

## 8. Migration als Potenzial für alpine Räume

---

Im Alltagsdiskurs wird Migration hauptsächlich als Problem wahrgenommen. Die Diskussionen um die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative in der Schweiz machen jedoch auch das Potenzial der Zuwanderung deutlich. Die aufgrund der neuen Gesetzgebung ausbleibenden ausländischen Arbeitskräfte sollten durch eine verbesserte Nutzung des inländischen Arbeitskräftepotenzials kompensiert werden. Der ökonomische Nutzen von Migrantinnen und Migranten als Arbeitskräfte ist also erkannt. Andere Ressourcen und Qualitäten werden öffentlich jedoch kaum wahrgenommen.<sup>1</sup> Eine utilitaristische Sichtweise dominiert. Studien aus verschiedenen Alpenländern weisen darauf hin, dass das in der Migration liegende Potenzial besser genutzt werden sollte, gerade auch im Hinblick auf die von Abwanderung und Überalterung betroffenen Gemeinden.<sup>2</sup> »To enhance territorial capital the question to be posed is not ›How to attract more residents?‹ but ›How to attract regional actors?‹ Regions have to search for possibilities and strategies to attach the new (part-time) residents to their chosen region and to motivate them to deploy their skills and networks in the mountains' interest« (Perlik 2011: 9). In dieselbe Richtung weist der Bericht des Bundesrats zur Politik für die ländlichen Räume und Berggebiete. Die Zu- und Abwanderung in den ländlich peripheren Räumen stelle nicht nur eine Herausforderung für die ansässige Bevölkerung und die Neuzuzügerinnen und Neuzuzüger dar, sondern die Zuwanderung biete auch neues wirtschaftliches und gesellschaftliches Potenzial. Der Bericht geht aber nicht näher auf diese Potenziale ein (Schweizerischer Bundesrat 2015: 27).

---

1 Vgl. Schmid (2015) sowie Nüssli und Schimiz (2013).

2 Vgl. 1.1 Migration im ländlichen Raum als Forschungsthema, insbesondere Machold et al. (2013) für Österreich; Bolte und Kirchhoff (2015) für Deutschland; »dislivelli« ([www.dislivelli.eu](http://www.dislivelli.eu)) und das private Zentrum für angewandte Forschung Eurac Research in Bozen für Italien.

Im Zusammenhang mit dem Potenzial von Migrantinnen und Migranten für ländliche und hier im Speziellen alpine Räume richtet sich das Augenmerk in der sozial- und kulturwissenschaftlichen Forschung vornehmlich auf »amenity migrants«, »new highlanders« oder »lifestyle migrants«.<sup>3</sup> Sie sollen für diese Regionen besonders wertvolle Ressourcen mitbringen. Moss (2006: 3) definiert »amenity migration« als »migration to places that people perceive as having greater environmental quality and differentiated culture.« Löffler et al. (2014: 2-5) zufolge tragen »amenity migrants« zu einer Revitalisierung und zum Erhalt von peripheren Gebirgsdörfern bei. Sie stehen oft mitten im Berufsleben, bringen entweder ihre Arbeit mit oder schaffen sich vor Ort eine neue. Manche arbeiten im Homeoffice und pendeln nur gelegentlich zu Besprechungen in die grösseren Zentren.<sup>4</sup> Während der aus der Humangeographie stammende Begriff »amenity migration« die »vermeintlich objektiv messbaren Pull-Faktoren« (Kordel 2016: 6) eines Ortes für die Migrationsentscheidung ins Zentrum stellt, richtet der soziologisch-ethnologische Begriff der »lifestyle migration« den Fokus auf die Menschen. Lifestyle Migranten sind gemäss Benson und O'Reilly (2009: 621) »relatively affluent individuals, moving either part-time or full-time, permanently or temporarily, to places which, for various reasons, signify for the migrants something loosely defined as quality of life.« Im Zentrum dieser Definition stehen Motivationen und die Migration als Prozess, also kurz gefasst die Suche nach einem besseren Leben (Benson und O'Reilly 2016: 21). Diesen Begriffsdefinitionen gemeinsam ist die Fokussierung auf relativ wohlhabende Menschen, deren Migrationsprojekt nicht primär auf Existenzsicherung basiert. Sie suchen in erster Linie nach höherer Lebensqualität, besserer Work-Life-Balance und der Möglichkeit, den angestrebten Lebensstil zu verwirklichen. Diese Definitionen implizieren, dass Migrantinnen und Migranten einer bestimmten Kategorie mit bestimmten Eigenschaften und Motiven zugeordnet werden können.<sup>5</sup> In Wirklichkeit beruhen die Migrationsentscheide jeder einzelnen Person jedoch auf verschiedenen Motiven. Genauso vielfältig sind die Ressourcen, die diese Menschen mitbringen und die Bedingungen, unter denen sie diese der Gemeinschaft zugänglich machen. Dies zeigen die Gespräche mit

