

Zeitschrift: Werdenberger Jahrbuch : Beiträge zu Geschichte und Kultur der Gemeinden Wartau, Sevelen, Buchs, Grabs, Gams und Sennwald
Herausgeber: Historischer Verein der Region Werdenberg
Band: 25 (2012)

Artikel: Arbeitsplatz und Schule : Orte der Integration : Erfahrungen von "professionellen Integratoren" mit Migrantinnen und Migranten
Autor: Keller-Giger, Susanne
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-893532>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 08.02.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Arbeitsplatz und Schule – Orte der Integration

Erfahrungen von «professionellen Integratoren» mit Migrantinnen und Migranten

Susanne Keller-Giger

Integration ist ein Prozess, meist kaum wahrgenommen von der Umgebung. Integration passiert nämlich dort, wo Migrantinnen und Migranten leben, arbeiten oder zur Schule gehen. So gesehen leisten Lehrerinnen, Lehrlingsbetreuer, Arbeitgeber, Schulkameraden

und Arbeitskolleginnen, aber natürlich auch Nachbarn, Freundinnen oder Vereinskollegen, oft ohne sich dessen bewusst zu sein, jeden Tag Integrationsarbeit. Integration ist nicht der Sonderfall, sondern Alltag. Diese Tatsache bewog die Redaktion, in einem Beitrag

zum Themenbereich Integration Arbeitgeber und Schulleiter als «professionelle Integratoren» zu Wort kommen zu lassen. Ihre Aussagen sind Ausdruck langjähriger persönlicher Erfahrungen mit Zuwanderinnen und Zuwanderern.

Gastronomie:

Das Hotel Buchserhof war und ist für viele Zuwanderer «die erste Adresse»

Hotel Buchserhof, Buchs, Gespräch mit Petra Müller, Unternehmerin¹

Das das Hotel Buchserhof als Unterkunft für Geschäftsleute grosse Bedeutung hat, ist den meisten bekannt. Dass es aber für viele Zuwanderer im Werdenberg das «erste Dach über dem Kopf» war und ist, wird nur wenigen bewusst sein.

Die Eltern von Petra Müller kauften das Hotel 1978 aus der Konkursmasse des Vorgängerhotels Grüneck. Seither hat sich der Gastronomiebetrieb durch mehrere Um- und Ausbauten stark verändert. Heute umfasst er 55 Zimmer mit 80 Betten. 25 Mitarbeitende und Lernende sind im Hotel Buchserhof voll- und teilzeitbeschäftigt.

Eher untypisch für die Branche ist der geringe Anteil ausländischer Angestellter im Buchserhof. Neben 17 Schweizerinnen und Schweizern arbeiten zurzeit nur acht ausländische Personen im Betrieb. Sie alle leben bereits seit längerer Zeit in der Schweiz. Die meisten sind im hauswirtschaftlichen Bereich oder in der Küche beschäftigt – als «Zimmermädchen» oder «Hilfs- und Reinigungskräfte». Sie brauchen



Mit siebzehn Schweizerinnen und Schweizern und acht ausländischen Personen ist der Anteil der ausländischen Angestellten im Hotel Buchserhof vergleichsweise gering. Foto Hans Jakob Reich, Salez

dafür keine speziellen Deutschkenntnisse oder Ausbildungen. Lediglich eine Person arbeitet als ausgebildeter Kellner. Früher war das anders. Es gab

mehr ausländische Mitarbeitende im Service. Infolge der gestiegenen Ansprüche in der Gastronomie ist dies heute nicht mehr möglich. Dass im

Buchserhof nicht mehr Zuwanderer arbeiten, hat aber noch einen anderen Grund: Im Werdenberg, das nur beschränkt mit Touristenmagneten aufwarten kann, gibt es kein grosses Angebot an Saisonhotels wie beispielsweise in alpinen Skiorten. Der Betrieb läuft das ganze Jahr, Saisonjobs gibt es keine. Für Hotel und Restaurant sind neben den einheimischen Gästen vor allem die regionalen Industrieunternehmen als Zubringer von Gästen von Bedeutung.

In den letzten Jahrzehnten hat sich im Hotel Buchserhof das Verhältnis zwischen der Zahl der Schweizer und der ausländischen Mitarbeitenden umgekehrt. Waren vor 30 Jahren 40 Prozent des Personals Schweizer, so sind es heute 60 Prozent. Trotz der allgemeinen Zunahme deutscher Arbeitskräfte im Gastgewerbe seit der Einführung der Personenfreizügigkeit (2002) ist davon im Hotel Buchserhof noch wenig auszumachen. Die Mitarbeitersituation ist seit Jahren stabil. Kürzlich machte die Familie Müller jedoch eine neue Erfahrung: «Wir haben im Internet eine Kaderstelle ausgeschrieben. Der Anteil Bewerber aus dem EU-Raum ist merklich angestiegen und um einiges höher als derjenige aus der Schweiz.» Für Petra Müller ist klar, dass ihr Mann und sie derjenigen Person die Arbeit geben würden, die am besten zum Betrieb passt, egal ob Schweizer oder Deutscher. Die Minimallöhne seien im Gesamtarbeitsvertrag klar geregelt, sowohl für EU-Bürgerinnen wie auch für Nicht-EU-Bürger.

Grenzgängerinnen und Saisonniers

Vor allem in den 1980er Jahren kamen Grenzgänger aus dem Vorarlberg, um im Hotel Buchserhof zu arbeiten. Stellen wurden sowohl diessseits wie auch jenseits des Rheins inseriert. Petra Müller sagt dazu: «Für den Grenzgänger war es eine Chance, wenn er in der Schweiz arbeiten konnte und mehr Geld verdiente. Für uns war er günstiger.» Für die Kontrolle oder Regulierung der Anstellung von Grenzgängern

war der Kanton zuständig. Der Betrieb musste den Beweis erbringen, dass in der Schweiz kein Mitarbeiter zu finden war. Die damaligen Grenzgänger waren entweder ausgebildete Servicefachkräfte oder Köche; es sei nicht um unterbezahlte Arbeit gegangen. Dennoch stellten die Grenzgänger im Gastgewerbe wie in der Industrie eine Konkurrenz für Schweizer dar.

Auch einige Saisonniers arbeiteten damals für jeweils neun Monate im Betrieb der Eltern von Petra Müller. Meist kamen sie aus Jugoslawien. Da Buchs die Empfangsstelle für Zuwanderer aus Osteuropa war, lag die Arbeitssuche in der Nähe der Grenze nahe. In der Westschweiz beschäftigte das Gastgewerbe eher Menschen aus Spanien und Portugal, im Tessin aus Italien.

Integration im Betrieb

Im Hotel Buchserhof sprechen alle Deutsch. Integrationsarbeit sei nicht nötig, da die ausländischen Angestellten schon lange in der Schweiz lebten. Ihre Kinder besuchten die örtlichen Schulen und seien in Vereinen aktiv.

Im Umgang mit den Gästen haben ausländische Mitarbeitende äusserst selten Schwierigkeiten. «Wenn der Angestellte Deutsch spricht, sich korrekt und freundlich verhält und fachlich den Anforderungen genügt, gibt es eigentlich keine Probleme mit Gästen. Natürlich kann es einmal zu Komplikationen kommen. Der Angestellte kann sich womöglich verbal nicht wehren», sagt die Arbeitgeberin. Doch das komme äusserst selten vor. Ausländische Mitarbeitende dürften sich aber eher weniger Fehler erlauben als Schweizer.

