainsi possible de confronter des visions différentes sur les problèmes d'intégration sur le lieu de travail tout comme sur les solutions possibles. Une bonne modération est essentielle pour bien faire ressortir les vues et les expériences des différents participants. Dans notre cas, ce sont les chercheuses expérimentées du FSM qui ont assumé la modération. Le style des discussions a, quant à lui, varié d'un focus group à l'autre, en particulier en fonction de l'intensité ressentie des expériences personnelles des participants et de la façon dont ceux-ci l'ont extériorisée lors des discussions.

Exemples de bonnes pratiques d'intégration

Trois axes de relations ont été identifiés pour définir les conditions d'intégration (et de non intégration) des immigrés sur le lieu de travail:

■ Le premier axe est celui des rapports entre collègues, le climat organisationnel, les conflits et les modes de communication. Les enjeux principaux se situent en termes de *communication*.

■ Le deuxième axe est celui des rapports de production, constitués par les techniques de production ainsi que les qualifications et le savoir-faire du personnel. Les enjeux principaux se situent en termes de *formation et de reconnaissance*.

■ Le troisième axe est celui des conditions de travail et de rémunération. Les enjeux principaux se situent en termes de *non-discrimination*.

Dans une première étape on s'est orienté vers ces trois axes pour donner un aperçu de la situation dans la pratique. Il a été possible – mais cela a nécessité des recherches approfondies – de trouver un certain nombre d'entreprises ayant de «bonnes pratiques d'intégration» en fonction des axes choisis.

Pour l'axe *communication*, on peut citer, par exemple, des cours de langue financés tout ou en partie par l'entreprise et se déroulant parfois pendant le temps de travail. Il y a le plus souvent une forte corrélation entre ces cours de langue et la formation professionnelle. On a aussi trouvé des systèmes de parrainage pour l'insertion dans l'entreprise. Un collaborateur qualifié s'occupe de la nouvelle personne et transmet certaines bases de la profession et de la langue. Des mesures de parrainage existent aussi pour faciliter l'intégration en-dehors de l'entreprise (pour trouver un logement, pour faire connaître les possibilités de vie sociale, pour s'occuper de questions administratives etc.). Mais ce type de parrainage semble s'adresser surtout à des migrants très qualifiés, les «highly skilled».

80

Sur l'axe *formation et reconnaissance*, on citera un projet visant à favoriser la reconnaissance des diplômes étrangers (dans le domaine hospitalier) ou encore les cours de préparation au métier et de perfectionnement professionnel dans le pays d'origine (organisé par les partenaires sociaux du secteur de la construction). On relève aussi de nombreux efforts faits pour que les jeunes immigrés accèdent plus facilement à un apprentissage. Beaucoup de ces projets résultent d'une collaboration entre les services sociaux des villes et des entreprises voulant montrer leur responsabilité sociale.

Sur l'axe *non-discrimination*, on trouve peu d'exemples et la reconnaissance de la problématique fait largement défaut, en particulier du côté des employeurs. On peut néanmoins citer quelques rares conventions collectives de travail (celles de La Poste, de Swisscom ou des CFF) qui inscrivent le principe de non-discrimination. A mentionner aussi un certain nombre de pratiques diversifiées concernant le respect des différences culturelles: par exemple un menu sans viande de porc, l'organisation de fêtes d'entreprises favorisant la compréhension culturelle et linguistique ou encore des horaires de travail permettant d'accomplir les devoirs religieux.

Premiers enseignements des focus groups

Le bilan des instruments utilisés dans la pratique a servi de base pour la deuxième étape. Les discussions des focus groups ont permis de faire ressortir les problèmes existants quant à l'intégration au lieu de travail et d'ébaucher des solutions pour y répondre.

La recherche a révélé que surtout dans la branche de l'hôtellerie-restauration il manque visiblement une sensibilisation à la thématique. Même l'organisation de focus groups dans cette branche n'a pu que partiellement être réalisée. Les raisons avancées sont un désintérêt pour le thème, une forte pression économique et la crainte de faire des découvertes désagréables. Malgré tout, l'étude sera en mesure de souligner les problèmes posés dans cette branche et de présenter des mesures pour y remédier. Des réflexions supplémentaires devront être faites néanmoins sur la manière de sensibiliser les employeurs de cette branche.

Denis Torche, licencié ès lettres, est responsable des dossiers «politique des étrangers» et «politique extérieure» de Travail.Suisse et membre de la Commission fédérale des étrangers.

Si l'on reprend les axes d'intégration identifiés plus haut, les discussions dans les focus groups font ressortir une grande richesse d'éléments. On se contentera ici d'en reprendre quelques-uns qui nous paraissent particulièrement importants.

Sur l'axe *communication*, on constate que la maîtrise de la langue locale revêt une importance plus forte en Suisse alémanique qu'en Suisse romande et plus encore qu'au Tessin. La langue est souvent perçue comme source d'erreurs professionnelles ou de conflits; elle est souvent associée à un déficit de compétences. Nous faisons l'hypothèse que le facteur langue peut être utilisé comme prétexte discriminatoire. La différence d'appréciation au sujet des conflits si l'on est collaborateurs migrants ou employeurs mérite que l'on s'y arrête. Les premiers racontent un certain nombre de situations conflictuelles alors que les employeurs les minimisent. A ce stade de la recherche, nous postulons l'absence d'une culture de conflits. Ceux-ci semblent ne pas être affrontés mais évités, voire ignorés.

Sur l'axe *formation et reconnaissance* se pose en particulier la question de la reconnaissance informelle obtenue en apprenant le métier «sur le tas». Cette reconnaissance informelle met le salarié en situation de dépendance vis-à-vis de son employeur étant donné que le savoir acquis n'est pas reconnu officiellement et n'est donc que d'une faible utilité pour changer d'emploi ou lorsque l'on est au chômage. Un autre problème qui revient souvent est le manque d'information claire et systématique sur les possibilités de formation. La décision de mettre à disposition les informations, et plus encore, de proposer une formation à l'un ou l'autre des collaborateurs, est dans les mains des supérieurs. Ce pouvoir sur l'accès à la formation (et à l'information) est corollaire du pouvoir sur les barrières à la formation et nous pouvons supposer que cet état de fait ouvre la voie à de nombreuses possibilités de discriminations indirectes.

Sur l'axe *non-discrimination*, le principal résultat est que la question est quasiment éludée par les employeurs. C'est comme si ce phénomène n'existait pas. Or les discussions dans les focus groups composés des personnes migrantes montrent que le phénomène est bien réel. Plusieurs témoignages font état de manque de respect ou de mépris: une personne raconte qu'en arrivant dans un nouveau poste où il était le seul étranger, il s'est senti le «domestique de tout le monde». Plusieurs autres personnes se souviennent d'expériences où une personne (collègue ou supérieur) refusait de leur adresser la parole, voire même de les saluer. Des situations conflictuelles s'observent aussi entre étrangers. Plusieurs témoignages font par exemple état de chefs étrangers traitant moins bien leur personnel, pas très bien éduqués et profitant des situations. Le fait qu'il n'existe quasiment pas d'entreprises en Suisse qui aient des chartes comprenant des clauses de non-discrimination est révélateur de la non-reconnaissance de ce thème.

Der Arbeitnehmerverband Travail.Suisse hat ein angewandtes Forschungsprojekt über die Integration von Zugewanderten auf dem Arbeitsplatz lanciert. Im Rahmen der Forschungen, welche vom Schweizerischen Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien (FSM) durchgeführt werden, wurden sogenannte «Gute Praktiken der Integration» erhoben, wie zum Beispiel gezielte Sprachkurse in der Unternehmung, «Götti-Systeme», Förderung zur Anerkennung von Diplomen etc. Diese guten Beispiele und Erfahrungen – aber auch die in Gesprächen mit Kadermitgliedern sowie mit ausländischen Arbeiterinnen und Arbeitern zu Tage getretenen Bedürfnisse und Probleme – erlauben es Travail.Suisse, konkrete Empfehlungen zu formulieren, mit deren Umsetzung das Integrationspotential am Arbeitsplatz besser ausgeschöpft werden kann. Verbesserte berufliche Integration hat nicht nur positive Folgen für die Betroffenen, sondern auch für ihre Betriebe. Sie trägt ausserdem in hohem Masse zur Integration der Zugewanderten in die Gesellschaft bei.

Intégration au lieu de travail: un fort potentiel d'améliorations

Les enseignements intermédiaires des focus groups montrent que les mesures visant à favoriser l'intégration au lieu de travail sont peu fréquentes. Lorsqu'elles existent, on a davantage affaire à des réactions au cas par cas qu'à de réelles mesures formelles, fondées sur une réflexion approfondie, et envisagées de manière officielle et à long terme. Néanmoins, les pratiques d'intégration identifiées auprès d'un nombre limité d'entreprises et les discussions dans les focus groups relevant à la fois des problèmes mais discutant aussi de solutions pour y faire face, laissent envisager un potentiel d'améliorations très important. Ce potentiel d'améliorations est bien réel dans les trois axes d'intégration identifiés. Le développement de ce potentiel est dans l'intérêt à la fois des personnes concernées et des entreprises.

Travail.Suisse va s'engager pour mettre en valeur ce potentiel. Cet automne, elle formulera des recommandations issues de la recherche-action et définira une stratégie de mise en œuvre. Pour ce faire, il faudra tenir compte, d'une part, du climat concurrentiel très rude dans le monde économique qui rend difficile la mise à disposition de moyens (financiers entre autres) pour améliorer l'intégration sur le lieu de travail. D'autre part, il faudra trouver des solutions adaptées à la taille des entreprises, ne serait-ce que parce que 90 % des entreprises suisses comptent moins de dix personnes.

Pour une personne immigrée, le travail fournit en plus une légitimité quant à sa place dans la société aux yeux des autochtones (Sayad 1991). En même temps, comme l'ont montré des recherches de l'équipe neuchâteloise autour de Hainard (Berset 2000), les compétences professionnelles des immigrés peuvent contribuer à l'innovation des entreprises. Il est ainsi très important que le thème de l'intégration soit agendé dans les entreprises.

Bibliographie

- Berset, Alain; Weygold, Serge-Alexandre; Crevoisier, Olivier et Hainard, François, 2000, Main-d'œuvre étrangère et diversité des compétences: quelle valorisation dans les entreprises? Paris: L'Harmattan.
- Sayad, Abdelmalek, 1991, L'immigration ou le paradoxe de l'altérité. Bruxelles: De Boeck-Wesmael.

Eine realisierbare

Der Arbeit widmen wir einen Grossteil unserer aktiven Lebenszeit. Die Arbeitswelt ermöglicht uns die Entwicklung unserer persönlichen Potenziale und unserer sozialen Kompetenzen. Die Arbeitswelt stellt für jeden und jede von uns eines der wichtigsten Integrationsfelder in der Gesellschaft dar. Um so schmerzlicher und folgenreicher ist es, wenn bei der Arbeit Diskriminierungen vorkommen.

Nicht nur Menschen mit ausländischem Pass, auch Schweizerinnen und Schweizer können Opfer von rassistischer Diskriminierung sein, z.B. wenn sie einen fremdländisch klingenden Namen, eine ungewohnte Hautfarbe oder eine unbeliebte Religionszugehörigkeit haben. In der Schweiz sind rassistische Diskriminierungen in den seltensten Fällen ideologisch begründet, sie basieren vielmehr auf Unsicherheiten, Ängsten, Vorurteilen, Aggressionen. Eine solche direkte Diskriminierung liegt vor, wenn beispielsweise ein Stelleninserat explizit «Bewerber aus dem Balkan» ausschliesst, oder wenn ein Personalchef davon ausgeht, dass Nordafrikanerinnen über ein tiefes Ausbildungsniveau verfügen und diese daher nicht einlädt, ihre interne Bewerbung einzureichen.

Daneben gibt es indirekte Diskriminierungen durch Massnahmen und Regelungen, die für alle gleich gelten, sich aber auf unterschiedliche soziale Gruppen ungleich auswirken. Wenn ein Unternehmen das Tragen von Kopfbedeckungen generell verbietet, werden indirekt jene muslimischen Frauen diskriminiert, die traditionsgemäss ein Kopftuch tragen. Oder wenn gute Deutschkenntnisse verlangt werden, obwohl diese für die zu leistende Arbeit nicht relevant sind, so kann das eine indirekte Diskriminierung der Migrantinnen und Migranten bedeuten.

Doch Ungleichheiten am Arbeitsplatz bedeuten nicht unbedingt Diskriminierung. Viele Ungleichbehandlungen beruhen auf so genannter «Ungleichstellung vor dem Markt». Dazu gehören zum Beispiel das Bildungsniveau, der Aufenthaltsstatus,

das Recht auf Sozialleistungen oder die Anerkennung von Diplomen. Die Beseitigung dieser Ungleichstellungen ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Dieser Beitrag beleuchtet die Diskriminierungen, die in der Arbeitswelt selber, also «auf dem Markt», passieren können.

Welche Formen der Diskriminierung «auf dem Markt» gibt es?

■ **Anstellung.** Anstellungsdiskriminierung verbaut den Zugang zum Arbeitsmarkt. Sie liegt vor, wenn Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV) oder private Vermittlungsbüros diskriminierende Einschränkungen auführen («Weitervermittlung von Stellensuchenden aus dem Balkan diesmal leider nicht möglich»).

■ **Lohn.** Ausländerinnen und Ausländer verdienen im Jahr 2000 in der Schweiz durchschnittlich 16% weniger als einheimische Arbeitskräfte. Ein Teil der Lohndifferenz lässt sich auf Unterschiede bezüglich Humankapital (Bildung, Berufserfahrung, Dauer der Betriebszugehörigkeit), Altersstruktur und Branchenzugehörigkeit der Beschäftigten zurückführen. Neuere Studien haben aber deutlich gemacht, dass diese Qualifikationsunterschiede nicht alles erklären (siehe den Beitrag von Adrian Gerber auf Seite 18).

■ **Berufsbildung.** Benachteiligungen ausländischer Jugendlicher beim Zugang zu Lehrstellen sind im Lehrstellenbarometer des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie dokumentiert. Sie betreffen nicht nur ausländische Jugendliche, die erst seit kurzem in der Schweiz wohnen. Auch Jugendliche aus Migrationsfamilien, die hier die Schulen besucht haben, sind von diesem Problem betroffen, selbst wenn sie einen Schweizer Pass besitzen.

■ **Weiterbildung.** Mangelnde Information über Möglichkeiten zur Weiterbildung sowie der offene Ausschluss von weiterführenden Bildungsangeboten begrenzen die Möglichkeiten, sich beruflich zu entwickeln.

■ **Beschäftigungsdiskriminierung.** Viele Unternehmen schliessen bestimmte Personengruppen von einer systematischen Laufbahnplanung und Beförderung aus. Betroffen

Vision

sind nicht nur Personen, deren Zukunftsperspektiven wegen ihres ungeklärten Aufenthaltsstatus unsicher sind, sondern auch Grenzgängerinnen und Grenzgänger, die bezüglich Qualifikationen und Sprachkenntnissen weitgehend mit Schweizer Beschäftigten vergleichbar sind und demnach ähnliche Karrierepositionen erreichen müssten.

■ **Arbeitsschutz.** Der im Arbeitsgesetz festgeschriebene Arbeitsschutz umfasst den Schutz der Gesundheit, aber auch den Schutz vor Belästigungen und Mobbing. Obwohl in der Schweiz ausländische Arbeitskräfte überdurchschnittlich von besonderen Belastungen wie Nacht- und Sonntagsarbeit, Maschinenlärm, schwerer körperlicher Anstrengung etc. betroffen sind, mangelt es an Informationen, die allen zugänglich und verständlich sind.

■ **Kündigung.** Wird einem Verkäufer dunkler Hautfarbe erklärt, dass die Kundschaft ihn leider nicht akzeptiere, oder wird eine Frau entlassen, weil sie gegen das Kopftuchverbot in der Betriebsordnung verstösst, so sind das Fälle von missbräuchlicher Kündigung, die laut Obligationenrecht verboten sind.

■ **Rassistische Belästigung.** Übergriffe am Arbeitsplatz können von Vorgesetzten oder Arbeitskollegen und -kolleginnen ausgehen. In jedem Fall liegt die Verantwortung aufgrund der gesetzlich vorgeschriebenen Schutzpflicht beim Arbeitgeber. Rassistische Belästigung kann in Form verbaler Gewalt (Beleidigungen, Spötteleien, Unterstellungen), der Verbreitung von Lügen, körperlicher Belästigung oder Gewalt auftreten.

■ **Mobbing.** Mobbing zielt darauf ab, das Ansehen des Opfers zu schädigen und es allenfalls aus seiner Position zu drängen. Das schikanierende Verhalten kann rassistische Gründe haben, es kann aber auch rassistische Angriffe als Instrument nutzen, was umso schmerzhafter wirkt (vgl. Seco 2002, S. 44).

Kann man das Ausmass der Diskriminierung quantifizieren?

Studien des Forums für Migrations- und Bevölkerungsstudien (Efionayi-Mäder/Piguet 1997, Piguet 1999) sowie eine Auswertung der Telefonanrufe an SOS-Rassismus (Eckmann et al. 2001) belegen Diskriminierungen in der Arbeitswelt. Verbindliche Aussagen über das genaue Ausmass rassistischer Diskriminierung in der Schweizer Arbeitswelt lassen sich nur aufgrund indirekter statistischer Schätzungen machen, weil bis heute nur Daten bezüglich der Unterschiede zwischen Menschen verschiedener Nationalität vorliegen. Eine weitere Möglichkeit, die Einstellungen der breiten Bevölkerung sowie der Schlüsselpersonen in Management, Personalstellen und Stellenvermittlungsbüros zu ermitteln, bilden Befragungen, wobei zu bemerken ist, dass Einstellungen und Verhalten nicht unbedingt deckungsgleich sind. In den Univox-Befragungen von 1994 und 1997 wurde die Frage gestellt, ob bei gleicher Qualifikation Schweizer gegenüber Ausländern der Vorzug gegeben werden sollte. Schweizer Stimmberechtigte beantworteten diese Frage 1994 zu 41 % mit Ja, 1997 zu 30 %.

In Zukunft müssen sowohl differenzierte statistische Daten erhoben, wie systematische Meinungsumfragen durchgeführt werden. Auf internationaler Ebene haben sich so genannte direkte Testverfahren bewährt, die im Rahmen des Programms «Gegen Diskriminierung von ausländischen Arbeitnehmern und ethnischen Minderheiten in der Arbeitswelt» der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) durchgeführt werden. Für die Schweiz werden dieses Jahr erstmals die Ergebnisse eines solchen Verfahrens vorliegen (siehe Infothek Seite 120).

Was kostet Diskriminierung am Arbeitsplatz?