3 Vgl. Bender und Kanitscheider (2012), Kordel (2016), Moss (2006), Perlik (2006) und (2011), Benson und O'Reilly (2016).

4 Perlik (2011) kritisiert die generelle Assoziierung von »amenity migration« mit ländlichen Regionen. Auch die Migration in die Städte könne von der Suche nach »amenities« geleitet sein.

5 Vgl. Mc Areavey (2018: 345).

den Interviewten im Engadin, Schams und Avers deutlich. Zweifellos spielen »amenities« und »lifestyle« bei allen Migrationsentscheidungen eine Rolle, unabhängig vom sozio-ökonomischen Status der migrationswilligen Person. Einzig die Ausgestaltung derselben unterscheidet sich. Bei den Interviewten standen nicht primär landschaftliche oder kulturelle Vorzüge im Zentrum. Der Entscheid zur Migration steht jedoch immer im Zusammenhang mit der Hoffnung, das Leben besser in Einklang mit den eigenen Plänen und Wünschen bringen zu können. Demnach ziehen Orte an, welche für die Verwirklichung des angestrebten Lebensstils die entsprechenden Annehmlichkeiten und Voraussetzungen versprechen.

Ebenso sind Potenziale nicht nur bei sogenannten »amenity« oder »lifestyle« Migranten zu suchen, die bestenfalls zu »regional actors« werden (Perlik 2011: 9). Migrantinnen und Migranten bergen unabhängig von ihrem primären Migrationsmotiv, ihrem kulturellen Kapital und ihrem sozioökonomischen Status Potenziale. Über ein rein utilitaristisches Verständnis von Potenzialen hinaus zeigen sich im Gespräch mit den Interviewten vielfältige Interessen und Kompetenzen. Deutlich wird dabei eine hohe Bereitschaft oder gar der Wunsch zur Mitgestaltung des Lebens vor Ort. Die Einladung zur Mitwirkung beurteilen die Interviewten positiv. Dadurch fühlen sie sich als Individuum mit ihren spezifischen Eigenheiten erkannt und geschätzt und von der Gemeinschaft akzeptiert.<sup>6</sup> Und schliesslich bleibt die Annahme unbestätigt, dass im Berufsleben stehende, multilokal verortete Personen kaum Zeit hätten, am örtlichen Gemeinschaftsleben zu partizipieren.<sup>7</sup> Aus den Interviews geht hervor, dass das Einbringen von persönlichen Fähigkeiten meist von einer hohen Identifikation mit dem Ort und seiner Bevölkerung begleitet ist und nicht unbedingt von der zur Verfügung stehenden Freizeit oder der gelebten Mobilität abhängt. In der lokalen Gemeinschaft engagierte Interviewte sind durchwegs beruflich stark eingebunden, wenn auch mehrheitlich in der Region. Für sie ist die Region zugleich Wohn-, Arbeits- und Identifikationsort, was die Existenz weiterer Identifikationsorte aber nicht ausschliesst.

---

6 »Die Anerkennung von Potenzialen jenseits des Utilitaristischen setzt demgegenüber die Wahrnehmung einer Person in all ihren Dimensionen voraus.« (Schmid 2015: 14).