Häufig erhält das Hotel Blindbewerbungen für die Ehefrau von in der Schweiz lebenden Zuwanderern. Sie soll einer Erwerbsarbeit nachgehen, wenn die Kinder die Schule besuchen und weniger Betreuung brauchen. Da die Frauen aber meist kein Deutsch sprechen und nicht an Erwerbstätigkeit ausser Haus gewöhnt sind, sind Petra und Andreas Müller gegenüber solchen Bewerbungen zurückhaltend.

Wer sich wohl fühlt, zeigt seine Kultur

Die Mitarbeitenden im Buchserhof sind in der Schweiz gut integriert. Dennoch bringen sie ihre kulturellen Eigenarten mit, die den Gastronomiebetrieb in vielem bereichern. Beispielsweise ihre typischen Landesspeisen und Gewürze, Bräuche und Kleidung. «Wir finden es schön, dass sich die Mitarbeitenden im Buchserhof so daheim fühlen, dass sie ihre Kultur mitbringen», meint Petra Müller. Allerdings können auch verschiedene Auffassungen aufeinander prallen: etwa wenn die Gleichberechtigung der Frau von männlichen ausländischen Mitarbeitern nicht akzeptiert wird. So etwas könne aber in dem kleinen Betrieb persönlich angesprochen und geregelt werden.

Die Akzeptanz eines Ausländers durch Schweizer ist oft grösser als zwischen ausländischen Personen. Deshalb muss sich der Arbeitgeber bei einer Neuanstellung damit auseinandersetzen, ob die unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen der Mitarbeitenden zueinander passen. Konflikte möchte man lieber im Vorhinein vermeiden. Dabei wird auf langjähriges Personal Rücksicht genommen.

Das erste Dach über dem Kopf

Die jugoslawischen «Serviertöchter» sind für Petra Müller eine Kindheitserinnerung. Wenn eine Angestellte gut war, brachte sie in der kommenden Saison die ebenso geschickte Cousine oder Schwester mit in die Schweiz. Allmählich arbeitete die ganze Familie in der Region. Heute lebt ein Teil der Familien gut integriert in Buchs, ein Teil ist wieder ins Heimatland zurückgekehrt. «Der Buchserhof und deine Mama [gemeint ist die heutige Seniorchefin] waren für uns 'die erste Adresse

1 Petra Müller führt das Hotel Buchserhof in der zweiten Generation gemeinsam mit ihrem Mann Andreas Müller.

se' in der Schweiz», bekommt die Buchserhof-Wirtin öfter zu hören.

Ebenso lebhaft in Erinnerung sind Petra Müller die jugoslawischen Männer, die früher in den alten Pensionszimmern des Hotels mit gemeinsamer Dusche wohnten. Sie arbeiteten als saisonale «Gastarbeiter» auf dem Bau. Im Spätherbst kehrten sie jeweils in die Heimat zurück, bepackt mit Waschmitteln, Kaffee und vollen Taschen. Im

kommenden Frühling standen sie wieder da. Manch einer kam verheiratet zurück und beantragte Familiennachzug, sobald dies möglich war. So verliessen ganze Familien nach und nach ihre Heimat und siedelten sich im Werdenberg an. Viele von ihnen wohnen heute noch hier und sind integriert.

In den letzten 30 Jahren seit Bestehen des Hotels Buchserhof hat sich viel geändert. Waren es früher Gastarbeiter

und Saisonniers, die im Hotel Unterkunft fanden, so sind es heute meist gesuchte Fachkräfte aus dem Ausland, die in den umliegenden Industrieunternehmen eine Anstellung fanden. Sie wohnen in modernen Hotel-Appartements, bis für sie und ihre Familien eine geeignete Wohnung gefunden wird. Auch für sie ist das Hotel Buchserhof das «erste Dach über dem Kopf» auf Schweizer Boden.

Industrie: Die Chemie muss stimmen

Sigma Aldrich, Buchs, Gespräch mit Reto Salzgeber, Personalverantwortlicher²

Die Firma Sigma Aldrich (vormals Fluka Chemie AG) wurde 1950 gegründet und besteht seit 1953 in Buchs. Seit 1989 ist sie Teil des amerikanischen Unternehmens Sigma Aldrich in St. Louis (USA). Sigma Aldrich ist spezialisiert auf Laborchemikalien für Forschung und Entwicklung, produziert jedoch auch für den medizinischen Bereich. Mit 4000 produzierten Produkten von weltweit 150 000 ist Buchs der grösste produzierende Standort der Firma ausserhalb der USA. Seit 2011 befindet sich das europäische Headquarter der Firma in St. Gallen. Sigma Aldrich beschäftigt weltweit 8000 Mitarbeitende, in der Schweiz sind es rund 500. Menschen mit 22 verschiedenen Nationalitäten finden in den Betrieben des Schweizer Zweiges Arbeit; fast die Hälfte der Mitarbeitenden hat ihre Wurzeln in einem anderen Land. Gründe für diese Tatsache sieht Reto Salzgeber vor allem bei der Qualifikation: «Es gibt für Sigma Aldrich nicht genügend Fachkräfte in der Region; eher finden wir diese im nationalen Markt (zum Beispiel in Basel) oder im internationalen Markt (etwa in Deutschland oder Österreich³).» In den Bereichen Logistik, Technik, Abfüllbetrieb arbeiten ebenfalls häufig Menschen mit Migrationshintergrund. Hier ist das Spektrum an Nationalitäten breiter. Die meisten



Bei Sigma Aldrich in Buchs arbeiten Menschen mit 22 verschiedenen Nationalitäten, aber alle Mitarbeitenden müssen aus Sicherheitsgründen über gute Deutschkenntnisse verfügen. Foto Sigma Aldrich

sind bereits seit Jahren in der Schweiz wohnhaft. Aus Sicherheitsgründen ist es unerlässlich, dass alle Mitarbeitenden über gute Deutschkenntnisse verfügen.

Wie kommt man in die Sigma Aldrich?

Bereits während des Studiums, beispielsweise beim Beschaffen von Infor-

mationen aus dem umfassenden Katalog oder beim Bestellen von Produkten für das Labor, kommen spätere Fachkräfte in Kontakt mit Sigma Aldrich. Was ist aber die Motivation für hoch qualifizierte Fachleute, ins Werdenberg zu kommen? «Einige kommen ins Alpenrheintal, weil wir eine sehr schöne Gegend haben», meint Reto Salzgeber, «ideal für Leute, denen aktive Freizeitbeschäftigung im Freien wichtig ist und die auf dem Land leben wollen.» Attraktiv ist auch die zentrale Lage in Europa. «Für Amerikaner ist nicht verständlich, dass ich in drei Stunden nach München durch vier verschiedene Länder fahre.» Daneben wirbt Sigma Aldrich mit der Internationalität der Firma, den vielen Produkten, der guten Platzierung am Markt und der Stabilität des Unternehmens neue Mitarbeitende an. Natürlich spielt laut Reto Salzgeber auch das Gehalt eine Rolle. «Der Lohn im hoch qualifizierten Bereich ist brutto in Deutschland und der Schweiz etwa gleich. Netto hat der Mitarbeitende in der Schweiz mehr Geld in der Tasche und vor allem eine bessere Altersvorsorge.» Die Pensionskasse in Deutschland und in den umliegenden Ländern ist meistens freiwillig. Im Moment können Grenzgänger zudem vom starken Franken profitieren.