Diskriminierung führt zu einer suboptimalen Lohn- und Preisstruktur sowie zu einer Verzerrung der Beschäftigungsstruktur, weil vorhandenes Humankapital nicht bestmöglich genutzt wird. Dies verursacht Kosten für die gesamte Volkswirtschaft, aber auch für den einzelnen Betrieb: Wer unter Druck gerät, neigt zu angepasstem Verhalten, entwickelt keine innovativen Kräfte und nutzt die Ressourcen nicht voll aus. Belästigung und Mobbing sowie die Beschränkung auf unattraktive und bela-



stende Tätigkeiten reduzieren die Arbeitsmotivation und den Leistungswillen und führen zu vermehrten krankheitsbedingten Abwesenheiten und schliesslich zu Stellenwechsel, mit den bekannten hohen Kosten. Schliesslich leiden Markennamen und Image, wenn diskriminierende Praktiken aus einem Betrieb bekannt werden.

Was lässt sich tun?

84

Voraussetzung für das Gelingen jeglicher Massnahmen gegen Diskriminierung im Betrieb ist, dass ein Unternehmen sich der Benachteiligungen, Schwierigkeiten und Probleme bewusst wird und die Unternehmensspitze engagiert den Willen signalisiert, sich für die Verwirklichung der Chancengleichheit einzusetzen. Aktionsprogramme gegen rassistische Diskriminierung müssen auf allen Ebenen der Betriebshierarchie ansetzen. Die Betroffenen sind an Konzeption und Umsetzung mitzubeteiligen. Die wichtigsten Punkte eines Grundsatzentscheids sind:

- Abbau sämtlicher Benachteiligungen und Hindernisse der beruflichen Entfaltung,
- gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit,
- Selbstverpflichtung, gegen rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz vorzugehen.

Die von der Fachstelle für Rassismusbekämpfung im Eidgenössischen Departement des Innern herausgegebene Broschüre «Arbeitswelt ohne Diskriminierung» gibt einen detaillierten Überblick über mögliche Massnahmen, die Unternehmen, Arbeitgeber- und Branchenverbände einerseits und Gewerkschaften, Berufs- und Personalverbände andererseits ergreifen können. Sie können in ihren Bemühungen unterstützt werden durch Know-how, Initiativen und Begleitmassnahmen von Fach- und Beratungsstellen, Konsumentenorganisationen, Anlegergruppen und Nichtregierungsorganisationen.¹ An dieser Stelle seien daher nur die wichtigsten Schritte aufgeführt.

■ **Problem erkennen und anerkennen.** Werden Probleme einzelner Personen aus benachteiligten Gruppen primär auf individuelle Schwierigkeiten zurückgeführt, können keine grundsätzlichen Besserungen erreicht werden, Konfliktsituationen wiederholen sich, und es gibt erneut Opfer. Vor zwei Jahrzehnten hätten wenige Unternehmen zugegeben, dass Frauen diskriminiert werden und noch vor ein paar Jahren war Mobbing kaum ein Thema. Heute haben Unternehmen mit einer aktiven Gleichstellungspolitik weniger Probleme, qualifizierte Fachfrauen zu finden, und das Wissen über Mobbing erlaubt es, gezielt Massnahmen zu ergreifen und präventiv aktiv zu sein.

■ **Ziele setzen, Rahmenbedingungen schaffen.** Ein klarer Zeitplan mit eindeutigen Zielvorgaben unter der Verantwortung einer leitenden Person ist unabdingbar für eine erfolgreiche Umsetzung. Rahmenbedingungen können auf verschiedene Art verbindlich festgelegt werden: Betriebsvereinbarungen, Verhaltenskodex (Code of Practice, Code of Conduct), Gesamtarbeitsverträge. Letztere haben den Vorteil, dass sie offen sind und flexible branchen- oder firmenspezifische Lösungen erlauben. Dadurch, dass kollektivvertraglich festgelegte Normen periodisch neu ausgehandelt werden, sind Massnahmen stufenweise konkretisierbar. Zudem verfügen die Sozialpartner mit den paritätischen Kommissionen, Schlichtungsstellen, Einrichtungen und Fonds über Strukturen zur Umsetzung von Gleichstellungs- und Nichtdiskriminierungs-Anliegen.

■ **Opfer schützen.** Erlebte Diskriminierung beeinträchtigt nicht nur die Arbeitsleistung der Betroffenen, sie kann auch gravierende psychische und körperliche Auswirkungen haben. Anlaufstellen und Vertrauenspersonen müssen Personen, die sich benachteiligt fühlen, ein offenes Ohr gewähren, und befähigt sein, die eigentlichen Ursachen des Problems zu ergründen und anzugehen. Eine Dokumentation der Vorfälle erlaubt es, Bereiche aufzuzeigen, in denen Handlungsbedarf besteht. In kleinen und mittleren Betrieben (KMU) wird die Ansprechperson keine Fachkraft in Fragen rassistischer Diskriminierung sein. Hier ist es wichtig, dass auf das Know-how der Beratungsstellen von Branchenverbänden und Gewerkschaften zurückgegriffen werden kann. Auch Berufsschulen sind geeignet, Vertrauenspersonen zu benennen und auszubilden, die Lehrlingen und Lehrbetrieben bei Problemen, die auf Diskriminierung beruhen, zur Seite stehen können.

■ **Realisierung und Kontrolle.** Rassistische Belästigung und fremdenfeindlich motiviertes Mobbing müssen Sanktionen nach sich ziehen. Dazu ist die Unternehmensleitung durch ihre Schutzpflicht gesetzlich verpflichtet. Zur Umsetzung gehören die gezielte Schulung und Sensibilisierung sowohl der Kader wie der Mitarbeitenden. Erfahrungen zeigen, dass Information zu Heimatländern, Religion und Kultur ausländischer Arbeitskräfte und interkulturelle Sensibilisierung nicht genügen. Auch Schulungen zu Vorurteilen, Rassismus, Ausmass und Mechanismen von Diskriminierung haben nur beschränkt Wirkung gezeigt. Erfolgreich sind dagegen Gleichstellungs- und Anti-Rassismus-Kurse, in denen direkt zu professionellem und rechtskonformen Verhalten angeleitet wird; immer mit dem Ziel, letztlich die Arbeitsleistung zu verbessern: Die Verantwortlichen sollen dazu befähigt werden, sicherzustellen, dass in ihrem Zuständigkeitsbereich keine beabsichtigte oder unbeabsichtigte Diskriminierung vorkommt.

Michele Galizia ist Leiter der Fachstelle für Rassismusbekämpfung im Generalsekretariat des Eidg. Departementes des Innern.

Eine realisierbare Vision von grossem praktischen Nutzen

Im aktuellen Migrationsdiskurs ist es wichtig, dass neben humanitären Verpflichtungen auch wirtschaftliche Bedürfnisse in Betracht gezogen werden. Unser Wirtschaftswachstum, unsere Sozialwerke, hängen davon ab. Doch es zeichnet sich ab, dass die Schweiz für jene Migranten, die hier besonders erwünscht sind, an Attraktivität verliert. Längerfristig droht ein gewaltiger Mangel an Nachwuchs- und Fachkräften und damit ein Verlust an wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Innovationskraft. Die Schweiz muss ein offenes, die Grundrechte aller respektierendes Land bleiben, ein Land, das Fremdenfeindlichkeit in die Schmutzdecke populistischer Hetzer verweist. Die neue Integrationspolitik des Bundes ist ein wichtiger Schritt in diese Richtung, doch Integration ist nur dann erfolgreich, wenn auch Schutz vor Diskriminierung garantiert wird. Die Vision einer Arbeitswelt ohne Diskriminierung muss Schritt für Schritt gemeinsam realisiert werden.

Bibliografie

- Dieser Beitrag beruht auf der Studie «Arbeitswelt ohne Diskriminierung» des Büro BASS (Theres Egger/Tobias Bauer / Kilian Künzi/Heidi Stutz), die von der Fachstelle für Rassismusbekämpfung in Auftrag gegeben wurde. Die Broschüre kann auf Deutsch, Französisch und Italienisch bestellt (FRB, GS-EDI, 3003 Bern) oder vom Internet heruntergeladen werden (www.edi.admin.ch/ara).
- Eckmann Monique, Claudio Bolzman, Anne-Catherine Salberg und Karl Grünberg (2001): De la parole des victimes à l'action contre le racisme, Genève: édition ies
- Efionayi-Mäder Denise et Etienne Piguet (Leitung: Andreas Wimmer) – SFM Schweizerisches Forum für Migrationsstudien (1997): Nationale Unterschiede in der Arbeitsintegration von Asylsuchenden. Bericht zur Phase III des Forschungsprojektes «Flüchtlinge und Arbeitsintegration», Forschungsbericht Nr. 8, Neuchâtel: SFM
- Piguet Etienne (1999): Les migrations créatrices. Paris: L'Harmattan
- Seco (2002): Mobbing und andere psychosoziale Spannungen am Arbeitsplatz in der Schweiz. Bericht des Ressort Grundlagen Arbeit und Gesundheit, Leistungsbereich Arbeitsbedingungen. Bern: seco

Une vision réalisable

Nous consacrons la plus grande partie de notre temps de vie active à notre travail. Le monde du travail nous permet de développer nos potentialités personnelles et nos compétences sociales. Le monde du travail représente donc pour tout un chacun l'un des champs d'intégration les plus importants de la société humaine. Il est donc d'autant plus douloureux de rencontrer à son lieu de travail des discriminations, qui sont naturellement riches en conséquences. En effet, la discrimination sur le marché de l'emploi, et au poste de travail en particulier, peut avoir plusieurs visages: salaire inférieur à celui des autres, beaucoup moins de chances de perfectionnement, voire harcèlement racial direct. Pour pouvoir lutter contre ces discriminations, il est nécessaire de prendre conscience du fait qu'il s'agit bien de discriminations. Des conventions d'entreprise, des codex de comportement ou encore des dispositions particulières à ce sujet dans des contrats collectifs de travail peuvent améliorer les conditions-cadres. Les personnes dirigeantes au sein des entreprises se devront de protéger les victimes de ces discriminations. Elles devront également prononcer des sanctions à l'encontre des coupables. Tout effort entrepris en faveur de l'intégration des étrangers dans notre pays ne pourra finalement être couronné de succès que si l'on peut garantir une protection contre toute forme de discrimination.

85

¹ Heute bietet der vom Bundesrat eingerichtete Fonds «Projekte gegen Rassismus und für Menschenrechte» die Möglichkeit, Pilotprojekte auch finanziell zu unterstützen. Die Ausschreibung 2004 des Fonds ist dem Thema «Arbeitswelt ohne Diskriminierung» gewidmet. Damit stehen bis 2005 jährlich rund 3 Mio. Franken für Pilotprojekte zur Verfügung. Unterlagen und Eingabeformulare können bei der Fachstelle für Rassismusbekämpfung bestellt werden (ara@gs-edi.admin.ch) bzw. finden sich auf dem Internet: www.edi.admin.ch/ara
Anmeldefristen: 20. Oktober 2003, 1. Mai 2004



■ *Kinderkrippe für Gastarbeiterkinder, 1974.*

■ *Crèche pour les enfants étrangers, 1974.*

P. Studler

■ *In den siebziger Jahren wurde
mancher Schweizer Haushalt von einer
Italienerin geputzt.*

■ *Dans les années 70, la plupart
des ménages suisses étaient nettoyés par
une Italienne.*

Gertrud Pinkus





Lehrmeister motivieren

Der schweizerische Gewerbeverband (SGV) will mit einem Projekt den ausländischen Jugendlichen den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern – dies auch im wohlverstandenen Eigeninteresse der Wirtschaft. Ziel des Projektes ist es, den Lehrmeistern praktische Anregungen zu vermitteln und damit die Integrationschancen ausländischer Jugendlicher in unser duales Berufsbildungssystem zu verbessern.

Jeder fünfte Bewohner der Schweiz stammt aus dem Ausland, und jede vierte Arbeitsstunde wird in unserem Land von einem Ausländer oder einer Ausländerin geleistet: Die bessere Integration der ausländischen Arbeitskräfte ist daher eine wichtige Aufgabe. Sie liegt auch im Interesse der Wirtschaft. Denn wer sich wohl fühlt, erbringt eine bessere Arbeitsleistung. Die Ausländerpolitik gehört daher seit längerer Zeit zu den Kernaufgaben des SGV.

Bereits vor zwei Jahren hat sich der SGV mit einem Projekt an der Ausländerintegration beteiligt. Es ging im Wesentlichen da-

rum, die Bedeutung der ausländischen Arbeitskräfte für die KMU sichtbar zu machen und aufzuzeigen, dass deren gute Integration in die Arbeitswelt sowohl im Interesse der ausländischen Arbeitskräfte als auch der Unternehmer liegt. Im Oktober 2001 hat der SGV eine 16-seitige Beilage zur Schweizerischen Gewerbezeitung unter dem Titel «Ausländerintegration aus der Sicht der KMU» herausgegeben. Neben verschiedenen Beiträgen enthält sie auch praktische Anregungen für Führungskräfte im Umgang mit ausländischen Angestellten. Die Publikation wie auch ein eintägiges Seminar in Bern sind auch bei den KMU auf ein breites Interesse gestossen.

Höhere Hürden für ausländische Lehrlinge

Die Hürden sind für ausländische Lehrlinge bedeutend höher als für ihre schweizerischen Kolleginnen und Kollegen. Dafür spricht eine Reihe von Indizien: Ausländische Jugendliche erhalten deutlich weniger Zusagen für Lehrstellen und sie brechen häufiger die Lehre ab. Gemäss den Zahlen des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT) haben 2002 nur 44% der ausländischen Jugendlichen eine Lehrstelle gefunden, bei den schweizerischen Jugendlichen liegt dieser Wert bei 70%. Es ist auch darauf hinzuweisen, dass ein Drittel der ausländischen Jugendlichen nach der obligatorischen Schulzeit keine weitere Ausbildung mehr macht, während die Quote bei den 16-jährigen Schweizern im Durchschnitt bei rund 90% liegt. Die Gründe für diese Probleme liegen auf der Hand: An erster Stelle sind sicher die sprachlichen Probleme zu erwähnen, wobei sich in der Deutschschweiz das nicht zu unterschätzende Erschwernis des Dialektes ergibt. Auch die Mentalitätsunterschiede sowie Vorurteile gegenüber allem «Ausländischen» spielen eine Rolle. Aus der Sicht der Lehrpersonen ist der höhere Betreuungsaufwand für ausländische Lehrlinge oftmals einer der Hauptgründe, schweizerischen Jugendlichen den Vorzug zu geben.

Zweites SGV-Integrationsprojekt

Genau bei diesen Problemen möchte der SGV mit seinem zweiten Integrationsprojekt ansetzen. Die Lehrmeister sollen mit einfachen Tipps bei der Ausbildung von ausländischen Lehrlingen unterstützt werden. Zudem soll die Hemmschwelle, ausländische Jugendliche überhaupt anzustellen, gesenkt werden. Es ist vorgesehen, eine Broschüre mit Anregungen, Hintergrundinformationen und Kontaktadressen zu erarbeiten, damit die Lehrpersonen bei auftauchenden Schwierigkeiten situationsgerecht reagieren können. Dies liegt sowohl im Interesse der Wirtschaft als auch der ausländischen Lehrlinge: Auf der einen Seite wird der Betreuungsaufwand der Lehrmeister verringert und vereinfacht, und auf der andern Seite wird die Integration der ausländischen Jugendlichen in den Arbeitsmarkt verbessert.

Rudolf Horber ist Politischer Sekretär des SGV und Mitglied der Eidgenössischen Ausländerkommission. Zu seinem Arbeitsgebiet gehören unter anderem der Arbeitsmarkt und die Ausländerpolitik. Er dankt der Vizedirektorin und Bildungsverantwortlichen des SGV, Christine Davatz, für Hinweise und kritische Durchsicht dieses Beitrages.

Pour sensibiliser les maîtres d'apprentissage

Une relève professionnelle parfaitement formée est d'une importance capitale pour l'avenir, tant pour l'économie en général que pour les PME. En Suisse, la main-d'œuvre étrangère accomplit une heure de travail sur quatre. Sans elle, les rouages de notre économie s'arrêteraient. C'est en l'an 2001 déjà que l'USAM a participé au projet «Intégration des étrangers dans le monde du travail des PME» faisant partie du programme de promotion de l'intégration des étrangers de la Confédération. Cette année, l'USAM lance un deuxième projet. Grâce à une brochure à large diffusion, il informe les maîtres d'apprentissage, leur fait des suggestions et leur livre des astuces, afin de soutenir les adolescents d'origine étrangère dans leur recherche d'emploi et de formation.

Das SGV-Projekt ist vom Bundesamt für Zuwanderung, Integration und Auswanderung (IMES) auf Antrag der Eidgenössischen Ausländerkommission (EKA) im April 2003 genehmigt worden. Mit den konkreten Arbeiten soll im Verlaufe des Frühsommers begonnen werden. Im Vordergrund steht die Erarbeitung eines Leitfadens. Diese Broschüre soll Antworten geben auf verschiedene Fragen, beispielsweise: Wie geht man mit Spannungen zwischen den (schweizerischen und ausländischen) Lehrlingen im Betrieb um? Wie lassen sich besondere Fähigkeiten von ausländischen Lehrlingen erkennen und nutzen? Wie können Verständnis und Toleranz für kulturelle Unterschiede zwischen in- und ausländischen Jugendlichen am Arbeitsplatz gefördert werden? Es ist geplant, die Broschüre als Sonderbeilage zur Schweizerischen Gewerbezeitung gegen Ende 2003 in einer grossen Auflage breit zu streuen. Es sollen auch Interviews an der Basis geführt und so genannte gute Beispiele aufgeführt werden. Um eine langfristige Sensibilisierung der Lehrmeister zu erreichen, richtet sich das Projekt des SGV vor allem auch an die Ausbilder. Aufbauend auf der Broschüre wird ein Musterreferat erstellt, welches als Unterrichtsmittel eingesetzt werden kann. Als ein weiteres Element des Projektes des SGV sind punktuelle Kampagnen vorgesehen: Grundsatzartikel in der Gewerbezeitung und Kreisschreiben an die Mitgliedorganisationen und namentlich die Branchenverbände.

Mit seinem Projekt leistet der SGV einen Beitrag zur besseren Integration ausländischer Lehrlinge in den schweizerischen Arbeitsmarkt – im Interesse sowohl der ausländischen Jugendlichen als auch der Wirtschaft, die nach wie vor auf gut ausgebildeten Nachwuchs angewiesen ist.

Jugendlichen helfen, die Chance zu packen!

Jedes Jahr verlassen zwischen fünf und zehn Prozent der Ostschweizer Jugendlichen das Bildungssystem, ohne eine nach-obligatorische Ausbildung abgeschlossen zu haben. Die Lehrkräfte haben immer mehr Mühe, ihre Schüler bei der Stellensuche zu unterstützen. Besonders für leistungsschwache Schulabgänger ist es eine Herausforderung, auch nur eine Schnupperstelle zu finden. Hier springt die Ostschweizer Stiftung «Die Chance» in die Lücke. Sie vermittelt und begleitet hauptsächlich Anlehrlinge.