Laut Reto Salzgeber haben sich in den letzten zwanzig Jahren die Rekrutierungsmärkte für Mitarbeitende vergrößert. Früher seien weit mehr Grenzgänger, hauptsächlich aus dem Vorarlberg, gekommen. Doch die Zahlen seien abnehmend, da es dem Vorarlberg ökonomisch ebenfalls gut gehe und auch dort Fachkräfte gesucht seien. Am markantesten ist der Zuwachs aus Deutschland. Zahlenmässig wenig Veränderung hat es auf handwerklicher Stufe gegeben, nur die Herkunftsländer haben sich jeweils verschoben. Saisoniers hat Sigma Aldrich nie gekannt. Wegen der hohen Sicherheitsanforderungen ist sie angewiesen auf gut instruierte Angestellte.

Einem ausländischen Stellenbewerber empfiehlt Reto Salzgeber, in der

dreimonatigen Probezeit allein zu kommen und erst dann die Familie nachkommen zu lassen. Überhaupt sei es klüger, zuerst das Einverständnis der Familie für den Umzug ins Werdenberg einzuholen und den Lebenspartner zum Vorstellungsgespräch mitzunehmen. Oft würden Anstellungen von Mitarbeitenden aus dem Ausland an der Familie scheitern, die sich im neuen Umfeld nicht zurechtfinde. Der Berufstätige habe seine Arbeit, seine Kollegen und sei integriert. Als nicht deutschsprechende Frau hier anzukommen und niemanden zu kennen, sei hingegen schwierig. Zudem müssten die Frauen im Heimatland oft gute Jobs zurücklassen. Immer wieder gibt es deswegen auch sogenannte Pendlerhehen, die aber, bedingt durch die häufigen Reisen, mit hohen Kosten verbunden sind. Die Firma hilft, teils selbst, teils über ein externes Büro in Zürich, bei der Anreise in die Schweiz, der Wohnungssuche, der Einschulung der Kinder und beim ersten Kennenlernen der Region. «Die meisten fühlen sich wohl in der Region, sind auch aktiv in Vereinen. Ein Zeichen dauerhafter Niederlassung ist meist, wenn die Kinder gut eingeschult sind», sagt Reto Salzgeber.

Vom «Götti» und von der «Grüezikultur»

Bei Handwerkern – kaum jedoch bei Akademikern – kann es Unterschiede geben bei der Ausbildung. So ist beispielsweise eine Laboranten-Lehre in Deutschland nicht dasselbe wie in der Schweiz. Es ist wichtig für den Betrieb zu erfahren, von welcher Anlage und welchem Betrieb jemand kommt. Der neue Mitarbeitende wird bei der Einarbeitung begleitet, es wird ihm ein «Götti» zur Seite gestellt.

Auf die Frage nach kulturellen Unterschieden zwischen den Mitarbeitenden, antwortet Reto Salzgeber: «Man merkt, dass kulturelle Unterschiede da sind. Zum Beispiel die «Grüezikultur» in der Schweiz. In vielen anderen Ländern ist es nicht üblich, sich bei Begegnungen in der Firma zu grüssen. «Grüe-

zi»-Kleber sollen darauf aufmerksam machen. Auch Lohnverhandlungen laufen in der Schweiz anders ab als in Deutschland. Der Schweizer Mitarbeitende schaut die Lohnentwicklung längerfristig an. Wenn diese sich vernünftig entwickelt, ist er eher zufrieden. Der deutsche Mitarbeitende ist fordernder.» Ein Grund liege darin, dass der Arbeitsfrieden in der Schweiz bis anhin hochgehalten wurde und auf Gegenseitigkeit beruht. In Deutschland würden die grossen Arbeitgeber und Gewerkschaften sehr viel vehementer um Lohnprozente kämpfen. Dies bewirke auch eine härtere Verhandlungskultur zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Betrieb.

Kulturelle Unterschiede sind bei Mitarbeitenden, die von weiter her kommen, weniger spürbar. Die meisten sind schon länger in der Region ansässig, gut integriert und besser angepasst an die örtlichen Gepflogenheiten. Laut dem Personalverantwortlichen gibt es selten Konflikte unter den Mitarbeitenden. Und wenn es doch einmal dazu komme, ein Mitarbeiter beispielsweise die Aufträge seiner weiblichen Vorgesetzten nicht akzeptiere, so werde dies nicht hingenommen. Bei Verletzung von Respekt und Würde komme es zur Trennung. Auch Schweizer, welche die ausländischen Mitarbeiter nicht respektierten, würden nicht geduldet. Dies hat auch der Präsident⁴ von Sigma Aldrich schon früh klargemacht: «Es ist egal welche Hautfarbe, welches Geschlecht, welche sexuelle Ausrichtung, welche Religion jemand hat, was zählt, ist der Mensch, die Leistung und das Verhalten, welche er oder sie bringt.»

² Reto Salzgeber arbeitet seit 1989 als Personalverantwortlicher bei Sigma Aldrich.

³ 20% der Mitarbeitenden stammen aus Deutschland, 10% aus Österreich. Die Hälfte der österreichischen Mitarbeitenden sind Grenzgänger.

⁴ David Harvey, ehemaliger CEO von Sigma Aldrich.

Bau:

«Ohne ausländische Mitarbeiter könnten wir auf dem Bau den Schlüssel drehen»

Leonhard Spreiter AG, Sevelen, Gespräch mit Hardy Rothenberger, Unternehmer

Die Firma Leonhard Spreiter AG in Sevelen wird heute in der vierten Generation von Hardy Rothenberger geführt. Seine Frau Nadja arbeitet ebenfalls in der Administration des Familienbetriebs. 2009 feierte das Baugeschäft das 100-jährige Bestehen. 16 festangestellte Mitarbeiter, davon zwei Lehrlinge, sind bei der L. Spreiter AG beschäftigt. Sechs von ihnen stammen aus dem ehemaligen Jugoslawien; die restlichen sind Schweizer. Zusätzlich arbeiten bei Hardy Rothenberger vier temporär Angestellte. Ein selbständiger Schweizer arbeitet im Akkord.

Saisonniers – Puffer in Zeiten wirtschaftlichen Wachstums

Die Beschäftigung von Zuwanderern hat bei der L. Spreiter AG Tradition. Und das aus guten Gründen: Schweizer wanderten bereits in den 1960er Jahren eher in prestigeträchtigere, körperlich weniger anstrengende Berufe ab. Zu jener Zeit befand sich die Baubranche ähnlich wie heute in einem Boom. Die Auftragsbücher waren voll, die Arbeiten ohne Unterstützung von Saisoniers – damals vor allem aus Italien – nicht zu bewerkstelligen. Als dann 1970 die Schwarzenbach-Initiative⁵ verlangte, den Ausländeranteil in der Schweiz auf 10 Prozent zu beschränken, war man sich in der Familie Rothenberger der fatalen Folgen bei Annahme der Initiative bewusst. Der Betrieb hätte mit einem Schlag einen Teil seiner dringend benötigten Mitarbeiter verloren. Die Volksinitiative wurde schliesslich aber mit 54 Prozent Nein-Stimmen abgelehnt.