90

Die Stiftung «Die Chance» fördert und betreut Jugendliche, die trotz positiver Grundhaltung – sei es aufgrund ihrer schulischen Leistungen oder ihres Sozialverhaltens – keinen entsprechenden Ausbildungsplatz (Lehre, Anlehre) finden konnten. Das Angebot der im Jahre 2000 gegründeten Stiftung richtet sich hauptsächlich an 15- bis 22-Jährige aus Appenzell Inner- und Ausserrhoden, St. Gallen und Thurgau. Die Unterstützung erfolgt durch ein individuelles Auswahlverfahren, die Vermittlung eines geeigneten Ausbildungsplatzes in Berufsfeldern mit guten Zukunftsaussichten sowie durch eine kontinuierliche Begleitung während der Ausbildungszeit.

Unter den eingegangenen Anmeldungen nimmt das Stiftungsteam eine gezielte Triage vor. Dies gibt den Betreuenden mehr Zeit, die individuellen Ausbildungsinteressen und -möglichkeiten der Jugendlichen abzuklären. Von den Jugendlichen wird eine aktive Bewerbung bei allen bekannt gegebenen Betrieben verlangt. Ist ein Ausbildungsplatz provisorisch zugesichert, wird das Ausbildungsprogramm festgelegt und das Betreuungsverfahren gemeinsam abgesprochen. Eine entscheidende Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss ist ein intensiver Kontakt zwischen den Beteiligten. Alle zwei Monate geben die Jugendlichen eine schriftliche Rückmeldung an das Chance-Team. Falls notwendig, werden Umplatzierungen oder Neuorientierungen vorgenommen.

La chance à saisir

L'équipe de la Fondation de Suisse orientale «Die Chance» accompagne environ deux cents jeunes gens qui accomplissent une formation accélérée en entreprise. La première volée de ce programme de formation a rencontré beaucoup de succès. En effet, neuf jeunes sur dix ont réussi la formation avec succès et tous les participants ont ensuite soit trouvé un emploi soit poursuivi leur formation. Il est vrai cependant que la création de nouvelles places de formation devient de plus en plus difficile. Néanmoins, le nombre de participants a encore augmenté au cours de l'an dernier. Cette évolution confirme bel et bien que les prestations de la Fondation répondent à un réel besoin.

Eigenes Informationsmaterial geschaffen

Ein Flyer macht den Jugendlichen die Anforderungen der Anlehre bekannt. Um die Betreuung zu verbessern, hat die Stiftung weiteres Informationsmaterial über Anlehrausbildungsgänge erarbeitet. Für rund 70 Anlehen liegen übersichtliche Berufsbilder mit knappen Angaben über Anforderungen, Aufgaben und Weiterbildungsmöglichkeiten vor. Diese Grundinformationen werden Lehrpersonen der Oberstufe, Berufsberatungen, Berufsbildungsämtern und interessierten Sozialdiensten der Gemeinden zur Verfügung gestellt. Zur Entlastung der Betriebe, die mit «Die Chance» zusammenarbeiten, hat die Stiftung Muster-Ausbildungsprogramme entwickelt, die auch von den Ämtern für Berufsbildung der Ostschweizer Kantone eingesetzt werden. In Arbeitsheften werden die Ziele der Schnupperlehre sowohl für die Betriebe wie für die Jugendlichen festgesetzt. Diese Vorlagen erleichtern die Aus- und Absprachen zwischen den Beteiligten.

Zielsetzungen und Ausblick

Die Stiftung hat sich für ihre Tätigkeit zwei Ziele gesetzt: 80 % der betreuten Jugendlichen sollen ihre Ausbildung erfolgreich abschliessen und 90 % dieser Jugendlichen sollen eine der Ausbildung entsprechende Arbeitsstelle finden. Von den ersten Absolventen im Sommer 2002 wurden diese hoch gesteckten Ziele übertroffen! 91.9 % schlossen ihre Ausbildung erfolgreich ab und alle Teilnehmenden fanden eine Stelle oder setzten ihre Ausbildung fort. Ob sich dieser Trend im Sommer 2003 bestätigen wird, bleibt offen. Obwohl mit der Zahl der begleiteten Jugendlichen auch das Risiko von Fehlschlägen zunimmt,

mussten im Jahr 2002 nur wenige Verträge aufgelöst werden. Mit 183 Jugendlichen (2001: 166) in 160 Betrieben (2001: 145) konnte im Jahre 2002 ein leichtes Wachstum verzeichnet werden. Diese Zahlen zeigen, dass «Die Chance» einem grossen Bedürfnis entspricht: Ursprünglich war man nämlich von 12 bis 15 Jugendlichen jährlich ausgegangen. Heute sind es knapp 190 Jugendliche, davon 70 % ausländischer Herkunft. Mehrere Firmen stellen auf Grund der gemachten Erfahrungen mit dem Projekt erneut Stellen zur Verfügung.

91

Das Team «Die Chance»

Im heutigen Team teilen sich fünf Personen drei Stellen, zwei davon sind Vollzeitstellen. Alle Mitarbeiter sind mit der Region vernetzt und fachlich mit Berufsschule und Arbeit in den Betrieben vertraut. Ursprünglich wurde vermutet, dass die Vermittlung der Jugendlichen aufwändiger sei als die nachfolgende Begleitung. Das Schaffen von neuen Ausbildungsplätzen wird härter, die Begleitung im fachlichen und sozialen Bereich aber zugleich viel intensiver. Neben ihrer eigentlichen Tätigkeit informieren der Leiter und die Mitglieder des Chance-Teams bei Verbänden, interessierten Fachkreisen, Behörden, Beratungsstellen, Berufs- und Oberstufenschulen über «Die Chance» und tragen damit die Idee des Projektes hinaus.

Helmut Gehrer ist Gesamtprojektleiter der Stiftung «Die Chance». Er arbeitete bis 2000 als Berufsschullehrer und Rektor in Wil und Rorschach. Kontakt: Stiftung «Die Chance», Kirchrain 27, 9422 Staad, Telefon 071 886 70 47, Fax 071 855 11 05, E-Mail: chance.gehrer@bluewin.ch

Jugendliche suchen und brauchen Vorbilder – auch im beruflichen Bereich. Begegnungen mit jungen ausländischen Berufsleuten motivieren Migrant*innen, sich mit der Berufswelt und ihrer eigenen Berufswahl auseinander zu setzen.

Was arbeitest du?

Existenzsicherung und soziale Sicherheit, aber auch persönliche Zufriedenheit und ein gesundes Selbstwertgefühl sind stark mit der Arbeit verknüpft. Die Tatsache, dass ca. 23 % der ausländischen Jugendlichen keine qualifizierte Berufsausbildung absolvieren, lässt aufhorchen. Die Gründe dafür sind vielfältig: Migrant*inneneltern ist die Bedeutung der Berufslehre nicht immer bewusst; Migrant*innenjugendliche haben in ihrem Umfeld meist wenige Bekannte, die eine qualifizierte Berufsausbildung in der Schweiz absolviert haben und sie sind bei der Lehrstellensuche oft mit strukturellem Rassismus konfrontiert. Fazit: Migrant*innenjugendliche stehen bei der Berufswahl und der Lehrstellensuche vor zusätzlichen Hürden. Sie brauchen gezielte Unterstützung, damit der Schritt ins Berufsleben gelingt.

Lebensgeschichten erfahrbar machen

Das Projekt *Snap! Was arbeitest du?* ermöglichte Jugendlichen, die vor der Berufswahl stehen, mit jungen ausländischen Berufsleuten auf Tuchfühlung zu gehen. Zehn Schulklassen mit rund 180 Schülerinnen und Schülern der Sekundarstufe I aus dem Kanton Luzern beteiligten sich im Schuljahr 2001/02 an diesem Projekt. In Interviewtechnik und Fotografie eingeführt, besuchten die Jugendlichen in kleinen Gruppen junge ausländische Berufsleute an ihrem Arbeitsplatz und dokumentierten deren Lebensweg und Berufsalltag. Zur Wahl standen Frauen und Männer mit ganz gewöhnlichen Ausbildungswegen wie auch Quereinsteigende. Gemeinsam ist allen Interviewten, dass sie einen befriedigenden und Existenz sichernden Beruf gefunden haben. Die positiven Erfahrungen, aber auch die Schattenseiten des Berufs interessierten. Die Jugendlichen erfuhren

die Arbeit und das Umfeld im Betrieb hautnah. In der konkreten Begegnung – dokumentiert mit Fotokamera, Tonbandgerät und Notizblock – erkundeten sie eine Lebensgeschichte, erlebten die Atmosphäre am Arbeitsplatz und erfuhren von Nöten, Wünschen und Träumen der jungen Berufsleute. Diese Begegnungen vermittelten ihnen konkrete Vorstellungen über die Herausforderungen des beruflichen Werdegangs und wie diese gemeistert werden können.

Die Porträts der Berufsvorbilder wurden in der Klasse präsentiert, erläutert und diskutiert. So hörten die Mitschülerinnen und Mitschüler von den Lebensgeschichten eines Lehrers kosovarischer Herkunft, vom Aufstieg der Tamilin Ajenthini zur Geschäftsleiterin, vom kroatischen Milchmann Tihomir und seinem Traum von einem Bauernhof mit vielen Tieren und einer grossen Familie und von den beruflichen Weiterbildungsplänen der italienischen Coiffeuse Emanuela. Diese Lebensgeschichten, die nicht immer gradlinig verliefen, sollen Mut machen und die Bedeutung einer qualifizierten Berufsausbildung aufzeigen.

Zehn dieser Porträts sind in einer Broschüre präsentiert. Die begleitende Wanderausstellung macht weitere Jugendliche auf die Berufsvorbilder aufmerksam und ermuntert sie, selber Vorbilder in ihrem Umfeld zu suchen. Nicht zuletzt will die Ausstellung aber auch Ausbildungs- und Personalverantwortliche aus Gewerbe und Industrie animieren, ausländischen Jugendlichen die Türen zu einer qualifizierten Berufsausbildung zu öffnen.

Quel travail fais-tu?

Environ 23% des jeunes étrangers n'accomplissent aucune formation professionnelle qualifiée. De nombreuses raisons expliquent ce phénomène: les jeunes migrants et leurs parents ne disposent pas d'informations sur le système de formation professionnelle suisse. Le plus souvent, ils n'ont que peu ou pas de modèles professionnels dans leur entourage et sont, de plus, fréquemment confrontés à un racisme structurel. C'est précisément ici qu'intervient le projet Snap! Quel travail fais-tu? De jeunes adolescents du degré secondaire I ont interviewé et photographié de jeunes professionnels étrangers sur leur lieu de travail. La rencontre avec des personnes exerçant une activité professionnelle a beaucoup encouragé les jeunes et les a incités concrètement à entreprendre une formation professionnelle.

Nach einem Jahr: Weiterarbeit angesagt

Mehmet hat als Sekundarschüler im Jahr 2001 im Projekt *Snap!* mitgemacht. Für den Kosovaren, der seit drei Jahren in der Schweiz lebt, war der Einstieg in die Berufswelt nicht einfach. Letztes Jahr schrieb er über zehn Bewerbungen und bekam überall Absagen. «Schreiner wäre mein Traumberuf», meinte er. Eine Lehrstelle zu finden, war aber auch trotz der Unterstützung seines Lehrers nicht möglich. Mehmet besuchte das Brückenangebot für stellenlose Schulabgänger. Dort wurde er weiter gefördert, man machte ihm Mut und vermittelte ihm Praktikumsplätze. Aus einem Praktikum wird jetzt eine Anlehre als Ausbaumonteur. Er wird die Ausbildung im August 2003 beginnen. In seinem Betrieb ist er der einzige Ausländer. «Es hat drei weitere Lehrlinge. Wir kommen sehr gut miteinander aus und im Betrieb gefällt es mir sehr gut», schrieb Mehmet seinem ehemaligen Lehrer.

Den Einstieg von Migrantenjugendlichen in die Berufswelt zu unterstützen, ist für FABIA, die Fachstelle für die Beratung und Integration von Ausländerinnen und Ausländern in Luzern, ein

wichtiges Anliegen. Lehrpersonen sollen über die spezifischen Schwierigkeiten von Migrantenjugendlichen bei der Berufswahl sensibilisiert werden und ihnen sollen konkrete Unterstützungsmöglichkeiten angeboten werden. Dazu konzipiert FABIA einen Weiterbildungskurs für Lehrpersonen und arbeitet Materialien für den Berufswahlunterricht aus, die gezielt auf junge Migrantinnen und Migranten ausgerichtet sind. An Elterninformationsabenden, an denen mit interkulturellen Vermittlerinnen und Vermittlern gearbeitet wird, informiert FABIA Migranteneltern über die Bedeutung der Berufslehre und gibt Auskunft über weiterführende Schulen oder Brückenangebote. Und die Wanderausstellung *Snap! Was arbeitest du?* wird – auf Anfrage hin – auf die Reise in verschiedene Schul- und Ausbildungszentren oder auch in Betriebe geschickt.

93

Bruno Rütsche ist Lehrer und Heilpädagoge. Er arbeitet als Berater und Projektleiter im Schul- und Bildungsbereich auf der FABIA Fachstelle für die Beratung und Integration von Ausländerinnen und Ausländern in Luzern. Kontakt: info@fabialuzern.ch

Den Berufsalltag im Praktikum kennen lernen

Während eines Jahres erhalten fremdsprachige Jugendliche durch das Bildungs- und Arbeitsprogramm LOTSE die Informationen und Orientierungshilfen, welche sie zur beruflichen Standortbestimmung und zur Berufs- bzw. Arbeitsstellenwahl brauchen.

Den gleichen Schulabschluss zu haben, heisst noch keineswegs, die gleichen Chancen für die Zukunft zu haben. Insbesondere fremdsprachige Jugendliche werden mit besonderen Herausforderungen konfrontiert, denen es mit speziellen Angeboten zu begegnen gilt. Seit sechs Jahren bereitet das Bildungs- und Arbeitsprogramm der Basler Stiftung LOTSE fremdsprachige Jugendliche zwischen 16 und 25 Jahren auf eine Lehrstelle vor. Neben der Vermittlung der sprachlichen Kompetenz wird auch auf die Verbesserung des schulischen Basiswissens, auf die Vermittlung von Praktikums- resp. Lehrstellen, auf die Förderung und Unterstützung sozialer Qualifikationen sowie auf die damit verbundene Persönlichkeitsbildung Gewicht gelegt. Ohne diese Unterstützung würden viele den Einstieg in den regulären Arbeits- resp. Lehrstellenmarkt nicht schaffen.

In der Stadt Basel und in der Region gibt es zwar zahlreiche Angebote sowohl im Bildungsbereich als auch im Rahmen von Beschäftigungsmassnahmen der Arbeitslosenversicherung, die auch Jugendlichen offen stehen. Doch häufig fehlen fremdsprachigen Jugendlichen die sozialen Netze und die Informationen, um einen Zugang zu den Ausbildungsmöglichkeiten oder zum Arbeitsmarkt zu erhalten. Dies trifft insbesondere für Jugendliche zu, welche erst kurz vor dem Ende der obligatorischen Schulzeit in die Schweiz gekommen sind. Sie finden zum Teil den Einstieg in ein berufsbildendes Anschlussprogramm (Vorlehre, Anlehre, Lehre) nicht und brechen auch häufiger die Ausbildung wieder ab. Es ist auch nicht selten, dass fremdsprachige Jugendliche, die nach der Schule eine Hilfsarbeitsstelle angenommen haben, diese wieder aufgeben oder verlieren.

La chance de pallier les handicaps

La fondation bâloise LOTSE offre aux jeunes de langue étrangère la chance de pallier leurs handicaps sur le marché suisse de l'emploi et des apprentissages. En effet, pendant une année, ces jeunes gens apprennent à connaître les exigences du monde du travail dans un établissement de stage. Deux jours par semaine, ils participent à un enseignement linguistique et à d'autres cours. Un interlocuteur de l'équipe de LOTSE encadre chaque stagiaire pendant la durée de son stage et le soutient en cas de difficultés particulières.

Bildung + Arbeit

Das Programm «Bildung + Arbeit» von LOTSE beginnt jeweils im September und dauert ein Jahr. In dieser Zeit werden mit den teilnehmenden Jugendlichen schulische Defizite aufgeholt, ihre Berufsneigungen, ihre Interessen und Fähigkeiten abgeklärt sowie ihre Persönlichkeitsentwicklung im Hinblick auf eine nachhaltige Integration in eine anerkannte berufliche Ausbildung gefördert. Zwei Tage pro Woche besuchen die Jugendlichen das interne Schulungsprogramm. Die restlichen drei Tage haben sie sich an einem externen Praktikumsplatz in der Arbeitswelt zu bewähren. Dieser Arbeitsplatz ist mit den Jugendlichen vor Programmbeginn besichtigt und ausgewählt worden und sollte nach Möglichkeit dem Berufswunsch entsprechen. Er garantiert jedoch keine anschliessende Lehrstelle.

Während des Praktikums erhalten die Teilnehmenden einen realistischen Einblick in den beruflichen Alltag. Sie haben die Möglichkeit, sich in einen Arbeitsablauf zu integrieren, Neigungen und Fähigkeiten unter Beweis zu stellen und Selbstverantwortung und Eigeninitiative zu entwickeln. Als Mitar-

beitende haben sie sich in ein Team einzufügen und sich zu behaupten. Sie haben die Gelegenheit, ihre Ausdauer, ihre Eigenverantwortung und ihre Motivation unter Beweis zu stellen.

Der schulische Unterricht findet während zwei Wochentagen in Basel statt. Die Jugendlichen werden in den Fächern Deutsch, Rechnen, Berufskunde, Informatik, Französisch und Sozialkunde (mit Exkursionen) unterrichtet. Je nach Bedarf werden sie auch bei der Vorbereitung auf individuellen Prüfungsstoff unterstützt.

Betreuung, Nachbetreuung und Coaching

Jeder Praktikantin und jedem Praktikant steht eine verantwortliche Kontaktperson des Teams von LOTSE zur Seite. Diese ist auch die Ansprechpartnerin für die Betreuungspersonen in den Praktikumsbetrieben. In gegenseitiger Absprache und gemäss den vertraglich geregelten Verpflichtungen zwischen der Stiftung LOTSE, den Jugendlichen und den Praktikumsbetrieben wird das Praktikum kontinuierlich begleitet und beurteilt. In Konfliktsituationen wird gemeinsam nach Lösungen gesucht.

Denjenigen Jugendlichen, welche das Arbeits- und Bildungsprogramm von LOTSE absolviert haben, aber aus persönlichen Gründen ihre Ausbildung abgebrochen haben und eine Neuorientierung brauchen, steht ein Nachbetreuungsangebot zur Verfügung. Dieses Programm dient auch Jugendlichen, welche nach Abschluss des Programms «Arbeit + Bildung» keine Ausbildungsstelle antreten konnten.

Ausserdem bietet LOTSE für Jugendliche, welche in einer Ausbildung stehen, ein Coaching-Programm an. Das Coaching beginnt bei Antritt der Ausbildung und kann einmalige Kurzberatungen oder Informationen wie auch länger dauernde Begleitung in verschiedenen Bereichen umfassen.

Nurettin Elibal ist Sozialarbeiter und Erwachsenenbildner. Er arbeitet hauptberuflich als Sozialarbeiter und Lehrkraft im Bildungs-, Arbeits- und Coaching-Programm von LOTSE. Er hat im Kanton Basel-Stadt viele Integrationsprojekte im Migrationsbereich konzeptionell bearbeitet und geleitet. Kontakt: www.lotse.ch

■ *Apparatemontage, siebziger Jahre.*

■ *Travail de montage, années 70.*

Getrud Pinkus





■ *Der Arbeitsplatz war auch in den siebziger Jahren ein wichtiger Begegnungsort für Schweizerinnen und Ausländerinnen.*

■ *Le lieu de travail était aussi dans les années 70 un lieu de rencontre pour Suissesses et étrangères.*

P. Studler

Portrait
Projet BZM 2
Association pour parents
de langue étrangère et
formation

Susana Fankhauser-Pérez de León
Biljana Käser
Ana Maria Witzig-Marinho

La situation des jeunes étrangers dans le domaine de la formation professionnelle est inquiétante, entre autres en raison du manque d'informations des familles d'immigrés. Cependant, les personnes clé peuvent jouer un rôle décisif dans la vulgarisation des informations. Mais une collaboration en réseau entre ces personnes clé, les services d'aides aux étrangers, les offices d'orientation professionnelle et le monde économique en général s'avère également indispensable.

89 En dépit de diverses mesures d'intégration en faveur des étrangers dans le domaine de l'instruction publique, un quart des jeunes étrangers n'entreprend toujours pas de formation professionnelle à la fin de leur scolarité obligatoire. L'éventail des métiers choisis par ces jeunes étrangers reste toujours très restreint et ces jeunes n'utilisent guère non plus les possibilités de perfectionnement professionnel à la fin de leur formation professionnelle de base. Lorsqu'on en demande les raisons aux personnes concernées, elles répondent assez fréquemment que leurs parents ne disposaient d'aucune information en la matière. Des efforts plus intenses pour informer ce cercle de personnes et leur expliquer le fonctionnement du système de formation professionnelle dans notre pays, tout en le comparant avec le système en vigueur dans leur pays d'origine, permettraient sans doute de combler ces lacunes.

C'est pour cette raison que la Commission fédérale des étrangers a lancé le projet «pour un meilleur avenir professionnel de jeunes immigrés» (BZM 2) que l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie a cofinancé dans le cadre de l'arrêté sur les places d'apprentissage 2. Ce projet a pour but de former d'abord des personnes clé, telles que des enseignants, des membres engagés de communautés d'immigrés ou encore des responsables de l'assistance religieuse. Mais le but avoué de ce

Les familles d'immigrés et le monde du travail

projet est aussi d'améliorer, par le truchement de ces personnes clé, l'accès des communautés étrangères aux informations sur les systèmes scolaire et professionnel suisses. En outre, ce projet s'efforce d'améliorer la mise en réseau et la collaboration d'organisations et de personnes confrontées, aux niveaux les plus divers, à la formation professionnelle des jeunes immigrés.

La formation de ces personnes clé se fait donc au cours d'une série de séminaires. Les participants apprennent les subtilités de la nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle, discutent des problèmes spécifiques que rencontrent les jeunes étrangers dans le monde du travail ou encore approfondissent leurs connaissances dans le travail de médiation. A l'occasion de rencontres cantonales qui réunissent, outre les personnes clé, les représentants de services d'aide aux étrangers, les offices d'orientation professionnelle et les milieux économiques, il a été possible d'approfondir les contacts de tous les acteurs agissant dans ce domaine. Il s'est avéré que, depuis plusieurs années, des projets ont été réalisés en faveur des jeunes immigrés mais que, faute d'un échange d'informations et d'une coordination suffisants, de nombreux acquis et expériences se perdent. Un meilleur échange d'informations s'avère donc indispensable au niveau des services spécialisés et des directions de projets, afin que les échanges et le savoir qui en découle puissent être transmis.

Migrantenfamilien und die Arbeitswelt

Schlüsselpersonen wie Lehrkräfte oder engagierte Mitglieder von Migrantengemeinschaften können eine wichtige Übersetzungsrolle zwischen Migrantenfamilien und Ausbildungs- und Arbeitswelt wahrnehmen. Durch frühzeitige Information der Jugendlichen und ihren Eltern können sie mithelfen, dass die richtigen Ausbildungs- und Berufentscheide getroffen werden. Das Projekt «Berufliche Zukunft der Migrantinnen und Migranten» BZM 2 bezweckt eine gezielte Ausbildung und Vernetzung von Schlüsselpersonen. Im Rahmen des Projektes BZM 2 ist auch der «Verein für fremdsprachige Eltern und Bildung» aktiv, der Informationsabende organisiert und die Verständigung zwischen Lehrkräften und Lehrmeistern einerseits und Migrantenfamilien andererseits fördert.

Les personnes clé s'activent...

Depuis 1999, un groupe de 14 médiateurs et médiatrices communautaires se sont regroupés en une association (Association pour parents de langue étrangère et formation). Ses membres ont tous une formation académique ou supérieure acquise dans leur pays d'origine et une formation de médiateurs communautaires qu'ils pratiquent en Suisse, ceci aussi dans le cadre du Projet BZM 2. Leur but est de faciliter l'intégration des familles immigrées, grâce aux soirées pour parents et par une information approfondie dans les domaines de la formation, du social et de la santé. Les membres de cette association travaillent actuellement en 14 langues différentes dans des établissements scolaires, des centres de contact de quartiers et au sein d'associations d'immigrés et sont rémunérés par les institutions. L'association a pu bénéficier des subventions de la Confédération dans le cadre de la promotion de l'intégration pour des projets qu'elle a présentés.

Pour illustrer l'un des aspects du travail de l'association, voici brièvement la description du projet «Soirée pour parents de langue étrangère: l'orientation scolaire et professionnelle». Il s'agit d'un projet d'intégration qui vise à développer les possi-

bilités de communication entre les institutions scolaires et les parents d'élèves étrangers du niveau secondaire I à propos du choix professionnel de leurs enfants et de leur accès au monde du travail. La plupart des parents immigrés n'ont qu'une vague idée des systèmes scolaire et professionnel du pays d'accueil, très différents de ceux de leur pays d'origine. Les parents sont sollicités à participer à la soirée des parents par une invitation rédigée dans leur langue maternelle. L'objectif est de leur fournir toutes les informations nécessaires (par oral et par écrit) dans leur langue maternelle. Des enseignants, conseillers en orientation et maîtres d'apprentissage prennent part à ces soirées, afin de donner aux parents immigrés un point de repère quant à leur engagement et leur participation à la préparation du choix professionnel de leurs enfants et d'améliorer ainsi leurs chances de formation professionnelle et leur future insertion dans le monde du travail.

La création d'une plate-forme de communication entre l'école, les enseignants et les parents de langue étrangère, ainsi que l'échange des informations et des buts respectifs sont essentiels pour l'avenir des jeunes migrants et pour le système social et économique du pays d'accueil. Nous recommandons de mettre en œuvre de telles expériences dans le domaine de la formation, afin de donner aux élèves étrangers l'impulsion nécessaire à une meilleure intégration dans le monde du travail.

Susana Fankhauser-Pérez de León est née au Mexique; elle est psychologue spécialisée FSP. Elle travaille en tant qu'interprète communautaire et médiatrice culturelle dans les domaines de la santé, du social et de la formation.

Biljana Käser est née en Croatie; elle a fait des études de lettres et a également étudié la littérature russe à Zagreb. Elle est actuellement collaboratrice au sein du Secrétariat de la CFE.

Ana Maria Witzig-Marinho (p. 70)

66

Portrait
L'Office d'orientation et
de formation professionnelle
du canton de Genève

Roland Godel

Expliquer aux entreprises d'origine ou de culture étrangère les atouts de la formation professionnelle suisse; présenter aux familles migrantes et à leurs enfants la place spécifique de l'apprentissage dans notre système de formation: tel est le double objectif d'une série de brochures publiées en plusieurs langues par l'Office d'orientation et de formation professionnelle du canton de Genève.

«Des atouts pour

100 «*La formation professionnelle: des atouts pour votre entreprise – une chance pour les jeunes*» – ce titre résume bien l'objectif visé par les quatre brochures bilingues récemment diffusées par l'OOFPP du canton de Genève. A l'origine de ce projet, soutenu par la Confédération dans le cadre du 2^e arrêté fédéral sur les places d'apprentissage, un constat: à Genève, cité internationale par excellence, les entreprises de culture anglo-saxonne sont des actrices importantes et dynamiques du marché cantonal de l'emploi. Pourtant, ces têtes de pont de groupes multinationaux, ces centres de recherches ou ces sociétés financières, ne forment qu'un nombre marginal de jeunes apprentis et apprenties et recrutent souvent des universitaires là où une formation professionnelle pourrait être adéquate.

Références anglo-saxonnes

La pré-enquête a fait apparaître que ce phénomène était largement dû à la méconnaissance du système suisse de formation professionnelle dite «duale», de sa diversité et de ses avantages. En effet, les responsables des ressources humaines et les cadres supérieurs de ces entreprises sont souvent formés à l'école anglo-saxonne. Ayant accompli des carrières internationales, ils ne sont pas toujours familiers des spécificités de l'apprentissage «à la mode helvétique».

La pré-enquête a également mis en évidence l'intérêt de ces milieux à disposer d'une meilleure information en la matière. Des contacts étroits ont dès lors été noués entre le groupement des entreprises multinationales (GEM) de Genève et la structure Interface-Entreprises, chargée à l'Etat de Genève de prospecter et de coordonner l'offre de places de stages et de formations en entreprises. Les collaborateurs et collaboratrices de cette structure ont pu présenter le projet lors d'une assemblée du GEM ainsi qu'au travers de nombreux entretiens bilatéraux avec des responsables de ressources humaines. La qualité de ces contacts a constitué un élément essentiel du succès de ce projet.

En automne 2002 était donc publiée la première brochure bilingue, anglais et français. Dans ce document qui se veut simple mais complet, l'on s'est efforcé de mettre en parallèle les particularités du système suisse de formation avec ce que l'on trouve d'équivalent dans le monde anglo-saxon, de manière à ce que les destinataires disposent de références et de points de comparaison. Ce premier guide a fait l'objet d'une présentation lors d'une assemblée du GEM, relayée par une communication efficace à travers les médias. Il a entre-temps été largement diffusé auprès des entreprises internationales à Genève et sert aussi d'outil d'information au service cantonal de promotion économique.

Portugais, albanais, serbo-croate...

Le projet ne s'est pas arrêté là. Dans la foulée, d'autres milieux étaient intéressés à bénéficier d'un tel outil. Fin 2002 paraissent ainsi des guides en portugais, en serbo-croate (visant notamment les populations d'origine bosniaque) et en albanais. Dans ces trois langues, il est possible d'atteindre à Genève des petites entreprises (restaurants, garages, magasins, ateliers...) susceptibles de former des apprentis, mais dont les patrons connaissent encore mal les rouages du système de formation. Pour ces trois guides, un chapitre pratique a été ajouté sur l'accès aux formations relatif aux statuts. En effet, la signature d'un contrat d'apprentissage en entreprise n'est pas possible pour les jeunes sans permis ou les requérants d'asile au statut temporaire. Mais d'autres types de formations sont envisageables.

Dans ce sens, il s'avère que les trois nouvelles brochures visent un double objectif. Outre leur vocation d'encourager les entreprises à former des jeunes – notamment des jeunes d'origine étrangère – elles constituent aussi un outil précieux pour l'information des familles migrantes elles-mêmes et celle de leurs enfants scolarisés.

Gezielte Informationen zum Schweizer Berufssystem

Unternehmen mit ausländischem Hintergrund das schweizerische Berufsbildungssystem zu erklären und die Migrantenfamilien und ihre Kinder auf den Stellenwert der Lehre für die Berufsbildung aufmerksam zu machen – das sind die beiden Ziele, welche das Amt für Aus- und Berufsbildung des Kanton Genf (OOF) mit der Publikation einer Serie von Broschüren anstrebt. Jede Broschüre zeigt auf einfache und umfassende Weise das Genfer Sekundarschulsystem und die Bedeutung der Lehre auf. Für jede Sprache, in welcher die Broschüre erhältlich ist, wurden Vergleiche mit dem Bildungssystem des Referenzlandes gezogen. In einem Kapitel werden die Ausbildungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit dem Aufenthaltsstatus dargestellt.

votre entreprise! »

Les documents ont été présentés au début de l'année à l'ensemble des associations et organismes actifs dans l'aide et le conseil aux migrants. Cette séance d'information a suscité un vif intérêt et les milieux en question se sont engagés à diffuser les brochures par le biais de leurs réseaux. Les versions albanaise, serbo-croate et portugaise ont aussi été diffusées à la presse et à toutes les associations culturelles et sociales propres aux communautés linguistiques concernées, ainsi qu'à leurs autorités diplomatiques et consulaires. Enfin, les quatre brochures, y compris celle en anglais, ont été largement distribuées à toutes les structures et classes d'accueil des écoles secondaires du canton, en collaboration avec leurs responsables.

Et l'espagnol?

Et pourquoi pas une brochure en espagnol? demande-t-on parfois. La réponse est simple: la pré-enquête a clairement montré que les entrepreneurs originaires d'Espagne se considèrent comme largement intégrés et apprécient que l'on s'adresse à eux dans la langue de leur pays d'adoption.

Roland Godel est directeur du service de l'information à l'Office d'orientation et de formation professionnelle du canton de Genève. Contact: roland.godel@etat.ge.ch

Cette question pourrait cependant être réexaminée. En effet, une version espagnole peut être envisagée pour répondre aux besoins des nouveaux migrants en provenance du continent latino-américain. Même si une importante proportion d'entre eux sont «sans papiers» et donc exclus de la formation professionnelle duale, il n'en reste pas moins que leurs enfants sont scolarisés à l'école publique genevoise et qu'ils sont donc demandeurs d'informations.

Sur le web

Quelques mois après leur lancement, les guides bilingues enregistrent déjà un succès réjouissant. Il est certes trop tôt pour mesurer leur impact en termes de création de nouvelles places d'apprentissage. Sur ce plan, l'effet visé se situe sur le long terme. Mais l'intérêt est manifeste. Plusieurs milliers d'exemplaires ont déjà été diffusés et les demandes arrivent régulièrement. On relèvera que passablement de demandes nous sont parvenues en provenance d'autres cantons et même de l'étranger, par exemple de la part de ressortissants suisses expatriés envisageant un retour au pays.

Pour répondre à ces demandes, tous les textes en langues étrangères ont été mis à disposition sur le site internet de l'OOF, www.geneve.ch/oofp.

A l'heure où le marché suisse du travail affiche une certaine morosité conjoncturelle, l'arrivée d'un nouvel outil encourageant la mobilité des travailleurs se doit d'être saluée, ce d'autant plus qu'il est le fruit d'un partenariat novateur.

«En période de mobilité économique, la souplesse est une condition vitale du plein emploi». Cette citation d'Alfred Sauvy, sociologue français, illustre bien l'importance que revêt de nos jours la mobilité des travailleurs. Consciente de l'émergence de ce phénomène, la Commission européenne a créé en 1993 le réseau des Services européens de l'emploi (EURES), qui vise à faciliter la libre circulation des travailleurs dans les 18 pays de l'Espace économique européen (EEE). Plus concrètement, ses objectifs consistent à informer et conseiller les travailleurs potentiellement mobiles sur les opportunités d'embauche ainsi que sur les conditions de vie et de travail dans l'EEE, à encadrer les employeurs chargés de recruter de la main-d'œuvre dans d'autres pays et à fournir des conseils ciblés aux travailleurs et aux employeurs dans les régions transfrontalières.

Pour s'acquitter de cette mission, la plateforme EURES s'appuie sur les Services publics de l'emploi de ses Etats membres, dont le rôle est de gérer un réseau de plus de 5 000 agences locales pour l'emploi. Bien que ne faisant pas partie de l'EEE, la Suisse peut, grâce à la récente entrée en vigueur de l'Accord sur la libre circulation des personnes, prendre le train de la stratégie européenne de l'emploi en marche et rallier le réseau EURES en qualité d'Etat associé.

Un nouvel outil d'information

EURES: Ein europäisches Netzwerk für Stellensuchende

Das Netzwerk der europäischen Arbeitsverwaltungen EURES, welches 1993 von der europäischen Kommission gegründet worden ist, bezweckt die Förderung der Mobilität der Arbeitskräfte im europäischen Wirtschaftsraum. Dank des kürzlich in Kraft getretenen Abkommens über die Personenfreizügigkeit kann die Schweiz an diesem Netzwerk als assoziiertes Land teilnehmen. Die Verantwortung für das Projekt EURES Schweiz liegt beim Staatssekretariat für Wirtschaft seco. In der Umsetzung arbeitet das seco mit verschiedenen Partnern zusammen. Das Bundesamt für Zuwanderung, Integration und Auswanderung IMES, das für die Information des Projektes zuständig ist, hat mit der Internetseite www.eures.ch eine Plattform geschaffen, welche sich an EU-Bürgerinnen und Bürger richtet, die eine Stelle in der Schweiz suchen.

EURES Suisse: un projet d'intérêt commun

La mise en place de l'organisation EURES et la coordination globale du projet pour l'ensemble de la Suisse incombent au Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco), qui a jugé bon de s'adjoindre la collaboration d'autres partenaires, tant au niveau cantonal (offices régionaux de placement) que suprarégional (régions transfrontalières) et fédéral (divers offices fédéraux). Le projet «EURES Suisse» n'a donc nullement usurpé son appellation d'œuvre commune au service de l'intérêt public.

Appelés à travailler main dans la main, les acteurs de ce partenariat ont reçu des tâches bien définies. Outre sa responsabilité en matière d'organisation et de coordination nationale du réseau EURES, le Seco est compétent pour tout ce qui touche au placement des travailleurs entre la Suisse et l'EEE, aux partenariats avec les régions transfrontalières ainsi qu'à la mise en place d'un réseau suisse de conseillers EURES. Affectés auprès des offices régionaux de placement, ces derniers ont pour mission principale de conseiller, d'informer et de placer les citoyens suisses à la recherche d'un emploi dans l'EEE. Ils s'appuient à cet effet sur un système informatique d'échange de places vacantes que l'on doit à la Commission européenne et que l'on peut trouver à l'adresse suivante: <http://europa.eu.int/eures>.

En cas de besoin, ils peuvent aussi faire appel au réseau EURES de la Confédération, chargée de la coordination des efforts de placement à l'étranger sur le plan national au sein de l'Office fédéral de l'immigration, de l'intégration et de l'émigration (IMES). Outre cette tâche de coordination, le rôle d'IMES consiste également à mettre sur pied et à gérer une plateforme d'information sur le marché du travail ainsi que sur les conditions de vie et de travail en Suisse. Baptisée «EURESinfo», cette partie informative du projet lui a été confiée en raison notamment de sa longue expérience en matière de circulation transfrontalière des personnes.