Zu Beginn der 1980er Jahre wurden die Italiener auf dem Bau allmählich von Arbeitskräften aus dem ehemaligen Jugoslawien, vorwiegend aus Serbien und Mazedonien, abgelöst. «Sie waren wie ihre Vorgänger oft nicht ausgebildet, aber geschickt mit den Händen», erinnert sich Hardy Rothenberger.



Zeitarbeiter bringen heute im Bauhauptgewerbe die Flexibilität zurück, die mit der Aufhebung des Saisonierstatuts 1991 verloren gegangen ist. Foto Nadja Rothenberger, Sevelen

ger. «Manch einer konnte sich mit der Zeit zum Maurer oder Vorarbeiter emporarbeiten.»

Die nächste Herausforderung bezüglich der Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter brachte 1991 das Ende des Saisonierstatuts. Dieses war für die Arbeitgeber äusserst praktisch gewesen. Von März bis Anfang Dezember sind die arbeitsintensivsten Monate in der Baubranche. Diese Spitzen konnte man mit einem Pool an Saisoniers, die oft über Jahre bei der L. Spreiter AG arbeiteten, überbrücken. In den Wintermonaten kehrten sie in ihr Heimatland zurück und standen nicht auf der Lohnliste. Im Frühling wurden sie erneut eingestellt. So ergab sich bei der L. Spreiter AG ein Mix von zirka 50 Prozent ganzjährig Angestellten – davon die meisten Schweizer – und 50 Prozent Saisoniers, die als «Puffer» in Spitzenzeiten dienten. Mit dem Ende des Saisonierstatuts 1991 konnten keine neuen Saisonarbeiter angestellt werden.⁶

Kurze Zeit später platzte die Immobilienblase und die Baubranche fiel ab 1992 in eine hartnäckige Krise, die sieben bis acht Jahre dauerte. Die Hypothekenzinsen stiegen bis auf 7% Prozent. Die Bauunternehmen hatten weniger Arbeit zu vergeben, der Einbruch konnte nun nicht mehr durch Saisoniers abgedeckt werden. Die Mitarbeiter mussten das ganze Jahr bezahlt werden – und das kostete. Die Folge auch bei der L. Spreiter AG war ein Stellenabbau bei langjährigen Angestellten.

Die Zeitarbeiter aus Deutschland

In den letzten Jahren hat sich in der Schweiz, wenn auch in weit geringerem Masse als beispielsweise in Deutschland, die Zeitarbeit etabliert. Diese temporären Mitarbeiter sind nach den Saisoniers die neue Manövriermasse in Betrieben mit grossen Auslastungsschwankungen. Laut Hardy Rothenberger bieten sie dem Betrieb verschiedene Vorteile: «Bezahlt werden die geleiste-

ten Stunden, um bürokratische Arbeiten wie die Abwicklung der Sozialabgaben kümmert sich das Arbeitsvermittlungsbüro. Es gibt keine Kündigungsfristen.» Trotzdem sind die Arbeitsverhältnisse bei der L. Spreiter AG stabil, die temporär Angestellten sind zum Teil bereits mehrere Jahre im Betrieb beschäftigt. Gelegentlich wird Hardy Rothenberger auch wegen einer Festanstellung angefragt. Doch er winkt ab. Er habe kein Interesse, seinen Betrieb zu vergrössern. Er habe die maximale Betriebsgrösse für eine Ein-Mann-Betriebsleitung erreicht. Lieber deckt er die Spitzen mit Zeitarbeit ab. Unter den Temporären sind zwei deutsche Mitarbeiter und ein Serbe. Zudem arbeitet ein ehemaliger Lehrling temporär, der sich nicht fix binden möchte. Alle temporären Mitarbeiter sind im Bauwesen ausgebildet. Anfangs kamen sie primär aus Ostdeutschland, heute auch aus Westdeutschland. Das Lohnniveau in der Schweiz ist hoch, auch das Arbeitsklima sagt den deutschen Zeitarbeitern zu.

Jeder von ihnen hat seine individuelle Geschichte: Der eine kommt aus privaten Gründen, ein anderer findet zuhause keinen Job und fährt am Wochenende heim zur Familie. Zu dritt oder zu viert nehmen sich die Männer eine Wohnung und führen unter der Woche ein bescheidenes Leben. Durch den Gesamtarbeitsvertrag im Bauwesen sind Arbeitsvermittlungsbüros gebunden an branchenübliche Löhne. «Beim Bauhauptgewerbe ist die Scheinselbstständigkeit⁷ kein Thema, da zu viel Infrastruktur notwendig ist», meint Hardy Rothenberger. Er ist überzeugt, dass es in einer stark überwachten Branche wie dem Baugewerbe mit einem gewissen finanziellen Aufwand möglich wäre, Missbrauch zu bestrafen.

Bauboom dank Zuwanderung

«Die Personenfreizügigkeit hat es der Baubranche ermöglicht, in der Zeit des Baubooms qualifizierte Leute einzustellen», meint Hardy Rothenberger. Ein Bauboom, der unter anderem auch durch die hohe Zahl an Zuwanderern

ins Werdenberg entstanden sei. In den neuen Mehrfamilienhäusern, an deren Bau die L. Spreiter AG beteiligt war, würden oft ausländische Arbeitnehmer wohnen, die teilweise auch in Liechtenstein angestellt seien.

Die Frage nach den Deutschkenntnissen seiner ausländischen Mitarbeiter stellte sich für Hardy Rothenberger in den letzten Jahren nur einmal: Ein junger Mazedonier, der mit 14 Jahren in die Schweiz gekommen war, absolvierte bei L. Spreiter AG eine Anlehre. Parallel zur Berufsausbildung lernte er Deutsch. Heute ist er fest angestellt in der Firma, hat Familie und die deutsche Sprache ist kein Problem mehr.

«Einige, wenn auch kleine kulturelle Unterschiede», so Hardy Rothenberger, «gibt es schon. So müssen die deut-

schen Mitarbeiter in unserem Betrieb auf ihr gewohntes morgendliches Bier verzichten. An Weihnachten dafür sind sie 'aus allen Wolken gefallen' vor Staunen und Freude über den Bonus.» Ausser den Informationen zu Bau- und Sicherheitsvorschriften in der Schweiz braucht es jedoch keine weiteren Massnahmen zur Integration der ausländischen Mitarbeiter. Spannungen zwischen Angestellten aus verschiedenen Volksgruppen kämen heute kaum noch vor, meint der Unternehmer. Während der Balkankriege sei es schwieriger gewesen; man achtete als Arbeitgeber darauf, aus welchen Regionen Leute angestellt wurden. Heute entstünden Konflikte viel eher aufgrund unterschiedlicher Charaktere und Temperamente als aufgrund der Herkunft.

Gemüsebau: Konkurrenzdruck aus dem Ausland

Schlegel Gemüsebau, Buchs, Gespräch mit Werner und Cristina Schlegel, Unternehmer

Im Jahr 1985 startete Werner Schlegel als Einmannbetrieb in Buchs. 1994 stieg auch seine Frau Cristina in das Gemüsebaugeschäft ein und ist für die Administration zuständig. Heute arbeiten im Sommer 15 bis 20 Angestellte auf den Feldern von «Schlegel Gemüsebau». Sechs langjährige Mitarbeiter – der «Dienstälteste» arbeitet bereits 25 Jahre bei der Familie Schlegel und begann als Saisonnier – stammen aus dem ehemaligen Jugoslawien und leben mit ihren Familien im Werdenberg.