EURESinfo se met à l'heure de la toile

Issu d'une collaboration fructueuse entre IMES et l'Office fédéral de l'informatique et de la télécommunication, le site www.eures.ch est la vitrine publique du sous-projet «EURESinfo Suisse». Destinées avant tout aux citoyens des pays membres de l'EEE désirant vivre et travailler en Suisse ainsi qu'aux personnes à la recherche d'un emploi et aux employeurs ayant des questions sur la mobilité professionnelle des personnes, les pages de ce site contiennent des informations portant sur l'entrée et le séjour en Suisse, les conditions de vie et de travail, la sécurité sociale ou encore l'intégration des étrangers.

Dans les semaines et les mois à venir, l'objectif d'IMES est d'étoffer le contenu du site consacré à EURESinfo afin de le rendre eurocompatible et de participer activement à la mise en place du portail faitier EURES Suisse, dont le lancement est prévu pour la fin de l'année. Né de la collaboration entre les divers partenaires du projet global, cet outil est appelé à devenir la source d'information par excellence en matière d'emploi, de placement, de libre circulation des travailleurs et de mobilité transfrontalière de la main-d'œuvre. EURESinfo n'est donc que la première pierre de cet édifice global.

Jérôme Benoit travaille en tant que rédacteur EURES à la section «Emigration & Stagiaires» de l'Office fédéral de l'immigration, de l'intégration et de l'émigration (IMES) à Berne.



■ «Frauenarbeit» in einer von Männern
gestalteten Umgebung: Pneu-
lager von Firestone
Pratteln.

■ «Un travail de femme» dans un endroit
décoré par des hommes: hangar de pneus
Firestone
à Pratteln.



Internationale Abkommen und Standards

IAO, UNO, EU

Erster weltweiter IAO-Bericht über Diskriminierung bei der Arbeit

106 Mit der 1998 verabschiedeten Erklärung zu den «Grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit» hat die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) neue Dynamik erhalten. Zu den Folgemaßnahmen dieser Erklärung gehört der erste weltweite Bericht zur Diskriminierung am Arbeitsplatz, welche die IAO im Juni 2003 veröffentlicht hat. Die Tendenz, so der Bericht, weist in Richtung neuer und weniger sichtbarer Formen der Diskriminierung. Heute seien weniger Ungleichbehandlungen ganzer «Minoritätengruppen» zu beobachten, als vielmehr eine Diskriminierung von einzelnen Personen innerhalb solcher Gruppen. Diese «Fragmentierung» sei zum Teil auch auf positive Massnahmen gegen die Diskriminierung zurückzuführen, von welchen einige profitieren konnten, andere aber umso stärker ausgeschlossen seien. Diese Befunde zeigen, dass die Bekämpfung von Chancenungleichheiten und Diskriminierungen gleichzeitig an unterschiedlichen Orten ansetzen muss und deshalb einer intensiven Zusammenarbeit aller Kräfte bedarf.

Gestützt auf die 1958 verabschiedete Konvention 111 gegen Diskriminierung bei der Arbeit, die von 158 Staaten ratifiziert worden ist (1961 auch von der Schweiz), erinnert die IAO mit ihrem Bericht die internationale Gemeinschaft dar-

an, dass alle Staaten eine Verpflichtung haben, die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu beachten und damit zur Beseitigung von Diskriminierung beizutragen. Der Bericht bildet die Grundlage der IAO-Konferenz vom 1. Juni 2004. Die vier «Grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit» (Versammlungs- und Verhandlungsfreiheit, Zwangsarbeitsverbot, Kinderarbeitsverbot, Diskriminierungsverbot) bilden auch Teil der Neun Prinzipien der Initiative «Global Compact», welche der UN-Generalsekretär Kofi Annan 1999 am Davoser Forum lanciert hat.

UNO-Konvention ist am 1. Juli 2003 in Kraft getreten

Am 1. Juli 2003 ist die UN-Konvention über den Schutz der Rechte der arbeitenden Migranten und ihrer Familienangehörigen (45/158) in Kraft getreten, welche die Generalversammlung 1990 verabschiedet hat. Die UNO hat in den letzten Jahren mit mehreren Resolutionen für die Ratifikation der Konvention durch die Mitgliedsstaaten geworben. Mit Ausnahme von Mexiko ist sie jedoch durch keinen OECD-Staat ratifiziert worden, auch durch die Schweiz nicht.

Die Konvention enthält ein Set von internationalen Standards in Bezug auf die Rechte von Migranten und ihren Familien. Erwähnt werden Grundrechte wie Religions-, Gewissens- und Versammlungsfreiheit, Behandlung im Rahmen

des Rechtssystems des Gastlandes, Gleichbehandlung in Bezug auf Anstellungs- und Arbeitsverhältnisse und sozialstaatliche Angebote (Gesundheit, Bildung, soziale Sicherheit, Kultur) sowie der Respekt gegenüber der kulturellen Identität der Migranten. Die Konvention sieht ebenfalls vor, dass die ratifizierenden Staaten aktiv zu ihrer Umsetzung beitragen und entsprechende Massnahmen, unter anderem auch im Bereich der Information, ergreifen. Ein Komitee von zehn Experten überwacht die Umsetzung der Konvention und kontrolliert die periodisch von den Mitgliedstaaten einzureichenden Berichte.

Entwurf einer Richtlinie auf dem Tisch des europäischen Rates

Die EU verfolgt seit dem Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrages und den Beschlüssen des europäischen Rates in Tampere im Jahre 1999 eine gemeinsame Migrationspolitik, welche auch Fragen der Integration und Beschäftigung umfasst. Schon davor hat die EU im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie die Integration von Wanderarbeitenden gefördert und Massnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung getroffen. Die Finanzierung solcher Massnahmen, welche direkt oder indirekt der Integrationsförderung von Drittstaatenangehörigen dienen, ist weitgehend über die Strukturfonds erfolgt, insbesondere den Europäischen Sozialfonds. Mit dem neuen Programm INTI, dem heuer vier Millionen Euro zur Verfügung stehen,

will die EU Pilotprogramme im Bereich der Integration lancieren und das Wissen über die nationalen Bemühungen im Bereich der Integrationspolitik fördern.

In den letzten Jahren ist neben der Bekämpfung der illegalen Einwanderung auch der Austausch und die Koordination der Integrationspolitik verstärkt worden. So hat der europäische Rat an seinem Treffen in Thessaloniki im Juni dieses Jahres eine Mitteilung (Bericht) der Kommission vom 3. Juni 2003 begrüßt, in welcher die Leitplanken einer gemeinsamen Politik im Bereich der Immigration, Integration und Beschäftigung definiert werden. Eine neu geschaffene Gruppe nationaler Kontaktstellen soll den Informationsaustausch unter den Ländern fördern und die verschiedenen nationalen politischen Massnahmen koordinieren. Die Kommission wird in Zukunft auch einen jährlichen Bericht über Migration und Integration in Europa vorlegen.

Gleichzeitig sind auch im rechtlichen Bereich Fortschritte gemacht worden. In diesem Jahr wurden Richtlinien über das Recht der Familiennachführung und den Status von langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen beschlossen. Noch auf dem Tisch des Rates liegt der Entwurf einer Richtlinie, welche gemeinsame Rahmenbestimmungen für den Erwerb einer Arbeitsbewilligung im EU-Raum vorsieht und gleichzeitig auch die Rechte der Arbeitsmigrantinnen und -migranten festschreibt. Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang auch eine vom Rat im November 2000 verabschiedete Richtlinie, welche einen rechtlich bindenden Rahmen im Bereich der Gleichbehandlung in Bezug auf Arbeit und Beschäftigung vorsieht und Diskriminierungen untersagt. Im Mai dieses Jahres ist eine vergleichende Studie über die Diskriminierung im Bereich der Beschäftigung in 15 EU-Mitgliedstaaten vorgelegt worden, welche das International Centre for Migration Policy Development in Wien erstellt hat.

Internetseiten siehe Seite 109.



■ *Ankunft und Abfahrt, Hauptbahnhof Zürich, sechziger Jahre.*

■ *Départ et arrivée, gare de Zurich, années 60.*

*Oscar Burkhard (oben)
Jürg Hassler (unten)*

Accords internationaux et standards

OIT, ONU, UE

Premier rapport mondial de l'OIT sur la discrimination au poste de travail

Grâce à la déclaration adoptée en 1998 sur «les principes et droits fondamentaux au poste de travail», l'Organisation internationale du travail (OIT) a engendré un nouveau dynamisme. Le premier rapport mondial sur la discrimination au poste de travail, que l'OIT a publié en juin 2003, constitue le suivi de cette déclaration. Selon les auteurs de ce rapport, on assiste à moins d'inégalités de traitement de «groupes minoritaires» entiers, mais, par contre, à davantage de discrimination à l'égard d'individus au sein de tels groupes. Cette «fragmentation» est en partie le fruit de certaines mesures positives entreprises pour lutter contre la discrimination. D'aucuns en ont profité, mais d'autres en ont d'autant été plus exclus. Ces constatations révèlent dès lors que la lutte contre les inégalités de chances et contre les discriminations en tous genres devra être entreprise simultanément à divers endroits et qu'elle nécessitera une concentration de toutes les forces disponibles.

Se fondant sur la convention 111 contre la discrimination au poste de travail, adoptée et ratifiée en 1958 par 158 nations (dont la nôtre, en 1961), l'OIT, au moyen de son rapport, rappelle à la Communauté internationale que tous les Etats ont l'obligation de veiller à faire respecter les principes et les droits fondamentaux au poste de travail et de contribuer ainsi à l'élimination de la discrimination. Ce rapport constituera la base de la Conférence de l'OIT du 1er juin 2004. Les quatre principes et les droits fondamentaux au poste de travail (liberté de se rassembler et de négocier, interdiction

des travaux forcés, interdiction de faire travailler des enfants, puis interdiction de discrimination) constituent aussi une part des neuf principes de l'initiative intitulée «Global Compact», que le secrétaire général de l'ONU Kofi Annan a lancé au Forum de Davos en 1999.

La convention de l'ONU est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2003

La convention de l'ONU sur la protection des droits des travailleurs migrants et les membres de leurs familles (convention 45/158) est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2003. L'Assemblée générale des Nations Unies l'avait adoptée en 1990. Au cours de ces dernières années, l'ONU avait certes fait, à travers plusieurs résolutions, de la propagande pour que les Etats-membres ratifient cette convention. Hormis le Mexique, aucun Etat-membre de l'OCDE ne l'a ratifiée, pas plus que la Suisse, d'ailleurs. Ladite convention comprend un jeu de standards internationaux en matière de droits à accorder aux travailleurs migrants et aux membres de leurs familles. La convention fait état de droits fondamentaux, tels que liberté de religion, de conscience et d'association, droit à l'application des droits nationaux dans le pays d'accueil, égalité de traitement en matière d'emploi et des conditions de travail et accès aux offres sociales proposées par l'Etat (notamment en matière de santé, de formation, de sécurité sociale, de culture), ainsi que le respect de l'identité culturelle des immigrants. Ladite convention prévoit également que les Etats qui l'auront ratifiée contribuent activement à la mettre en pratique et qu'ils prennent toutes les mesures adéquates, entre autre aussi dans le domaine de l'information, pour la faire connaître. Un comité de dix experts surveille la mise en

pratique de cette convention et contrôle les rapports périodiques que les Etats-membres adressent à l'ONU.

Le projet d'une directive est encore en cours d'élaboration au Conseil de l'UE

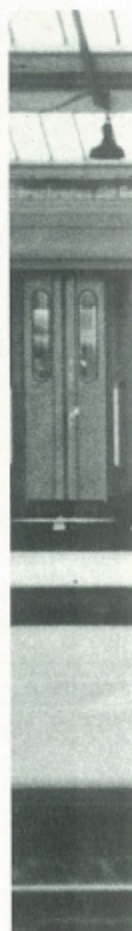
Depuis l'entrée en vigueur de la Convention d'Amsterdam, et les décisions du Conseil de l'Europe, à Tampere, en 1999, l'UE poursuit une politique migratoire commune qui comprend d'ailleurs aussi des questions d'intégration et d'emploi. Bien avant cette date, l'UE avait exigé l'intégration des travailleurs migrants dans le cadre de la stratégie européenne en matière d'emploi. Par ailleurs, elle

108

■ *Warten auf den Zug, der zurück in die Heimat fährt. Hauptbahnhof Zürich, sechziger Jahre.*

■ *Dans l'attente du train de retour au pays, gare de Zurich, années 60.*

Oscar Burkhard



avait pris des mesures pour lutter contre la discrimination. Ces mesures, qui bénéficient directement ou indirectement à la promotion de l'intégration des ressortissants d'Etats tiers, ont été largement financées par le biais des fonds structurels de l'UE et en particulier par le fonds social de l'Union européenne. L'UE va lancer des programmes pilotes en matière d'intégration des étrangers au moyen du nouveau programme intitulé INTI qui bénéficie cette année-ci de quatre millions d'euros. Ce même programme a aussi l'intention d'encourager les connaissances sur les efforts entrepris par les Etats-membres au niveau national dans le domaine de la politique d'intégration. Au cours de ces dernières années, outre la lutte contre l'immigration illégale, l'échange et la coordination de la politique d'intégration a été renforcée. Ainsi, lors de sa réunion à Thessalonique, au mois de juin de cette année, le Conseil de l'Europe a salué un rapport de sa commission, daté du 3 juin 2003. Rappelons que ce rapport dresse les garde-fous d'une politique commune en matière d'immigration, d'intégration et d'em-

ploi. Le groupe de services nationaux récemment créé a pour objectif d'encourager l'échange d'informations entre les différentes nations et de coordonner les diverses mesures politiques nationales entreprises à ce sujet. Cette commission présentera désormais un rapport annuel sur la migration et l'intégration des étrangers en Europe. Simultanément, des progrès ont aussi été réalisés dans le domaine juridique. Au cours de 2003, des directives ont été promulguées au sujet du droit au regroupement familial et du statut des ressortissants d'Etats tiers bénéficiant de longue date d'un droit de séjour. Le Conseil de l'Europe a encore en cours d'élaboration un projet de directives qui prévoit des dispositions-cadres communes pour l'acquisition d'un permis de travail dans l'espace de l'UE et qui, du même coup, régit les droits des travailleurs migrants. Signalons aussi, dans cet ordre d'idées, une directive adoptée par le Conseil de l'Europe, en novembre 2000, établissant des règles de droit à caractère obligatoire dans le domaine de l'égalité de traitement des étrangers quant au travail et à

l'emploi, interdisant toute discrimination dans ce domaine. En mai 2003 une étude comparative sur la discrimination dans le monde du travail dans les 15 états-membres de l'UE a également été publiée par l'«International Centre for Migration Policy Development» à Vienne.

- International Labour Organisation (ILO/IAO/OIT): www.ilo.org/migrant
- Global Compact: www.unglobalcompact.org
- UNO/ONU: www.unhchr.ch/html/menu3/b/m_mwctoc.htm
- EU/UE: www.europa.eu.int/comm/justice_home/fsj/immigration/fsj_immigration_intro_en.htm
www.europa.eu.int/eur-lex/de/com/cnc/2003/com2003_0336de01.pdf
- International Organisation on Migration (IOM): www.iom.int
- European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia: www.eumc.eu.int



Infothek: Für Sie gelesen Infothèque: Lu pour vous Infoteca: Letto per voi

Die *Infothek* dieses Heftes enthält Hinweise auf aktuelle Literatur sowie spezielle Materialien zum Thema «Integration und Arbeit». Die Auswahl beschränkt sich auf Analysen zum schweizerischen Kontext. Die Rubrik «Neuerscheinungen» macht auf Bücher und so genannte «graue Literatur» aufmerksam, die kürzlich erschienen sind und die verschiedensten Themen rund um Migration und Integration behandeln. Als «Spezial» erscheint mit Blick auf die bereichernden Kochkünste der Zugewanderten eine Sammelbesprechung von besonderen Kochbüchern, die im Zusammenhang mit Integrationsprojekten realisiert worden sind.

L'*infothèque* de ce numéro comprend des références bibliographiques d'actualité ainsi que du matériel spécifique sur le thème «Intégration et travail». Notre sélection se limite sciemment à des analyses concernant le contexte helvétique. La rubrique «Vient de paraître» signale les dernières parutions et les ouvrages de référence récents, appelés aussi «littérature grise», consacrés aux thèmes liés à la migration et à l'intégration. Le «spécial» jette un regard sur les richesses de l'art culinaire des immigrés et présente quelques livres de recettes réalisés dans le cadre des projets d'intégration.

L'*Infoteca* del presente opuscolo contiene indicazioni sulla letteratura attuale nonché materiale speciale sul tema «Integrazione e lavoro». La scelta è limitata ad analisi concernenti la realtà svizzera. La rubrica «Nuove pubblicazioni» segnala libri e cosiddetta «letteratura grigia» pubblicati di recente e inerenti a diversi temi legati alla migrazione e all'integrazione. Lo «speciale» del presente opuscolo getta uno sguardo sulle ricchezze dell'arte culinaria delle persone immigrate e presenta alcuni libri di ricette realizzati nel contesto di progetti integrativi.

Bücher und Materialien Ouvrages de référence Libri e documenti

Thema Integration und Arbeit

Thème Intégration et travail

Tema Integrazione e lavoro

**Integration und Arbeit.
Handlungsfelder, Akteure und Ansatzpunkte zur Besserstellung von Ausländerinnen und Ausländern auf dem Schweizer Arbeitsmarkt.**

**Intégration et travail.
Champs d'action, acteurs et pistes possibles pour l'amélioration des étrangers sur le marché de travail suisse.**

*Eidgenössische Ausländerkommission (Hg.)
Commission fédérale des étrangers (éd.)*

Die Studie, die im Auftrag der EKA von Theres Egger, Büro BASS, erstellt wurde, nimmt sich des Themas der Besserstellung ausländischer Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt an. Nach einer Kurzanalyse über die Stellung der Ausländerinnen und Ausländer auf dem Arbeitsmarkt werden verschiedene Massnahmen vorgestellt, welche den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern, die Integration in den Betrieben fördern sowie die Verbesserung von Qualifikationen ermöglichen können. Diese «Auslegeordnung» zu den einzelnen Massnahmen bietet eine systematische Übersicht über Interventionsbereiche und setzt sie mit potenziellen Akteuren in Verbindung. Die Studie wird an der Herbsttagung der EKA der Öffentlichkeit präsentiert.

L'étude, mandatée par la CFE et réalisée par Theres Egger du Bureau BASS, se penche sur les possibilités d'améliora-

tion des conditions de vie de la main-d'œuvre étrangère sur le marché du travail. Après une brève analyse du statut actuel des étrangers sur le marché du travail suisse, l'auteure de l'étude présente les diverses mesures permettant de faciliter leur accès au marché du travail, d'encourager leur intégration dans les entreprises et d'améliorer leurs qualifications. Par ailleurs, cette «liste» des différentes mesures offre un aperçu systématique des champs d'intervention et permet de la mettre en relation avec des acteurs potentiels. Cette étude sera présentée au grand public lors de la Journée de la CFE cet automne.

Bern: EKA/CFE 2003, gratis/gratuit.
Bestellung bei:/Commandes auprès de: Eidgenössische Ausländerkommission, Quellenweg 9, 3003 Bern-Wabern, eka-cfe@imes.admin.ch

**Arbeitswelt ohne Diskriminierung –
Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz.**

**Un monde du travail sans discrimination –
Mesures de lutte contre la discrimination dans le domaine de l'emploi.**

**Il mondo del lavoro senza discriminazioni –
Provvedimenti contro la discriminazione razziale sul posto di lavoro.**

*Fachstelle für Rassismusbekämpfung (Hg.)
Service de lutte contre le racisme (éd.)
Servizio per la lotta contro il razzismo (ed.)*

Die Broschüre ist eine Bestandsaufnahme der Antidiskriminierungsmassnahmen in der Arbeitswelt. Sie schlägt konkrete Vorgehensweisen vor und stellt einen nützlichen Ausgangspunkt für all jene dar, die in diesem Bereich ein Projekt im Rahmen der Ausschreibung 2004

des Fonds Projekte gegen Rassismus und für die Menschenrechte entwickeln möchten.

Cette publication dresse un état des lieux des mesures anti-discriminatoires dans le monde du travail. Elle propose des pistes d'action concrètes et constitue un point de départ utile pour les organismes responsables susceptibles de développer un projet dans ce domaine dans le cadre de l'appel d'offres 2004 du Fonds de projets contre le racisme et en faveur des droits de l'Homme.

Questo studio fa il punto della situazione sul fronte delle misure contro la discriminazione nel mondo del lavoro, propone soluzioni concrete e offre spunti alle organizzazioni che desiderano avviare un progetto su questo tema in collaborazione con il Fondo progetti per i diritti umani e l'antirazzismo.

Bern: FRB/SLR 2003, gratis/gratuit/
gratuito. Bestellung bei: /Comman-
des auprès de: /Ordinazioni presso:
Fachstelle für Rassismusbekämpfung,
Inselgasse 1, 3003 Bern,
ara@gs-edi.admin.ch

Der ausführliche Bericht ist im
pdf-Format erhältlich.
www.edi.admin.ch/ara

Egalité dans l'accès à l'emploi pour les jeunes étrangers?

Chancengleichheit für ausländische Jugendliche beim Zugang in die Arbeitswelt?

Rosita Fibbi

Tout le monde convient d'un point: la réussite de l'insertion des jeunes issus de la migration dépend de leur qualification professionnelle. La qualification ouvre la porte à un emploi en rapport avec les compétences acquises. La recherche entend justement vérifier si les jeunes issus des migrations récentes et qui ont acquis la formation requise pour un poste parviennent à la faire valoir sur le marché de l'emploi.

Reprenant une méthode de recherche sur la discrimination mise au point par le Bureau International du Travail (BIT), l'étude observe l'accueil que les employeurs réservent aux candidats à un emploi qui présentent toutes les qualifications nécessaires pour prétendre au poste en question et ne diffèrent que par leur nationalité. L'accueil réservé aux postulants de jeunes Suisses est comparé à celui fait à des jeunes nés en Turquie, au Portugal et en ex-Yougoslavie mais entièrement scolarisés en Suisse. L'étude est financée par le Fonds National Suisse dans le cadre du Programme de recherche 43 «Formation et Emploi».

Alle sind sich in einem Punkt einig: das Gelingen der Eingliederung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist von ihrer Berufserfahrung abhängig. Die berufliche Qualifikation erhöht die Möglichkeit eine Stelle zu finden, in welcher die erworbenen Fähigkeiten eingesetzt werden können. Die Erhebung überprüft, inwiefern die betroffenen Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine ihrer Ausbildung entsprechende Stelle finden können.

Mittels einer Forschungsmethode, welche vom Internationalen Büro für Arbeit (BIT) ausgearbeitet wurde, beobachtet die Studie das Engagement, welches Arbeitgeber für qualifizierte Stellensuchende aufwenden. Die aufgewendete Betreuung von sich wird bewerbenden Schweizer Jugendlichen mit derjenigen von Jugendlichen aus der Türkei, aus Portugal und aus Ex-Jugoslawien verglichen, welche die ganze Schulzeit in der Schweiz absolviert haben. Die Studie wird vom Schweizer Nationalfonds im Rahmen des Forschungsprogrammes 43 «Bildung und Beschäftigung» unterstützt.

SFM, Rue St-Honoré 2,
2000 Neuchâtel,
secretariat.fsm@unine.ch,
www.migration-population.ch

Secondas – Secondos.

Le processus d'intégration des jeunes adultes issus de la migration espagnole et italienne en Suisse.

*Claudio Bolzman, Rosita Fibbi et
Marie Vial*

Les fils et les filles des «travailleurs étrangers» des années 50 et 60 sont désormais adultes. Que sont-ils devenus? D'aucuns pensaient qu'ils ne seraient pas «à leur place» en Suisse, du fait de leur différence culturelle ou de leurs origines modestes.

Cette étude tente de comprendre comment ils ont pris pied dans la vie sociale suisse, en décrivant leurs trajectoires de mobilité sociale et les formes d'identité culturelle qu'ils élaborent. En comparant leurs parcours à ceux de leurs parents, l'étude témoigne de l'importance de la mobilité sociale de cette population qui accède à des positions qualifiées sur le marché du travail.

Zurich: Seismo 2003.
ISBN: 2-88351-027-X, CHF 38.-

Travailleurs de l'ombre?

Demande de main-d'œuvre du domaine de l'asile et ampleur de l'emploi d'étrangers non déclarés en Suisse.

Etienne Piguet et Stefano Losa

Quel rôle les demandeurs d'asile jouent-ils dans l'économie suisse? Cet ouvrage répond à cette question sur la base d'une enquête menée en 2001 auprès de 1300 employeurs alémaniques, romands et tessinois. Le thème du travail des étrangers non déclarés ou «travailleurs sans papiers» est aussi abordé. Trois questions sont traitées en particulier: l'importance des demandeurs d'asile comme source de main-d'œuvre, la perception des employeurs vis-à-vis des mesures administratives réglant l'accès au marché du travail et leur réaction à une éventuelle interdiction totale de travail pour les demandeurs d'asile ainsi que l'ampleur du travail des étrangers sans titre de séjour et des demandeurs d'asile sans autorisation de travail.

Zurich: Seismo 2002.
ISBN: 2-88351-025-3, CHF 28.-

**Papierlose Immigrantinnen.
Stresssituationen, Bewältigungs-
formen und soziale Einbettung
von Frauen aus Lateinamerika.**

Sanja Previsic

Durch die unregelmäßige gesetzliche Situation leiden papierlose Immigrantinnen unter zahlreichen Stressbedingungen. Die vorliegende Studie gibt anhand problembezogener Einzelinterviews Einblick in die Lebenssituation der betroffenen Frauen. Es werden Probleme bezüglich Unterkunft und Arbeitssituation, Diskriminierung, eingeschränkte Handlungsfreiheit und Angst vor der Ausschaffung aufgezeigt. Die vielfältigen Bewältigungsmuster, mit welchen die papierlosen Immigrantinnen diesen Stressoren begegnen, werden beleuchtet. Neben dem qualitativen Forschungsteil findet sich in diesem Band eine ausführliche Analyse der rechtlichen Situation. Es werden Vorschläge für ein breiteres angemessenes Hilfsangebot, sowie Forderungen nach konkreten, sozialen, politischen und rechtlichen Massnahmen abgeleitet.

Bern: Soziothek 2002.
ISBN: 3-905596-97-0

**Arbeitswelt und Integration –
ein europäischer Dialog.**

**Le monde du travail et l'intégration,
un dialogue européen.**

*Schweizerischer Gewerkschaftsbund (Hg.)
Union syndicale suisse (éd.)*

Die Broschüre ist eine Sammlung der Beiträge einer Tagung, die der SGB mit Unterstützung der EKA und des Fonds Projekte gegen Rassismus im Herbst 2002 durchführte. Ausgehend von den von internationalen Organisationen ausgearbeiteten Vertragswerken werden schweizerische und europäische Ansätze zur verbesserten Integration von Migrantinnen und Migranten in der Arbeitswelt diskutiert und konkrete Projekte vorgestellt.

La publication présente un recueil de différentes interventions de la rencontre qui

a été organisée en automne 2002 par l'USS et soutenue financièrement par la CFE et le Fonds des projets contre le racisme. Au-delà des sujets abordés par les organisations internationales, les possibilités d'améliorer l'intégration des migrants dans le monde du travail ont été discutées et des projets concrets ont été présentés.

Bern: SGB/USS 2003, gratis/gratuit.
Bestellung bei:/Commandes auprès de:
SGB/USS, Postfach, 3000 Bern,
info@sgb.ch

**Putzen in der sauberen Schweiz.
Arbeitsverhältnisse in der
Reinigungsbranche.**

Pia Tschannen

In der Schweiz verdienen schätzungsweise 100 000 Personen ihr Einkommen mit Putzen. Obschon die Reinigungsbranche gegenwärtig einen eigentlichen Boom erlebt, ist über den Arbeitsalltag und die Branchenstrukturen wenig bekannt. Die Autorin zeichnet die aktuellen Entwicklungen in der Branche nach und reflektiert die Restrukturierungen und ihre Nebenwirkungen. Schlagworte wie Flexibilisierung, Deregulierung, Prekarisierung und Informalisierung werden anschaulich gemacht. Dabei treten auch die Kehrseiten des Wachstums deutlich hervor: Denn die Unternehmen profitieren von billigen Arbeitskräften, grösstenteils Frauen und Migrierenden, deren Arbeitsverhältnisse zunehmend flexibel, informell und unsicher werden.

Bern/Wettingen: eFeF-Verlag 2002.
ISBN: 3-905561-46-8, CHF 35.–

**Prekäre Arbeitsverhältnisse in der
Schweiz.**

Rapports de travail précaires en Suisse.

*Simone Prodolliet, Carlo Knöpfel und
Martin Wälchli*

Die Studie beschreibt die verschiedenen Formen von prekären Arbeitsverhältnissen in der Schweiz. Sie geht auf befristete Arbeitsverhältnisse wie Temporärjobs oder Arbeit auf Abruf ein. Außerdem zeigt sie die Risiken von reduzierten Arbeitspensum und von neuen Formen der Selbstständigkeit auf, die mit dem so genannten Outsourcing entstanden sind. Schließlich untersucht sie Formen von irregulären Arbeitsverhältnissen. Die Studie umfasst nebst Zahlen und Fakten zum Thema eine Reihe von Fallbeispielen. Sie illustrieren, mit welchen Sorgen und Nöten Menschen zu leben haben, die unter prekären Bedingungen arbeiten müssen. Viele von ihnen sind ausländischer Herkunft.

Cette étude présente les diverses formes de rapports de travail précaires en Suisse. Elle s'attache notamment aux cas des emplois temporaires ou au travail sur appel. Elle montre également les risques que peuvent contenir le travail à temps partiel et les nouvelles formes de travail indépendant lié au phénomène de «l'outsourcing». Les rapports de travail illégaux sont également évoqués. Un rapport de travail sur dix en Suisse peut être qualifié de précaire. En plus de ces chiffres, des exemples de cas concrets illustrent les difficultés auxquelles sont confrontées les personnes se trouvant dans de telles situations. Beaucoup sont des étrangers.

Luzern: Caritas Schweiz 2001.
ISBN: 3-85592-070-2 (deutsch),
CHF 34.–
Version française: à commander
auprès de Caritas Schweiz,
Tél. 041 419 22 22, CHF 22.–

Schritte zur Berufsfindung mit ausländischen Jugendlichen.

Thomas Sturzenegger in Zusammenarbeit mit Thomas Bauder und Verena Tobler Linder

Der vom Schweizerischen Verband für Berufsberatung herausgegebene Band gibt Lehrkräften und Berufsberatenden ein Hilfsmittel zur Berufswahlvorbereitung mit ausländischen Jugendlichen in die Hände. Mittels Arbeitsblättern und konkreten Lektionsskizzen lässt sich in einem ersten Schritt eine grundlegende Auseinandersetzung mit den Zukunfts- und Berufswünschen der Jugendlichen führen. In einem zweiten Schritt leitet der Band an, konkrete Erlebnisse in der Berufs- und Ausbildungsrealität, sei dies eine Arbeitsplatzbesichtigung, ein Besuch in einer Berufsschulklasse oder eine Schnupperlehre, zu machen. Das Lehrmittel, das speziell für die Zielgruppe der spät immigrierten oder noch stark in ihrer Herkunftskultur verwurzelten Jugendlichen entworfen worden ist, enthält ausserdem Hintergrundinformationen für Lehrkräfte. Ein Beitrag aus der Feder von Verena Tobler vermittelt Basiswissen zu kulturellen Unterschieden und hilft, Missverständnisse auszuräumen.

Zürich: SVB und LBZ Zürich 2003.
Zu bestellen bei: Schweizerischer Verband für Berufsberatung SVB, Vertrieb, Zürichstrasse 98, 8600 Dübendorf, vertrieb@svb-asosp.ch (Nr. LF1.3034-03)

Log in.

Lehrstellenprojekt 16+ Materialien und Kopiervorlagen.

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (Hg.)

Die Unterlagen richten sich an Lehrpersonen und junge Migrantinnen. Mit der Anmeldeumfrage setzen sich junge Frauen, die noch nicht lange in der

Schweiz sind, mit ihren Fähigkeiten, Interessen und Wünschen, aber auch mit ihrem persönlichen Umfeld auseinander. Sie entscheiden dann, ob sie sich auf eine drei- bis vierjährige Berufslehre vorbereiten wollen.

Das Aufnahmeverfahren klärt ab, ob die jungen Migrantinnen den von der Berufsschule und Lehre geforderten Stoff aufnehmen können. Intensive Einzelgespräche, Gruppen- und Einzelarbeiten sowie Niveauechecks in Mathematik und Deutsch dienen als Diskussionsgrundlage.

Im Vorbereitungsjahr selber bereiten sich die jungen Migrantinnen gezielt auf den Lehreinstieg in einem anspruchsvollen Beruf vor, füllen Schulbildungslücken, schnuppern, entscheiden und bewerben sich für einen Beruf.

Zürich: Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten 2001.
Zu bestellen bei: Schweiz. Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten, Wilhelmstrasse 6, 8005 Zürich, <http://www.16plus.ch>. CHF 24.90

Teamwork Berufswahl. Broschüre und Materialien.

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (Hg.)

Die Berufswahl von Schülerinnen und Schülern ist von vielen Faktoren beeinflusst, z.B. von den eigenen Fähigkeiten und Vorlieben, von Kolleginnen und Kollegen, vom Arbeitsmarkt. Den grössten Einfluss auf die Berufswahl ihrer Töchter und Söhne haben aber Eltern. Eine gute Zusammenarbeit zwischen Schule, Berufsberatung und Elternhaus ist deshalb Voraussetzung für eine möglichst optimale Berufswahl. Dies gilt insbesondere auch für Kinder von Migrantinnen und Migranten.

Die Mappe gibt Tipps, wie Eltern stärker in den Berufswahlprozess eingebunden werden können. Die einzelnen Bausteine

ermöglichen, ohne Mehraufwand geschlechts- und kulturspezifische Fragestellungen an Elternveranstaltungen aufzugreifen.

Zürich: Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten 2001.

Zu bestellen bei: Schweiz. Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten, Wilhelmstrasse 6, 8005 Zürich, <http://www.16plus.ch>. CHF 24.90

Arbeiten in der Schweiz. Deutsch-Lernbuch für die Basisstufe.

Ursula Rohn Adamo und Christine Zumstein Regolo

«Arbeiten in der Schweiz» richtet sich an Deutschlernende, welche sich in den schweizerischen Arbeitsmarkt integrieren wollen. Das Buch vermittelt den Wortschatz, der für das Lesen und Verstehen von Stelleninseraten, für telefonische und schriftliche Bewerbungen wie auch für einfache Vorstellungsgespräche benötigt wird. Die verschiedenen Schritte einer erfolgreichen Stellenbewerbung werden systematisch und mit reichhaltigem, exemplarischem Bildmaterial eingeführt. Damit wird bei den Stellensuchenden ein besseres Verständnis für die kulturellen und arbeitsmarktlichen Erfordernisse geschaffen. Im Anhang finden die Lernenden unter anderem Muster von elementaren Bewerbungsbriefen und Lebensläufen. Damit ist «Arbeiten in der Schweiz» ein wichtiges Hilfsmittel und Nachschlagewerk im Spracherwerb von Stellensuchenden.

Bern: h.e.p.verlag 2003.
ISBN: 3-905905-71-X, CHF 24.-

114

**Die verbotene Liebe zum Balkan.
Versuch einer Annäherung.**
Hans Fäh, Bruno Glaus und
Peter Brunner (Hg.)

Zehn Autorinnen und Autoren aus fünf verschiedenen Ländern (fünf aus Bosnien, Kosovo, Kroatien und Serbien, fünf aus der Schweiz) zeigen in ihren Reportagen auf, was selten publik und noch seltener veröffentlicht wird. Ausgangspunkt ihrer Recherchen sind Familienstuben, Klassenzimmer, Arbeitsplätze, Lesezirkel, Fussballplätze, die Post, der Dorfplatz und Reisen in die Heimatländer. Karten und Grafiken zur Forschungsarbeit des Ethnologen Hans-Peter von Aarburg zeigen Ursachen und Folgen der Migrationsbewegungen aus dem Balkan auf. Man müsse die Zugewanderten nicht pauschal lieben, schreibt Ludwig Hasler in seinem Essay: «Die unerwarteten Gäste bringen eine neue Tonart in die helvetische Musik, eine dunklere, intensivere melancholischere». Die Fotografin Katharina Wernli hat zu jeder Reportage eigenständige und überraschende Akzente gesetzt. Die porträtierten Personen und Familien öffnen in Text und Bild den Blick auf neue Konturen von Heimat.

Chur: Rüegger 2003.
ISBN: 3-7253-0738-5 (gebunden),
CHF 34.–
ISBN: 3-7253-0736-9 (broschiert),
CHF 22.–

**Macht Migration krank?
Eine transdisziplinäre Analyse der
Gesundheit von Migrantinnen und
Migranten.**
Regula Weiss

Durch Wanderung versuchen Migrantinnen und Migranten ihre persönliche Situation zu verbessern. Die Frage, inwiefern damit verbundene Belastungen soziale, psychi-

sche und somatische Risiken darstellen oder die Gesundheit gefährden, wird kontrovers beurteilt. Heutige Konzepte in den Sozialwissenschaften und der biopsychosozialen Medizin betonen die Bedeutung gesundheitsspezifischer Strategien und Praktiken. Diese begleiten zweifellos den Prozess der Migration, wurden aber bisher kaum untersucht. Das Buch verbindet sozialwissenschaftliche, psychiatrische und somatische Perspektiven, um eine differenzierte, transdisziplinäre Sicht auf die Situation von Migrantinnen und Migranten zu ermöglichen. Relevante Konzepte und Resultate zur Gesundheit werden aus verschiedenen wissenschaftlichen Blickwinkeln diskutiert und in einer Synopsis zugänglich gemacht.