Asylbewerber statt Saisonniers

Für Werner Schlegel bedeutete die Aufhebung des Saisonnierstatuts 1991 eine Herausforderung. Er stellte sich die Frage, wie er die nun zu festangestellten Mitarbeitern gewordenen Saisonniers im Winter beschäftigen sollte. Durch den Bezug von Überstunden und Ferien konnte nur ein Teil der zusätzlichen Arbeitszeit ausgeglichen wer-

den. Dies gelang erst durch die Ausdehnung der Arbeiten auf dem Feld vom Februar bis in den Dezember dank dem Einsatz von Gewächshäusern und durch Unterhaltsarbeiten im grösser gewordenen Betrieb.

5 Vgl. Susanne Keller-Giger, «Der 'Homo sapiens' war immer auch ein 'Homo migrans'», S. 10ff., bes. S. 23f., im vorliegenden Buch.

6 Wer bereits in den Jahren davor in der Schweiz gearbeitet hatte, konnte weiterhin kommen. Nach 36 Arbeits- und Aufenthaltsmonaten (während der letzten vier Jahre) konnten die verbleibenden Saisonniers eine B- oder nach 120 Monaten eine C-Niederlassungsbewilligung erhalten. Sobald sie die B- oder C-Bewilligung hatten und über eine angemessene Wohnung und ein gesichertes Einkommen verfügten, das für alle ausreichte, konnten sie die Familie nachziehen.

7 Eine *Scheinselbständigkeit* liegt vor, wenn eine erwerbstätige Person als selbständiger Unternehmer auftritt, obwohl sie von der Art ihrer Tätigkeit her zu den abhängig Beschäftigten (Arbeitnehmern) zählt.



Im Gemüsebau sind Asylbewerber an die Stelle der früheren Saisoniers getreten, und sie beeinflussen, so Cristina und Werner Schlegel, die Atmosphäre im Betrieb positiv. Foto Cristina Schlegel, Buchs

Für die Schlegels ein Glücksfall, fanden sie doch in den Asylbewerbern einen willkommenen Ersatz für die Saisoniers. Sie sind ohne feste Anstellung rasch abrufbar. Die Asylbewerber, die heute meist aus Afrika oder dem Nahen Osten stammen, finden im Gemüsebau eine Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeit. Oft bleiben sie mehrere Jahre im Betrieb. Neben Festangestellten und Asylbewerbern gibt es eine dritte Gruppe von ausländischen Mitarbeitern bei Schlegel Gemüsebau: die Praktikanten eines Austauschprogramms der landwirtschaftlichen Schule Rheinhof in Salez. Sie kommen aus verschiedenen Ländern Osteuropas – Ukraine, Weissrussland, Moldawien und Russland –, um für eine Sommersaison in der Schweizer Landwirtschaft zu arbeiten. Bereits im Heimatland waren sie im Landbau tätig. Jeder Betrieb erhält entsprechend seiner Grösse ein Kontingent an Praktikanten.

Auf die Frage, warum nur ausländische Mitarbeiter bei Gemüsebau Schlegel angestellt sind, gibt Werner Schle-

gel folgende Erklärungen: «Der Gemüseanbau ist körperlich anstrengend und in der Landwirtschaft gelten extrem lange Arbeitszeiten von über fünfzig Stunden. Im Sommer sind Zwölfstundentage keine Seltenheit. Schweizer, die eine Lehre im Gemüsebau absolvieren, gehen eher in den Handel, gründen einen eigenen Betrieb oder lassen sich umschulen. Gemüsebauern stehen unter grossem Konkurrenzdruck aus dem Ausland. In kleineren Betrieben qualifizierte Mitarbeiter einzusetzen, wäre schlicht ein Ding der Unmöglichkeit.» Dass das Unternehmen der Familie Schlegel dennoch eine erstaunliche Konstanz beim Personal aufweist, sowohl was die Festangestellten wie die Asylbewerber angeht, habe wohl mit der vielfältigen Arbeit im Gemüsebau (keine Monokulturen, verschiedene Bewegungsabläufe) zu tun.

Arbeit auf Abruf

Jedes Frühjahr bewegt sich ein ganzer «Flüchtlingsstrom» vom Bahnhof

Buchs zum Betrieb der Familie Schlegel. Die neuen Bewerber haben durch bereits in der vergangenen Saison beschäftigte Asylbewerber oder Gemeindebehörden von der Arbeitsmöglichkeit erfahren. Nach Erledigung der Formalitäten bekommt der Asylbewerber eine Anstellung auf Abruf. Er wird tageweise je nach Wetter und Arbeitsanfall beschäftigt. Bei den ersten Probetagen kann Werner Schlegel die physische Verfassung und die praktischen Fähigkeiten des neuen Mitarbeiters kennenlernen und seine Motivation für die anstrengende Arbeit feststellen. Längerfristig ist es wichtig, dass er rasch etwas Deutsch lernt und wichtige Begriffe und Abläufe bei der Arbeit versteht. Die Asylbewerber kommen aus verschiedenen umliegenden Gemeinden. Ihren Lohn erhalten sie je nach Gemeinde ausbezahlt oder er geht an die Gemeinde, die dem Asylbewerber ein monatliches Taschengeld gibt. Zehn Prozent des Lohns kommen bei Asylbewerbern auf ein Konto beim Bundesamt für Migration zur Begleichung der Kosten für eine allfällige Ausschaffung und Rückreise oder als Starthilfe im Heimatland. Immer wieder beeindruckt Werner und Cristina Schlegel, mit wie wenig Geld die Asylbewerber in ihrem Betrieb auskommen: «Für sich selbst brauchen sie fast nichts ausser einfachem Essen. Sie besitzen ein Velo, sparen aber nicht für ein Auto oder Ferien, sondern ernähren mit dem Geld, das am Ende des Monats bleibt, die Familie im Heimatland oder unterstützen den Bruder, der studiert.»

Anspruchsvolle und bereichernde Zusammenarbeit

In einem Betrieb mit oft wenig gebildeten Zuwanderern ist Betreuungsbetreuungsarbeit nötig. Sie kommen zu ihren Vorgesetzten bei Problemen mit Finanzen oder auch Fragen, welche die Kinder betreffen. Anfangs war es für die langjährigen Mitarbeiter aus dem Kosovo schwierig, mit den neuen Arbeitskollegen aus Afrika umzugehen. Ihr langsa-

meres Tempo störte sie. Es musste ab und zu klar eingegriffen werden, um eine gute Zusammenarbeit nicht zu gefährden. Diese sei schwieriger, je mehr unterschiedliche Nationalitäten miteinander kooperieren müssten. Probleme tauchen allerdings nicht während der Arbeit auf, sondern in den Pausen, in denen man Zeit findet, miteinander zu reden.