Zürich: Seismo 2003.
ISBN: 3-908239-86-9, CHF 58.–

**Droit public des étrangers.
Présence, activité économique
et statut politique.**
Minh Son Nguyen

La première partie de l'ouvrage est consacrée aux questions fondamentales (notion d'étranger, phénomène migratoire, politique publique des étrangers). Ensuite, s'agissant de l'analyse des normes relatives à la présence des étrangers, le texte s'articule autour de trois domaines: le régime ordinaire de la loi fédérale sur le séjour et l'établissement des étrangers (LSEE), le régime spécial des accords bilatéraux et le régime spécial du droit d'asile. Les différentes formes de présence avec ou sans exercice d'une activité économique ou encore au titre du regroupement familial sont présentées de manière systématique. Dans la dernière partie de l'ouvrage, l'auteur traite de deux thématiques sensibles, à savoir l'exercice des droits politiques et l'accès à la nationalité.

Berne: Staempfli Editions 2002.
ISBN: 3-7272-1016-8, CHF 174.–

**Die Integration von Einwanderern.
Rechtliche Regelungen im europäi-
schen Vergleich.**
Ulrike Davy (Hg.)

In dieser vergleichenden Studie wird der Prozess der rechtlichen Integration vom Zeitpunkt der Zuwanderung bis zum Erwerb der Staatsbürgerschaft des Aufnahme-landes für drei Gruppen von ausländischen Staatsangehörigen nachgezeichnet: für unselbständig Beschäftigte, für Familienangehörige und für im Inland geborene Kinder und Jugendliche mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Die Untersuchung konzentriert sich auf die Hauptzielländer der Nachkriegsmigration: Belgien, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, die Niederlande, Österreich und die Schweiz.

Frankfurt: Campus 2001.
ISBN: 3-593-36336-4, CHF 117.–

**Quand le défi est appelé intégration.
Parcours de socialisation et de
personnalisation de jeunes issus
de la migration.**
Vittoria Cesari Lusso

L'ouvrage prend en considération un groupe de jeunes adultes de ladite «deuxième génération» italienne en Suisse. Il suit un parcours analysant le contexte sociopolitique et éducatif de la Suisse, étudiant les institutions de la communauté italienne résidant dans la Confédération et explorant le contexte familial ainsi que celui des relations entre l'Italie et ses émigrés. Ainsi il offre un ensemble de réflexions et d'hypothèses visant à mieux appréhender les processus psychologiques qui caractérisent l'expérience de vie des jeunes issus de la migration et, plus généralement, des jeunes qui grandissent dans le cadre de sociétés contemporaines très complexes et diversifiées sur le plan des modèles sociaux et culturels.

Bern: Peter Lang 2001.
ISBN: 3-906766-14-1, CHF 81.–

Die Auslandschweizer im 20. Jahrhundert.

Les Suisses de l'étranger au XX^{ème} siècle.

Gérald Arlettaz (Hg.)

Die Migrationsthematik einmal anders gesehen. Diese Ausgabe der Zeitschrift des Schweizerischen Bundesarchivs befasst sich mit der Situation der so genannten «fünften Schweiz». Die Texte von Historikerinnen und Historikern analysieren verschiedene Aspekte der behördlichen Auslandschweizerpolitik auf Bundesebene. Sie thematisieren Schicksale von Auslandschweizern und -schweizerinnen in Italien, Frankreich, Russland, Deutschland, Kalifornien, Argentinien und Afrika.

La migration vue sous un angle différent. La publication du magazine suisse des archives fédérales se penche sur la situation de la «Cinquième Suisse». Les articles d'historiens analysent divers aspects de la politique suisse à l'égard des Suisses de l'étranger sur le plan fédéral. Ces articles captivants relatent les destins variés que connaissent nos Suisses de l'étranger en Italie, en France, en Russie, en Allemagne, en Californie, en Argentine et en Afrique.

Zeitschrift des Schweizerischen Bundesarchivs Band 28.
Bern, Stuttgart, Wien: Paul Haupt 2002.
ISBN: 3-258-06569-1, CHF 44.–

Multikulturalismus und Multilinguismus. Ein Symposium.

Christian Giordano und Jean-Luc Patry (Hg.)

Das im Projekt der Moderne und im Prinzip der Staatsnation enthaltene Ideal ethnisch und kulturell homogener Gesellschaften hat sich bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht realisiert. Auch der Prozess der Globalisierung geht in Kontrast zu den Prognosen mit einer erhöhten so-

zialen Produktion von Differenz einher. Die Gesellschaften der so genannten reflexiven Moderne sind somit immer stärker mit der eigenen «Multikulturalisierung» konfrontiert. Die Beiträge eines interdisziplinären Symposiums diskutieren aus dem Blickwinkel diverser Disziplinen (Philosophie, Soziologie, Ethnologie, Theologie, Geschichts-, Erziehungs-, Sprach- sowie Medienwissenschaften) die vielfältigen Probleme der interkulturellen Koexistenz in gegenwärtigen multikulturellen und mehrsprachigen Gesellschaften.

Freiburg: Universitätsverlag 2002.
ISBN: 3-7278-1406-3, CHF 29.–

Lebensform Migration.

Schwerpunktdossier des «NZZ Fokus» mit ausgewählten Artikeln über das Phänomen Migration, die in den letzten Jahren in der Neuen Zürcher Zeitung erschienen sind. Dabei finden sich sowohl Grundsatzartikel wie auch politische Einschätzungen zu nationalen und internationalen Entwicklungen.

Zürich: NZZ 2003 «NZZ Fokus»
Lebensform Migration (Nr. 16, 2003).
Bestellung bei:
fokus.bestellung@nzz.ch, CHF 16.–

Professionelles Sprachmitteln und interkulturelles Vermitteln im Gesundheits-, Sozial- und Bildungsbereich. Theoretische Perspektiven.

Janine Dahinden und Milena Chimienti

Der Forschungsbericht betrachtet den institutionalisierten Einsatz von Sprachmitteln und interkultureller Vermittlung unter einer theoretischen Perspektive und analysiert deren Potenziale und Herausforderungen für die Integration der Migrationsbevölkerung.

Neuenburg: SFM 2002.
Bestellung bei: Schweizerisches Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien, Rue St-Honoré 2, 2000 Neuchâtel,
secretariat.fsm@unine.ch, CHF 30.–

Migration und Gesundheit – Strategische Ausrichtung des Bundes 2002–2006.

Migration et santé – Stratégie de la Confédération pour les années 2002 à 2006.

Migrazione e salute – Orientamenti strategici della Confederazione per il quinquennio 2002–2006.

Bundesamt für Gesundheit (Hg.)
Office fédéral de la santé publique (éd.)
Ufficio federale della sanità pubblica (ed.)

Die Strategie «Migration und Gesundheit 2002–2006» wurde in Anlehnung an die WHO-Zielsetzung «Gesundheit für alle im Jahr 2000» im Juli 2002 vom Bundesrat verabschiedet. Längerfristiges Ziel der Strategie ist die Schaffung eines Gesundheitswesens, welches auf eine durch Migration veränderte Gesellschaft und Klientel und deren Bedürfnisse eingeht. Um den Zugang zum Gesundheitswesen zu verbessern und um spezifische Leistungen zu erbringen, werden Massnahmen in fünf definierten Interventionsbereichen umgesetzt.

La stratégie «Migration et santé 2002–2006», se fondant sur l'objectif de l'OMS «Santé pour tous en l'an 2000», a été adoptée en juillet 2002 par le Conseil fédéral. La stratégie vise à long terme l'instauration d'un système de santé capable d'entrer en matière sur les besoins d'une société modifiée par les migrations et de comprendre les besoins spécifiques des différents groupes de clients. Les cinq domaines d'intervention comprennent des mesures qui faciliteront l'accès à ce système et offriront des prestations spécifiques.

La strategia «Migrazione e salute 2002–2006», basandosi sull'obiettivo «Salute per tutti nell'anno 2000» dell'OMS è stata adottata dal Consiglio federale nel luglio 2002. L'obiettivo a lungo termine perseguito è quello di creare un sistema sanitario in grado di rispondere ai bisogni di una società e di un'utenza mutate in seguito ai movimenti migratori. Per rendere meglio accessibili i servizi sani-

tari e per fornire prestazioni specifiche, dovranno essere attuate misure in cinque settori d'intervento definiti.

Eine Kurzversion existiert in
13 Sprachen.
Une version abrégée existe en
13 langues.
Una versione riassunta esiste in
13 lingue.

Bern: BAG/OFSP/UFSP 2003,
gratis/gratuit/gratuito.
Bestellung bei:/Commandes auprès
de:/Ordinazioni presso:
BAG, 3003 Bern
www.bag.admin.ch

Offene Jugendarbeit und soziokulturelle Animation mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Bestandesaufnahme und Perspektiven.

L'animation socioculturelle auprès des jeunes. Etat des lieux et perspectives pour le travail avec les jeunes issus de la migration.

L'animazione socio-culturale in campo giovanile: situazione attuale e prospettive delle attività con i giovani provenienti dalla migrazione.

Eidgenössische Kommission für Jugendfragen und Fachstelle für Rassismusbekämpfung (Hg.)

Commission fédérale pour la jeunesse et Service de lutte contre le racisme (éd.)
Commissione federale per la gioventù e Servizio per la lotta al razzismo (ed.)

Der Bericht untersucht, was die offene Jugendarbeit und soziokulturelle Animation zur Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund leistet. Auf die gesellschaftlichen Veränderungen der letzten Jahrzehnte hat die offene Jugendarbeit mit neuen Konzepten und Methoden reagiert. Noch bleiben aber viele Potenziale ungenutzt. Im Bericht werden erste Vorschläge für mögliche Weiterentwicklungen präsentiert.

Ce rapport est le résultat d'une étude des prestations en faveur de l'intégration des jeunes issus de la migration dans les

domaines de l'animation socioculturelle et du travail en milieu ouvert avec les jeunes. Ces acteurs ont réagi aux changements intervenus dans la société au cours des dernières décennies par des nouveaux concepts et méthodes. Un large potentiel demeure cependant inexploité. Ce rapport présente des propositions pour des développements ou des orientations qui sont envisageables dans ce domaine.

Il rapporto è un'analisi del contributo fornito dall'animazione socioculturale in favore dell'integrazione dei giovani cresciuti in un contesto migratorio. Gli operatori socioculturali hanno reagito ai mutamenti sociali degli ultimi decenni proponendo strategie e metodi nuovi. Sono però ancora molte le potenzialità non sfruttate. Nel rapporto sono presentate le prime proposte per un possibile sviluppo in questo senso.

Eine Kurzfassung ist erhältlich im
pdf-Format.
Une version abrégée est disponible
en format pdf.
Una versione riassunta è disponibile
in formato pdf.
www.edi.armin.ch/ara

Bestellung bei:/Commandes auprès
de:/Ordinazioni presso:
BBL, 3003 Bern,
www.bbl.admin.ch/bundespublikationen (Nr. 301.352.d/f/i) CHF 9.50

Stärken wahrnehmen – Stärken nutzen.

Des atouts à reconnaître et à valoriser.

Punti di forza da riconoscere e valorizzare.

Eidgenössische Kommission für Jugendfragen (Hg.)

Commission fédérale pour la jeunesse (éd.)
Commissione federale per la gioventù (ed.)

In ihrem neusten Bericht plädiert die EKJ für eine kinder- und jugendgerechte Integrationspolitik. Neben den Kommissionsempfehlungen und einer Situationsanalyse der Jugendlichen mit Migrationshintergrund lässt der Bericht Jugendliche

selber zu Wort kommen. Des weiteren werden die Integrationspolitik des Bundes, des Kantons Neuenburg sowie der Niederlande vorgestellt.

Dans son nouveau rapport, la CFJ plaide en faveur d'une politique d'intégration adaptée aux enfants et aux jeunes d'origine étrangère. A côté des recommandations de la Commission et d'une analyse de la situation des jeunes d'origine étrangère, le rapport leur donne la parole. Sont présentées entre autres les politiques d'intégration menées au niveau fédéral, dans le canton de Neuchâtel et aux Pays-Bas.

Nel suo ultimo rapporto, la CFG si fa l'avvocato di un'integrazione conforme ai diritti particolari dei bambini e dei giovani. Oltre alle raccomandazioni della Commissione e ad un'analisi della situazione dei giovani nel contesto della migrazione, il rapporto dà la parola ai giovani stessi. È inoltre presentata la politica d'integrazione della Confederazione, del Canton Neuchâtel e dei Paesi Bassi.

Bern: EKJ/CFJ/CFG 2003,
gratis/gratuit/gratuito.
Bestellung bei:/Commandes
auprès de:/Ordinazioni presso:
Eidg. Kommission für Jugendfragen,
Bundesamt für Kultur,
Hallwylstr. 15, 3003 Bern,
ekj-cfj@bak.admin.ch

Les musulmans de Suisse.

Musulime in der Schweiz.

Académie suisse des sciences humaines et sociales (éd.)

Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften (Hg.)

La publication des articles écrits à l'occasion de la Journée des 24 et 25 mai 2002 donne un aperçu de la situation des musulmans en Suisse. Ces articles évoquent les différences de situation survenant dans les diverses régions de notre pays. Ils illustrent aussi les différences entre hommes et femmes, dans la manière d'enterrer leurs défunts, dans le monde du travail, au sein des couples binationaux et dans les relations interreligieuses. Les dé-



■ *Tränenreicher Abschied auf dem Hauptbahnhof Zürich, 1968.*

■ *Dure séparation sur le quai de la gare de Zurich, 1968.*

Jürg Hassler

bats sur les rencontres interculturelles montrent que l'appartenance religieuse est le plus petit dénominateur commun d'un groupe hétérogène et qu'il convient dès lors de prendre du recul face aux préjugés unidimensionnels et des clichés que l'on pourrait avoir sur les «musulmans».

Die Publikation der Beiträge an eine Tagung vom 24. und 25. Mai 2002 gibt einen Überblick über die Situation der Muslime in der Schweiz. Zur Sprache kommen die Unterschiede der Situation in den Sprachregionen sowie Fragen der Geschlechterdifferenzen, des Bestattungswesens, der Arbeitswelt, der binationalen Partnerschaften und der interreligiösen Beziehungen. Die Debatte über interkulturelle Begegnungen zeigt auf, dass die Religionszugehörigkeit ein kleinster gemeinsamer Nenner einer heterogenen Gruppe darstellt und dass von eindimensionalen und klischeehaften Vorstellungen über die «Muslime» Abstand zu nehmen ist.

Société suisse Moyen-Orient et
Civilisation Islamique.
Colloque des 24 et 25 mai 2002
Bern: SAGW, 2003, gratis/gratuit.
ISBN: 3-907835-39-5

Intégration des «minorités» et nouveaux espaces interculturels.

Aline Gohard-Radenkovic, Donatille Mujawamariya et Soledad Perez (éd.)

Cet ouvrage se propose d'explorer à travers diverses configurations politiques, sociales et éducatives, les modes d'intégration des groupes dits minoritaires. L'intégration des minorités sera abordée dans les pays d'Europe centrale et orientale, dans des sociétés d'accueil, Canada, Suisse et Grèce, dans les sociétés en mutation, comme dans les pays d'Afrique subsaharienne, les pays andins (Colombie et Equateur) et au Brésil. Les relations entre majorité et minorités sont habituellement conflictuelles mais de ces rapports de force peuvent émerger des accommodements, des formes d'acculturation ou de cohabitation: ce sont ces nouveaux espaces interculturels, leurs conditions d'émergence et leurs modes de construction qui y sont investigués.

Transversales: Langues, sociétés,
cultures et apprentissages, volume 6.
Bern: Peter Lang, 2003.
ISBN: 3-3906770-44-3, CHF 59.-

Storie di Donne Lucane.

Racconti di figlie, madri, nonne.

Maria Schirone

L'idea di raccogliere storie ed esperienze, in presa diretta o come rielaborazione narrativa del vissuto delle donne Lucane in emigrazione, nasce in seguito alla conferenza «Lucane protagoniste in Europa», promossa su iniziativa della commissione Regionale dei Lucani nel mondo, tenutasi a Sciaffusa il 1. maggio 1998. Fra queste storie c'è anche il racconto di una lucana residente a Sciaffusa.

Pignola: Il Portale, 1999.
Ordinazioni presso: Comites Sciaffusa, Casella postale 3248, 8201
Sciaffusa, Tel/Fax: 052 643 45 69

Kochbücher von Migrantinnen und Migranten.

In den letzten Monaten sind mehrere Kochbücher erschienen, die von Migrantinnen und Migranten verfasst worden sind und die in ganz unterschiedlicher Weise Kochrezepte und Migrationsgeschichten zusammenbringen. Die im Folgenden näher vorgestellten Werke sind nicht nur Kochbücher – das aber auch! – sondern auch «integrative Lesebücher», in welchen lustige Abenteuer über erste Erfahrungen am Herd, aber auch etwas wehmütige Geschichten, z.B. über die so schmackhafte und gesunde, in der Schweiz im Gegensatz zu Somalia aber ganz und gar nicht verbreitete Milch von Dromedaren, nachzulesen sind.

Oft sind bestimmte Speisen, die Art wie sie aussehen, schmecken und riechen, mit Kindheitserinnerungen verbunden, weshalb alle hier vorgestellten Werke einen retrospektiven und auch etwas nostalgischen Aspekt haben. Es ist aber auch all diesen Kochbüchern gemeinsam, dass ihre Autorinnen und Autoren einen kreativen und innovativen Umgang mit der Tatsache gefunden haben, nicht (mehr) in Sri Lanka und Ghana, Sarajevo und Hong Kong zu leben. So werden etwa im Sarasvati-Kochbuch viele Tricks verraten, wie man aus schweizerischen Grundnahrungsmitteln tamilische Speisen herstellen kann. Ein Glossar oder eine Liste mit Läden, welche die in den Rezepten benötigten Artikel führen, fehlt ebenso wenig wie Hinweise, bei welchen Gelegenheiten eine Speise vor allem oder ausschliesslich genossen wird.

Besondere Erwähnung verdienen die wunderschönen, handgefertigten Originaldrucke in den Camarada-Büchern (sie machen jedes Exemplar zu einem Unikat) sowie die eindrücklichen persönlichen Beiträge in «Unser Kochbuch»: In einem kurzen Text stellt jede und jeder Jugendliche ihr resp. sein – oft nur aus Erzählungen bekanntes – Herkunftsland vor, die Berufswünsche, den Bezug zur Schweiz und eben das Lieblingsmenu in drei Gängen. Einen besonderen Akzent setzen neben diesen Texten auch die im «Manga-Stil» gezeichneten Selbstportraits.

Rezepte aus der tamilischen Küche. Aufgeschrieben von den Frauen des Sarasvati-Projekts im Rahmen ihres Deutschkurses. 2002. Projekt Sarasvati, Postfach, 8040 Zürich. CHF 18.–

Cuisine en Exil. Saveurs et senteurs du pays natal: Sri-Lanka, Somalie, Hong-Kong, Libéria, Iraq. 2000. CHF 30.–

Boissons en exil: Afghanistan, Kosovo, Somalie, Syrie, Vietnam. 2001. CHF 25.–

Offrir un cadeau. Récits de fêtes au féminin pluriel: Arménie, Ethiopie, Ghana, Japon, Kosovo, Portugal, Sri Lanka.