Schwierig ist die Zeit des Ramadans⁸. «Wenn wir wissen, dass Ramadan kommt, sind wir alle schon halb im Ramadan», sagt Cristina Schlegel. Die muslimischen Angestellten nehmen während des Tages weder Essen noch Trinken zu sich, was ihre Leistungsfähigkeit vor allem in den ersten Tagen stark beeinträchtigt. Das sei in der Hauptsaison der Gemüsebauern besonders mühsam und führe dazu, dass dem Arbeitgeber die unangenehme Aufgabe zukomme, seine geschwächten Mitarbeiter, trotz einem gewissen Verständnis und Bewunderung für ihr konsequentes Einhalten religiöser Regeln, zu schnellerem Arbeiten anzutreiben.

Insgesamt empfinden die Schlegels die Zusammenarbeit mit ausländischen Mitarbeitern als Bereicherung: «Diese Menschen haben wenig, arbeiten hart und haben trotz allem eine grosse Würde und Bescheidenheit.» Selten gibt es Probleme mit Ehrlichkeit, nie Probleme mit Sucht. «Den kulturellen Aspekt finde ich schön. Wir, auch unsere Kinder, können viel von diesen Menschen lernen. Sie bereichern unseren Alltag», meint Cristina Schlegel.

Viele Menschen in der Schweiz wüssten kaum etwas über das Leben dieser Menschen und was sie leisteten. Als vor 15 Jahren die ersten Afrikaner bei Schlegel Gemüsebau arbeiteten, hatten vor allem ältere Menschen aus der Region Mühe. «Können die denn arbeiten?», wurde etwa gefragt. Heute hat man sich an sie gewöhnt. Cristina und Werner Schlegel schätzen ihre Fröhlichkeit, ihr strahlendes Lächeln. «Diese Menschen beeinflussen die Atmosphäre im Betrieb positiv.»

Gesundheitswesen: Patientenzentrierte Kultur vor Herkunftskultur

Spital Grabs, Gespräch mit Dr. med. Jochen Steinbrenner MAS FHO⁹

Das Spital Grabs ist Teil der Spitalregion Rheintal Werdenberg Sarganserland. Es beschäftigt 530 Mitarbeitende und ist damit einer der grössten Arbeitgeber der Region. Ein beachtlicher Teil der Beschäftigten stammt aus dem Ausland. So sind beispielsweise in der Pflege zirka 40 Prozent, bei den Ärzten etwas mehr und beim Reinigungspersonal sogar bis 70 Prozent Zugewanderte tätig. Anders sieht es im Bereich Technik aus, wo die Belegschaft fast nur aus lokalen Handwerkern besteht.

«Medizinströme» durch Europa

Dr. Jochen Steinbrenner sieht hierfür verschiedene Gründe: «Es gibt zu wenig einheimische Fachkräfte in den Medizinbereichen, da die Schweiz zu wenig Leute ausbildet. Dies führt zu grossen 'Medizinströmen' durch ganz Europa. Die weissrussischen und ukrainischen Mediziner gehen nach Polen und Tschechien. Diese wiederum nach Deutschland und Deutsche in die Schweiz. Wir klauen den ärmeren Ländern ihre Fachkräfte und sparen damit teure Medizinausbildungen.»

In der Schweiz und im nahen Ausland gebe es teilweise verschiedene Schwerpunkte bei der Ausbildung von medizinischem Personal, was aber nichts mit dem Niveau der Ausbildung und der Berufsleute zu tun habe. Es brauche aber eine Einführungsphase, in welcher die Berufsbilder aneinander angeglichen werden müssen.

Etwas anders sieht es im Reinigungsbereich aus. Dr. Steinbrenner dazu: «Erstens handelt es sich um Arbeiten, die keiner so gern macht. Zweitens bieten die Arbeitsstellen Menschen die Chance, in einem wohlhabenderen Land zu arbeiten, deren Perspektiven im Heimatland viel schlechter wären.»

Die Mitarbeitenden im medizinischen Bereich stammen mehrheitlich

aus den drei deutschsprachigen Nachbarstaaten Liechtenstein, Österreich und Deutschland. «Dabei wird in der Praxis nicht zwischen Liechtensteinern und Schweizern unterschieden, da ja auch ein Viertel der Patienten aus dem Fürstentum ins Spital Grabs kommt», relativiert Dr. Steinbrenner. Trotz der Grenznahe des Spitals gibt es nur wenige Grenzgänger im Betrieb. Die meisten Mitarbeiter verfügen über die Niederlassungsbewilligung in der Schweiz. Für sie stehen nicht primär finanzielle Aspekte im Vordergrund bei der Stellenwahl – den guten Löhnen in der Schweiz stehen auch höhere Lebenshaltungskosten gegenüber –, sondern dass die Arbeitsbedingungen und die berufliche Wertschätzung besser sind. Ein weiterer Grund für die Zunahme ausländischer Fachkräfte in den letzten Jahren ist die Anerkennung des Titels als Facharzt, ebenso der Diplome des Pflegepersonals. Dies hat deren berufliche Beweglichkeit erhöht. Die Zunahme ausländischen Personals im medizinischen Bereich bringt Dr. Steinbrenner nicht in direkten Zusammenhang mit der Personenfreizügigkeit. Er macht dafür vor allem den ausgetrockneten Schweizer Arbeitsmarkt verantwortlich. Bei Stellenausschreibungen in der Schweiz, in Deutschland und Österreich würden sich kaum Schweizer melden. Dies sei vor fünf Jahren noch anders gewesen.

Im Hausdienst stammen die Mitarbeitenden zum Teil aus weiter entfernten

8 Der *Ramadan* ist der neunte Monat des islamischen Mondkalenders und der islamische Fastenmonat.

9 Vorsitzender der Spitalleitung, Ärztlicher Leiter zentraler Notfall und Ambulatorium, Ärztlicher Leiter Rettungsdienst SR RWS, Sport- und Tauchmedizin.



In Spitälern ist der Anteil an ausländischen Arbeitskräften besonders hoch, weil es in den Medizinbereichen an einheimischen Fachkräften fehlt. Foto Spital Grabs

ten Ländern, sie sind weniger oft deutschsprachig. Oft kommen sie aus dem ehemaligen Jugoslawien, einige aus Spanien, Italien, England oder Sri Lanka; vereinzelt werden auch Rumänen beschäftigt.

Verlangt sind fachliche Kompetenzen, aber auch Anpassungsfähigkeit

Wenn eine Fachkraft aus dem Ausland angestellt wird, gilt es zuerst versicherungstechnische Dinge zu erledigen wie Krankenversicherung und zweite Säule. Der Personaldienst und der zuständige Vorgesetzte sind auch bei der Wohnungssuche behilflich und geben den Neuankömmlingen erste Informationen am neuen Wohn- und Arbeitsort. Der Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung bei längerfristiger Niederlassung ist kaum ein Problem. Bei Bewilligungen für ein Jahr, wie es bei Assistenzärzten üblich ist, kann es etwas komplizierter sein, ein Natel oder eine EC-Karte zu erhalten.

An künftige medizinische Fachkräfte werden folgende Bedingungen gestellt: Sie müssen über gute deutsche Sprachkenntnisse verfügen, fachlich qualifiziert sein und sich an den geografischen Raum anpassen können. Ob der Bewerber zum Spital passt respektive

die Arbeitsstelle zur Bewerberin, wird in einem Probetag festgestellt.

Betriebskultur vor Herkunftskultur

Im Spital Grabs steht der Patient im Mittelpunkt, das heisst, Konkurrenz um Patienten wird nicht geduldet. «Der Patient ist dort untergebracht, wo er bestmöglich behandelt werden kann», lautet die Devise. Mit Einführungstagen, Checkliste und anfänglicher Begleitung wird der neue Mitarbeitende im Betrieb integriert. Man ist jedoch auch daran interessiert, das Potenzial der unterschiedlichen Herkunftserfahrungen des Personals zu nutzen. So wird die Kolumne der Mitarbeiterzeitung jeweils in eine der von den Mitarbeitenden gesprochenen Sprachen übersetzt. Die Fremdsprachenkompetenz zugewanderter Angestellter bietet sich auch für Übersetzerdienste bei Gesprächen mit ausländischen Patienten an. «Ebenso nützt die Vielfalt an Erfahrungen, welche die Menschen aus unterschiedlichen Regionen mitbringen, dem Betrieb bei verschiedenen Prozessen», so Dr. Steinbrenner. «Es kann hilfreich und sehr produktiv sein, wenn jemand ganz anders an Probleme und Fragestellungen herangeht.» Auf die Frage, ob es nicht Patienten

gebe, die sich schwertun damit, dass eine ausländische Ärztin oder ein zugewanderter Krankenpfleger sich um sie kümmere, meint Dr. Steinbrenner: «Es hat noch nie derartige Rückmeldungen gegeben. Die Patienten sind dankbar, wenn sich jemand um sie und ihre Beschwerden kümmert. Gelegentlich kann es aber Dialektschwierigkeiten geben. Die Mitarbeitenden müssen rasch Schweizerdeutsch verstehen.»

Spannungen innerhalb der Spitalbelegschaft gebe es, so Dr. Steinbrenner, wie in jedem so grossen Team, aber kaum im Zusammenhang mit Migration. Konflikte würden nicht toleriert, der Patient stehe im Mittelpunkt, alles andere sei privat und habe am Arbeitsplatz nichts zu suchen.

In der Öffentlichkeit stelle sich ausländischen Spitalmitarbeitenden beim Anblick der Plakate mit extremen politischen Parolen zu Ausländerfragen allerdings schon die Frage nach der «Wertschätzung durch die Gesellschaft». Viele von ihnen sind als Fachkräfte von der Schweiz geholt worden und leisten hoch qualifizierte Arbeit. Durch die Plakate werde ihnen das Gefühl gegeben, dass sie am besten wieder gehen sollten. Im privaten und beruflichen Umfeld sei dies aber nicht spürbar, hält Dr. Steinbrenner fest.

Schule:

Die Kommunikation mit den Eltern ist anspruchsvoller geworden

Schule Buchs, Gespräch mit Alexander Kummer¹⁰ und Ursina Kaiser¹¹

Die Schule Buchs umfasst alle Schulstufen der Gemeinde Buchs vom Kindergarten bis zur Oberstufe. Insgesamt 1161 Kinder besuchen sie. Rund 30 Prozent der Schülerinnen und Schüler an der Oberstufe verfügen über einen ausländischen Pass¹², im Kindergarten und den Primarschulen sind es 43 Prozent¹³. Aus der vorliegenden Statistik ist nicht ersichtlich, wie viele der Migrantenkinder der Nachwuchs von Secundos¹⁴ sind und wie viele Schweizer Kinder ausländische Wurzeln haben.¹⁵

In den letzten Jahren hat die Zahl der Kinder aus Deutschland und Osteuropa zugenommen. Immer wieder kommen aber auch Kinder aus den klassischen südeuropäischen EU-Staaten (Spanien, Portugal). Das Alter der Zuwandererkinder bei der Einschulung in Buchs ist unterschiedlich. «Für den Schulerfolg erweist sich vor allem der Familiennachzug von Oberstufenkindern als problematisch. Zu einem so späten Familiennachzug kann es aus verschiedenen Gründen kommen: Teilweise sind die Familien erst vor vier oder fünf Jahren nach den bilateralen Verträgen mit der EU zur Personenfreizügigkeit zugewandert. Es gibt aber auch Kinder, die im Heimatland aufwachsen und aufgrund familiärer Schwierigkeiten im Teenageralter in die Schweiz kommen», so Alexander



«Multi-Kulti-Rap», musikalische Umsetzung der verschiedenen Herkunftskulturen der Schülerinnen und Schüler anlässlich einer Projektwoche 2009 in Räfis. Foto Schule Buchs

Kummer. Seit der Einführung der Personenfreizügigkeit (2002) kommen aus dem EU-Raum, insbesondere aus Deutschland, nicht mehr nur Spezialisten wie Informatiker oder Akademiker in die Schweiz, sondern zunehmend auch Handwerker und Bauarbeiter. In den letzten zwei, drei Jahren habe die Zahl der Kinder aus sozial schwächeren und bildungsferneren Familien aus dem nördlichen Nachbarland zugenommen. Im Gegensatz zu früher gebe es heute aus diesem Raum vermehrt Fälle von zerrütteten Familienverhältnissen und Leistungsproblemen in der Schule. Andererseits seien die Schüler aus weit entfernten Regionen

wie Südkorea und Indien oft sehr leistungsstark und kämen aus einem ausgesprochen bildungsnahen Milieu.

Kulturelle Unterschiede

Für die Lehrpersonen ist die Kommunikation mit den fremdsprachigen Eltern, ob bildungsnah oder bildungsfern, eine besondere Herausforderung. Es gibt sprachliche Missverständnisse und die Eltern bringen oft ganz andere Vorstellungen von der Institution Schule und dem Umgang mit Problemen mit. Legten die einen Konflikte gern sofort auf den Tisch und forderten von der Schule rasche Lösungen, so seien andere traditionell sehr zurück-

10 Rektor Schule Buchs (Kindergarten, Primarschule, Oberstufe).

11 Schulleiterin der beiden Primarschulleinheiten Räfis und Buchserbach inkl. der drei Kindergärten Räfis, Burgerau und Flös.

12 Von diesen stammen knapp 17% aus Deutschland, 12% aus Mazedonien, je 10% aus Bosnien-Herzegowina, Serbien, Kosovo und Italien und 9% aus Kroatien. Die restlichen 22% kommen aus den verschiedensten Regionen der Welt. Insgesamt sind an der Oberstufe Buchs mit den Schweizer Kindern 20 Nationen vertreten. Aus: *Statistik Schule Buchs* vom 23. 8. 2011.

13 Von diesen stammen 25% aus Serbien, je 12% aus Deutschland und Mazedonien, 8% aus Kroatien, je 6% aus Bosnien-Herzegowina, Italien und Kosovo. Die restlichen gut 25% stammen aus den verschiedensten Regionen der Welt. Insgesamt sind im Kindergarten und in der Primarschule Buchs mit den Schweizer Kindern 40 Nationen vertreten. Aus: *Statistik Schule Buchs* vom 23. 8. 2011.