2002. CHF 25.–
Camarada, chemin de Villars 19, 1203 Genève, camarada@capp.ch

Unser Kochbuch. Mit uns um die Welt. Lieblingsrezepte einer multikulturellen Oberstufenklasse. pinkelefant GmbH 2002. Bezug über: KKA, Verena Wagner, Elfenauweg 10, 3006 Bern. CHF 28.50

DOMINO

Fachstelle für Rassismusbekämpfung
Service de lutte contre le racisme
Servizio per la lotta al razzismo

Domino erscheint nach Bedarf und fasst auf einen Blick wichtige Daten, Ereignisse, Publikationen und Informationen zum Thema Rassismusbekämpfung zusammen.

En un coup d'œil, ce bulletin, qui paraît selon les besoins, attire l'attention sur les manifestations, les publications, les dates à retenir.

In questo bollettino, che appare a scadenze irregolari, sono segnalati appuntamenti importanti, pubblicazioni, manifestazioni e altre novità interessanti.

Bern: FRS/SRL 2003, gratis/gratuit/gratuito.
Bestellung bei: /Commandes auprès de: /Ordinazioni presso:
FRS/SLR, Inselgasse 1, 3003 Bern,
ara@gs-edi.admin.ch,
www.edi.admin.ch/ara

IMES Newsletter

Zum Thema Integration erscheint periodisch ab Ende September ein elektronischer Newsletter des Bundesamts für Zuwanderung, Integration und Auswanderung (IMES) und der Schweizerischen Konferenz der kommunalen, regionalen und kantonalen Integrationsdelegierten. Der neue Newsletter informiert über integrationsrelevante wichtige Entwicklungen und Ereignisse auf Bundesebene, in den Kantonen und Gemeinden.

www.imes.admin.ch/integration/index_d.asp

A partir de fin septembre, l'Office fédéral de l'immigration, de l'intégration et de l'émigration (IMES) et la Conférence

suisse des délégués communaux, régionaux et cantonaux à l'intégration des étrangers éditeront périodiquement une Newsletter électronique consacrée au thème de l'intégration. Cette Newsletter portera sur des développements et des événements qui concernent à des titres divers l'intégration aux niveaux fédéral, cantonal et communal.

www.imes.admin.ch/integration/index_f.asp

A partire dalla fine settembre, l'Ufficio federale dell'immigrazione, dell'integrazione e dell'emigrazione (IMES) e la Conferenza svizzera dei delegati comunali, regionali e cantonali all'integrazione degli stranieri pubblicheranno periodicamente una Newsletter elettronica sul tema dell'integrazione. Questa Newsletter porterà sugli sviluppi e gli eventi importanti dell'integrazione a livello federale, cantonale e comunale.

www.imes.admin.ch/integration/index_i.asp

FORUM

*Schweizerisches Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien
Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population*

Im Halbjahresrhythmus informiert die Zeitschrift sowohl über aktuelle Debatten sowie über Forschungen, Entwicklungen und Aktivitäten des Instituts.

La revue est publiée deux fois par année; elle informe ses lecteurs des débats actuels ainsi que des recherches, des développements et des activités de l'institut.

Bestellung bei: /Commandes auprès de:
SFM, Rue St-Honoré 2,
2000 Neuchâtel,
secretariat.fsm@unine.ch,
www.migration-population.ch

Integration durch Arbeit?

Erfahrungen und Ansätze zur Verbesserung der Integration ausländischer Arbeitskräfte

Nationale Tagung der Eidgenössischen Ausländerkommission

Jede vierte Arbeitsstunde in der Schweiz wird durch eine ausländische Arbeitskraft geleistet, jede zweite arbeitslose Person hat nicht die schweizerische Nationalität. Hinter solchen Grössenordnungen versteckt sich ein facettenreiches Feld sehr unterschiedlicher Arbeitsverhältnisse. Beim genaueren Hinsehen zeigen sich je nach nach Rechtsstatus, sozialer Stellung, Alter, Geschlecht, Zeitpunkt der Einreise, Herkunftsland, Qualifikation, Sprachkenntnissen u.a.m. grosse Abweichungen und Ungleichheiten zwischen unterschiedlichen Gruppen von Ausländerinnen und Ausländern.

Was sind die Resultate neuerer Untersuchungen, welche die Auswirkungen dieser Unterschiede auf der Mikroebene unter die Lupe genommen haben? Welches sind mögliche Ansätze, diesen Chancengleichheiten vorzubeugen und wie sieht die Umsetzung im betrieblichen Alltag aus? Welche Antworten erhält die Frage von «Integration durch Arbeit?» im Alltag von Filialleiterinnen, Krankenpflegern, Arbeitslosen, Lehrlingen, Rayonchefinnen oder Kleinunternehmern?

Die diesjährige Tagung der EKA bietet eine Plattform, solche Fragen zu präsentieren und zu diskutieren. Anmeldung beim Sekretariat der EKA.

■ Bern, 7. November 2003,
10:00 bis 16:00, Kornhausforum

L'intégration par le travail?

Expériences et pistes en vue d'améliorer l'intégration de la main-d'œuvre étrangère

Journée nationale de la Commission fédérale des étrangers

En Suisse, une heure de travail sur quatre est accomplie par une personne de nationalité étrangère, un chômeur sur deux n'est pas en possession d'un passeport suisse. Ces chiffres dissimulent les mille et une facettes des conditions de travail existant dans notre pays. En y regardant de plus près, on constate que, selon le statut juridique, la position sociale, l'âge, le sexe, l'époque de l'immigration et le pays de provenance, les qualifications, les connaissances linguistiques, etc., des écarts et des inégalités énormes existent entre les différents groupes d'étrangers.

Qu'ont révélé les toutes récentes études entreprises à ce sujet? Quelles sont les répercussions de ces différences et de ces inégalités sur le microclimat du travail? Quelles sont les pistes possibles pour les éviter et, par conséquent, éviter l'inégalité des chances, et quelles réalités sont vécues au quotidien dans l'entreprise? Quelles sont les réponses aux questions concernant «l'intégration par le travail?» dans la vie quotidienne des gérants, infirmières, chômeurs, apprentis, chefs de rayon ou petits entrepreneurs?

La Journée de la CFE de cette année propose une plateforme pour présenter et discuter de ce type de questions. Pour s'inscrire, s'adresser au secrétariat de la CFE.

■ Berne, 7 novembre 2003,
10h à 16h, Kornhausforum

Schwerpunkte Points forts Punti fondamentali

Für das zweite Programm des Integrationsförderungskredites des Bundes 2004-2007 sind neue Schwerpunkte definiert worden. Das EJPD hat am 13. Mai 2003 eine entsprechende Prioritätenordnung erlassen. Die meisten der bisherigen Schwerpunkte werden – teilweise in abgeänderter Form – weitergeführt. Die neuen fünf Schwerpunkte für die kommenden vier Jahre sind:

■ Verständigung fördern

Das Programm fördert im Rahmen regionaler Konzepte alltagsorientierte Sprachkurse. Diese richten sich an Zielgruppen, für die der Zugang zu bestehenden ordentlichen Angeboten erfahrungsgemäss erschwert ist.

■ Institutionen öffnen

Das Programm unterstützt Vorhaben, die eine Öffnung bestehender Einrichtungen für alle Bevölkerungsgruppen zum Ziel haben.

- Das Programm fördert Personen und Personengruppen, denen für die Integration im Alltagsleben eine Schlüssel-funktion zukommt. Diese werden in ihren Kompetenzen gestärkt und befähigt, ihre in der Regel ehrenamtlichen Aufgaben bewusster und wirksamer wahrzunehmen.
- Das Programm unterstützt Institutionen der Zivilgesellschaft bei Projekten und Prozessen, welche eine verstärkte Beteiligung der ausländischen Bevölkerung zum Ziel haben: z.B. durch Ausweitung der Mitgliedschaft, aktivere Mitarbeit in Führungsfunktionen oder gemeinsame Planungs- und Entwicklungsprozesse.

■ Zusammenleben erleichtern

Das Programm fördert – in der Regel kleinere – Initiativen und Projekte zur besseren Nutzung der sich vor Ort bietenden Chancen zur lokalen Integration. Durch das aktive Engagement von Einheimischen und Zugewanderten wird ein Stück gemeinsame Zukunft gestaltet.

■ Kompetenzzentren entwickeln

Das Programm fördert in Zusammenarbeit mit den politisch verantwortlichen Instanzen die Entwicklung von Fachdiensten in den Regionen.

- Das Programm sieht Leistungsverträge mit Ausländerdiensten vor, die für die öffentliche Integrationsarbeit einer Region wichtige Aufgaben wahrnehmen und operativ umsetzen.
- Das Programm sieht Leistungsverträge mit spezialisierten Stellen vor, die innerhalb einer Region den Einsatz von Sprachmittelnden und interkulturell Vermittelnden koordinieren und gewährleisten.

■ Innovation und Qualitätssicherung

Das Programm ermöglicht die Realisierung ausgewählter Projekte, welche die Qualitätssicherung und den Erfahrungsaustausch zum Gegenstand haben, durch welche sich neue Erkenntnisse für die Integrationsarbeit gewinnen lassen oder die Pilotcharakter haben.

Mehr Informationen auf der Website der EKA: www.eka-cfe.ch, Rubrik «Projekte» oder bei einem regionalen Ausländerdienst (Adressen unter der Rubrik «Service»).

Le deuxième programme du crédit accordé par la Confédération pour la promotion de l'intégration 2004-2007 contient de nouveaux points forts. Le DFJP a édicté, le 13 mai dernier, le nouvel ordre de priorité. La plupart des points forts du premier programme ont été repris, mais sous une forme différenciée. Les cinq nouveaux points forts des quatre prochaines années sont:

■ Promouvoir la compréhension

Le programme encourage les cours de langue orientés sur la vie quotidienne, élaborés dans le cadre de concepts régionaux. Ces cours s'adressent à des groupes-cibles dont on sait par expérience qu'ils ont généralement des difficultés d'accéder aux offres ordinaires qui sont déjà proposées.

■ Ouvrir les institutions

Le programme soutient les projets visant à ouvrir des institutions existantes à tous les groupes de la population.

- Le programme encourage des projets qui s'adressent à des personnes ou à des groupes de personnes qui assument une fonction-clé dans l'intégration des étrangers à la vie quotidienne. Ces projets visent à renforcer leurs compétences et leur permettent d'assumer d'une façon plus consciente et plus efficace les tâches qu'elles accomplissent en règle générale bénévolement.
- Le programme soutient les institutions de la société civile dans des projets et des processus visant à renforcer la participation de la population étrangère: davantage d'adhérents, coopération plus active dans des fonctions dirigeantes, processus de planification ou de développement communs.

2004-2007

■ Faciliter la cohabitation

Le programme encourage en règle générale des initiatives et des projets de modeste envergure visant à mieux utiliser les chances existant sur place pour promouvoir l'intégration des étrangers. Grâce à l'engagement actif des autochtones et des personnes immigrées, il est possible de construire un avenir commun.

■ Développer des centres de compétences

En collaboration avec les autorités politiques compétentes, le programme encourage le développement de services spécialisés dans les régions.

- Le programme prévoit des mandats de prestations avec les services d'aide aux étrangers qui accomplissent des tâches publiques importantes en matière d'intégration dans une région et qui les concrétisent sur le plan opérationnel.
- Le programme prévoit des mandats de prestations avec des organismes spécialisés œuvrant dans une région pour garantir et coordonner la mise en place d'interprètes communautaires et de médiateurs culturels.

■ Innovation et normes de qualité

Le programme sert à réaliser des projets choisis visant à garantir les normes de qualité et l'échange d'expériences permettant d'acquérir de nouvelles connaissances en matière d'intégration ou ayant un caractère pilote.

Pour plus d'informations, voir le site de la CFE: www.eka-cfe.ch, rubrique «Projets» ou auprès d'un service régional des étrangers (adresses sous rubrique «Service»).

Il secondo programma del credito attribuito dalla Confederazione per il promovimento dell'integrazione 2004-2007 contiene nuovi punti fondamentali. Il DFGP ha emanato, il 13 maggio scorso, un nuovo ordine di priorità. La maggior parte dei punti fondamentali del primo programma sono stati ripresi, ma sotto forma diversa. I cinque nuovi punti fondamentali per i prossimi quattro anni sono:

■ Favorire la comprensione

Nell'ambito di assetti regionali, il programma promuove corsi di lingue vertenti sulla comunicazione quotidiana. Tali corsi sono rivolti a gruppi mirati il cui accesso alle offerte ordinarie esistenti risulta ostacolato.

■ Apertura delle istituzioni

Il programma appoggia i progetti volti ad aprire a tutti i gruppi di popolazione determinate istituzioni esistenti.

- Il programma sostiene le persone e i gruppi di persone che nella vita quotidiana rivestono una funzione chiave per l'integrazione. Lo scopo è di rafforzare le competenze di queste persone o gruppi di persone, nonché consentire loro di assumere i compiti che svolgono in maniera più consapevole ed efficace e se possibile sulla base del volontariato.
- Il programma appoggia le istituzioni della società civile in progetti e processi volti a rafforzare la partecipazione della popolazione straniera; p.e. aprendo alle persone straniere l'accesso in qualità di membri o consentendo loro una cooperazione più attiva a livello dirigenziale o nella partecipazione a progetti di pianificazione e sviluppo.

■ Favorire la convivenza

Il programma promuove le iniziative e i progetti – di regola piuttosto ridotti – volti a meglio sfruttare le possibilità d'integrazione locale esistenti. Grazie al contributo attivo di autoctoni ed immigrati è possibile giungere a una concezione comune dell'avvenire.

■ Sviluppare centri di competenza

In collaborazione con le istanze cui incombe la competenza politica, il programma promuove lo sviluppo di servizi specializzati nelle regioni.

- Il programma prevede contratti di prestazione con servizi di stranieri che esplicano importanti compiti per il lavoro integrativo dell'ente pubblico in determinate regioni e lo applicano sul piano operativo.
- Il programma prevede contratti di prestazione con servizi specializzati che coordinano e garantiscono l'impiego, nelle regioni, d'interpreti comunitari e mediatori culturali.

■ Innovazione e garanzia di qualità

Il programma consente la realizzazione di progetti scelti, vertenti sulla garanzia di qualità e sullo scambio di esperienze, grazie ai quali è possibile integrare nuove esperienze nel lavoro d'integrazione, eventualmente a titolo di esperienze pilota.

Per più informazioni, vedi sito della CFS: www.eka-cfe.ch, rubrica «Progetti» o presso d'un servizio regionale agli stranieri (indirizzi sotto rubrica «Servizio»).

Bürgerrecht und politische Rechte

Die Schweiz ist ein Rechtsstaat. Die grundlegenden Normen unserer Gesellschaft werden durch Rechte abgesichert. Teilnahme und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben heisst unter anderem auch, in politischen Angelegenheiten mitreden zu können. Die Möglichkeiten, sich in diese Prozesse einzubringen, hängen allerdings davon ab, über welchen Status eine Person verfügt. In der Schweiz können nur diejenigen ihre politischen Rechte vollumfänglich ausüben, die das Schweizer Bürgerrecht besitzen. Über welche Möglichkeiten der politischen Mitsprache verfügen Migrantinnen und Migranten, die nicht über das Schweizer Bürgerrecht verfügen? Wie verlaufen die Prozesse zur Einbürgerung, welche die vollen politischen Rechte nach sich ziehen? Was heisst direkte Demokratie im Zusammenhang mit Integration? Wie steht es mit neuen Konzepten wie beispielsweise der «transnationalen Staatsbürgerschaft» oder «civic citizenship»?

terra cognita 4 befasst sich mit der Frage, wie und wo Ausländerinnen und Ausländer in politischen Fragen eine Stimme haben können und präsentiert verschiedene Ansätze der Umsetzung der politischen Partizipation von Zugewanderten.

Droit sur la nationalité et droits politiques

La Suisse est un Etat de droit. Les normes fondamentales de notre société sont régies par des droits. Participer à la vie sociale de notre pays, c'est aussi – notamment – avoir droit au chapitre dans les affaires politiques. Les possibilités de s'introduire dans ces processus dépendent toutefois du statut dont la personne dispose. En Suisse, ne peuvent exercer pleinement leurs droits politiques que ceux qui sont en possession d'un passeport suisse. Mais quelles sont les possibilités des immigrants qui n'ont pas la nationalité suisse de pouvoir faire valoir un quelconque droit de codécision politique? Comment se déroulent les processus permettant d'obtenir la nationalité suisse, qui donnera alors accès à ces droits politiques? Qu'en est-il des nouveaux concepts tels que «la « citoyenneté transnationale » ou «civic citizenship» notamment?

terra cognita 4 se penchera sur la question «comment et où les étrangers pourraient avoir une voix dans les affaires politiques». Ce numéro présentera quelques pistes en vue de concrétiser la participation politique des immigrants.

Die bereits erschienenen Hefte von terra cognita können beim Sekretariat der Eidgenössischen Ausländerkommission kostenlos bezogen werden:

Les numéros parus de terra cognita peuvent être commandés gratuitement auprès du Secrétariat de la Commission fédérale des étrangers:

- terra cognita 1
«Welche Kultur? Quelle culture?»
(Herbst/automne 2002)
- terra cognita 2
«Bildung/Formation»
(Frühling/printemps 2003)

Weitere Exemplare dieser Ausgabe von terra cognita sowie das Abonnement der Zeitschrift können bestellt werden bei:

D'autres exemplaires de cette édition de terra cognita ainsi que l'abonnement de la revue peuvent être commandés à:

Esemplari supplementari di questa edizione di terra cognita e l'abbonamento alla rivista possono essere richiesti a:

Eidgenössische Ausländerkommission
Commission fédérale des étrangers
Commissione federale degli stranieri
Quellenweg 9, CH-3003 Bern-Wabern
eka-cfe@imes.admin.ch

Jede vierte Arbeitsstunde in der Schweiz wird von einer Person mit einem ausländischen Pass geleistet. Die Tatsache, über einen Arbeitsplatz zu verfügen, genügt jedoch nicht, um gesellschaftlich integriert zu sein. terra cognita befasst sich in dieser Ausgabe mit neueren Ergebnissen der Analyse der sozialen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt und stellt Ansätze vor, wie diesen begegnet werden kann.

En Suisse, une heure de travail sur quatre est accomplie par une personne titulaire d'un passeport étranger. Le fait d'avoir une place de travail ne suffit cependant pas pour être socialement intégré dans notre pays. Dans cette édition, terra cognita se consacre aux nouveaux résultats de l'analyse des inégalités sociales sur le marché du travail et présente des ébauches possibles pour remédier à ce phénomène.

■ Zeitschrift der Eidgenössischen Ausländerkommission

■ Revue de la Commission fédérale des étrangers

■ Rivista della Commissione federale degli stranieri