14 Zuwanderer in der zweiten Generation.

15 Interessant ist der Vergleich mit dem Schuljahr 1993/94, der im *Werdenberger Jahrbuch 1995* nachgelesen werden kann: Damals waren 24% der Schülerinnen und Schüler der Schulgemein-

de Buchs Zugewanderte. Von diesen stammten 22% aus Italien. Sie waren in den vorangegangenen Jahren von den Jugoslawen (damals wurden die einzelnen Regionen nicht unterschieden) mit 47%, gemessen an den ausländischen Kindern, überholt worden. Aus deutschsprachigen Gebieten (D, A, FL) stammten 12% und aus der Türkei kamen 9%. Relativ gering war der Anteil Spanier und Portugiesen mit total 3%. Kinder aus weiter entfernten Ländern gab es fast ausschliesslich im Kanton Genf mit seinen internationalen Organisationen und einige in der Waadt. Vgl. dazu GABATHULER, MARKUS, *Fremdsprachige Kinder in unseren Schulen*, in: *Werdenberger Jahrbuch 1995*, 8. Jg., S. 206–214.

haltend und wollten Konflikte nicht in der Öffentlichkeit austragen. Zur Überwindung dieser kulturellen Unterschiede gibt es kein Patentrezept.

Ursina Kaiser fügt ein Beispiel für das Dilemma an: die Einladung zum Elternabend. «Schreibt die Lehrperson 'Wir freuen uns, Sie zum Elternabend begrüßen zu dürfen', so ist es durchaus möglich, dass gerade mal zwei Elternpaare kommen. Gewisse Kulturen sehen in dieser Formulierung keine Verbindlichkeit und erscheinen deshalb auch nicht zu der Veranstaltung. Die Lehrpersonen mussten lernen, Formulierungen zu verwenden, die eine Teilnahme verlangen, wie zum Beispiel: 'Der Besuch des Abends ist obligatorisch' oder 'Die Teilnahme ist verpflichtend'. Viele Lehrkräfte verlangen eine Teilnahmebestätigung. Es gibt auch Klassen, bei welchen in der Einladung mit Nachdruck auf die Mitwirkungspflicht der Eltern hingewiesen wird. Dies kann dazu führen, dass sich der 'Schweizer' beleidigt fühlt und der 'Südkoreaner' die Welt nicht mehr versteht. Natürlich lässt sich die Reaktion nicht so pauschal den Herkunftsländern zuweisen, aber die Palette verschiedener Auffassungen hat sich durch die Familien aus unterschiedlichsten Ländern vergrößert. Informationsblätter, Einladungen und dergleichen müssen gut durchdacht sein, die Formulierungen wohl gewählt werden, um jeden abzuholen und möglichst niemanden vor den Kopf zu stossen.»

Sprachliche Förderung

Die sprachliche Förderung ist für die optimale Integration der ausländischen Kinder ausserordentlich wichtig. Gemeinsam mit der Mintegra hat die Schule Buchs noch vor dem Kindergarten Kurse für Sprach- und Spielförderung eingeführt, die für alle fremdsprachigen Kinder mit einem Elternteil obligatorisch sind. Hier lernen die Eltern das St.Galler Schulsystem kennen, aber auch, wie sie ihr Kind auf spielerische Art bereits früh fördern können. Es wird gemeinsam gekocht, gebastelt, ge-

spielt. Oft werden gut integrierte Personen aus demselben Kulturkreis beigezogen. Sie wirken als Brückenbauer, aber auch als Beispiele für eine gelungene Integration. Im Kindergarten werden die Kinder innerhalb des Unterrichts gezielt sprachlich gefördert und können je nach Bedürfnis in der ersten und zweiten Klasse weiterhin zwei bis vier Lektionen den zusätzlichen Deutschunterricht besuchen. Eine weitere Hilfe bei der Integration der Kinder bieten die Kurse in heimatlicher Sprache und Kultur (HSK), die verschiedene Ausländervereine anbieten.¹⁶ Die Schule stellt den Vereinen Räume für den nachschulischen Unterricht zur Verfügung.

Elterngespräche

Vor der Einschulung eines Kindes aus einem fremdsprachigen Land gibt es ein Gespräch mit den Eltern und der Schulleiterin. Hier wird festgestellt, ob die altersgemässe Einschulung – wie sie vom Kanton verlangt wird – aufgrund der Deutschkenntnisse überhaupt möglich ist. Kinder ohne Deutschkenntnisse haben Anspruch auf acht Lektionen zusätzlichen Deutschunterricht während der Unterrichtszeit. Erste Priorität hat für sie das Erlernen der deutschen Sprache, auch wenn andere Fächer verpasst werden. Integrationsklassen, wie sie während der Kriege im ehemaligen Jugoslawien eingeführt wurden, gibt es wegen der immer vielfältiger werdenden Herkunftsländer der Schüler nicht mehr. Bei Einzelgesprächen mit den Eltern zieht man in der Schule Buchs öfters Dolmetscher bei. Gehe es um Fördermassnahmen, schulpyschologische Abklärungen oder Beurteilungen, so müsse alles allen klar sein, und zwar sowohl dem Vater wie auch der Mutter.

Für ausländische Eltern finden obligatorische Informationsabende zum schweizerischen Schulsystem statt. Viele Eltern beteiligen sich sehr engagiert an diesen Veranstaltungen. Nicht selten verfügen sie zwar nicht über einen Schweizer Pass, sind aber bereits in der zweiten Generation in der Schweiz. Ein

Dolmetscher ist nur selten notwendig. Bei diesen Anlässen zeige sich ein Dilemma unter den Zuwanderern selbst: Die einen blieben der alten Tradition verhaftet, andere wollten mitmachen und ihr Leben in Gemeinde und Schule aktiv mitgestalten.

Umgang zwischen den Kindern

Spannungen gibt es auch an der Schule Buchs; man teilt sich «du Türke» oder «du Ausländer» aus. Aber es können ebenso ausländische wie Schweizer Kinder sein, die sich gegenseitig so beschimpfen. Die noch vor einigen Jahren beklagten Auseinandersetzungen zwischen den Konfliktparteien des ehemaligen Jugoslawiens sind selten geworden. Es sind normale Konflikte, wie sie unter Kindern vorkommen. So sei auch die Behauptung, das Klima sei aggressiver wegen der vielen ausländischen Schülerinnen und Schüler, schwierig zu beurteilen. Man kenne keine andere Situation. Ursina Kaiser dazu: «Man muss auch berücksichtigen, dass sich die Gesellschaft allgemein verändert hat, man hält weniger aus, für alles wird sofort eine Lösung erwartet.» Auch die Leistung beim Übertritt in die nächste Schulstufe sei kein prägendes Merkmal. Es liesse sich nicht so einfach sagen, dass an der Realschule nur Ausländer seien und die Schweizer in die Sekundarschule gingen. «Die Bildungsnähe respektive Bildungsferne des Elternhauses, ob Schweizer oder Zuwanderer, spielt eine wichtigere Rolle für den Schulerfolg», meint Alexander Kummer.

Die Vielfalt der Herkunft der Kinder ist neben allen Herausforderungen auch eine Bereicherung für die Schule und der Austausch der verschiedenen Kulturen befruchtend. Für die beiden Verantwortlichen der Schule Buchs ist klar, dass es bei so unterschiedlichen Kulturen, wie sie an der Volksschule vertreten sind, notwendig ist, sich bis zu einem gewissen Grad zu öffnen. Das Unterrichten sei für die Lehrpersonen heute komplexer, aber auch interessant.

¹⁶ Albanisch, Tamilisch, Italienisch, Kroatisch und Türkisch werden angeboten.