7 Vgl. Perlik (2011).

## 8.1 Das erkannte Potenzial – flexible Arbeitskräfte mit hoher Leistungsbereitschaft

Das ökonomische Potenzial der Migrantinnen und Migranten ist unbestritten. Für den Bündner Arbeitsmarkt ist die Zuwanderung wichtig.<sup>8</sup> Zugleich war für die Interviewten in beiden Untersuchungsregionen Arbeit ein zentrales Migrationsmotiv und wer Arbeit suchte, fand innert kürzester Zeit eine Stelle. Dabei kam es zu keinem Verdrängungseffekt der einheimischen Arbeitskräfte.<sup>9</sup> Viele Interviewte wurden aktiv angeworben oder gelangten über Vermittlungsagenturen in die Schweiz. Zu Beginn besetzten sie meist wenig attraktive Stellen, für die sich keine bereits ansässigen Arbeitskräfte finden liessen, beispielsweise Saisonstellen.<sup>10</sup> Befristete Arbeitsverträge sind in beiden Untersuchungsregionen verbreitet, und zwar nicht nur im Tourismus- und Bauhauptgewerbe.<sup>11</sup> Im Schams haben viele Handwerksbetriebe im Winter wenig Arbeit und können deshalb ihre Mitarbeitenden nicht ganzjährig beschäftigen. Die Mitinhaberin eines solchen Betriebs berichtet, wie sich trotz intensiver Suche in der Region keine geeigneten Mitarbeiter für die körperlich anstrengende und mitunter auch gefährliche Arbeit finden liessen.<sup>12</sup> Die regionale Arbeitsvermittlungsstelle würde ihnen ungeeignete Personen zuweisen, die sich handwerkliche Arbeit auf dem Bau nicht gewöhnt seien. Demgegenüber seien die norditalienischen Mitarbeiter hoch motiviert und lernten schnell. Als Arbeitgeber fördert die Firma deren Aus- und Weiterbildung, denn auch die Rekrutierung von Fachleuten und höherem Kader erweise sich in der Region als schwierig, insbesondere für befristete Anstellungen. Einheimische zögen für ihre Ausbildung fort und

- 
- 8 Vgl. beispielsweise Gehrig et al. (2010 o.S.); Wirtschaftsforum Graubünden (Hg.) (2016: 28); Puls – das Bündner Wirtschaftsmagazin (Südostschweiz Presse und Print AG 2013) sowie die Aussagen des Präsidenten des Hoteliervereins St. Moritz, Christoph Schlatter (6.12.2018).
- 9 Vgl. Jentsch und Simard (2009: 180): »In rural Ireland and Scotland, immigrants have predominantly been seen as an important source for hard to fill jobs.«
- 10 Nach wie vor konzentriert sich die Zuwanderung in den Bündner Arbeitsmarkt auf Saisonstellen im Gastgewerbe (vgl. Staatssekretariat für Migration SEM, Ausländerstatistik 2018).
- 11 Nicht Gegenstand dieser Untersuchung ist das Potenzial der Grenzgänger bei der Besetzung von Saisonstellen. Im Baugewerbe sind sie seit der Annahme der Zweitwohnungsinitiative zusammen mit Kurzaufenthaltern am stärksten vom Stellenabbau betroffen. Vgl. 3 Leben in der Tourismusregion Oberengadin, Fussnote 3.
- 12 Telefongespräch mit Mary Hassler, hassler energia, Zillis (26.1.2018).

kehrten danach nicht zurück.<sup>13</sup> Diese Lücken schliessen flexible und leistungsbereite Arbeitskräfte aus dem Ausland, wie beispielsweise Dirk Wagner. Durch eine Arbeitsvermittlungsagentur, die in Deutschland Werbung machte, gelangte er in die Region. Zu Beginn seiner Karriere in der Schweiz waren seine Arbeitsverhältnisse instabil. Bei schlechter Auftragslage wurde ihm jeweils gekündigt.

Ich war etwa fünf Jahre bei ihm [beim ersten Arbeitgeber]. Dann sagte er zu mir: »Über Winter habe ich keine Arbeit. Ich kann dich nicht zahlen, das geht nicht.« Wir waren ja nur zu zweit, der Chef und ich, über die ganze Zeit. Dann hatten wir noch den Lehrling eingestellt. Und dann sagte er: »Es geht nicht, ich muss dich kündigen. Geh mal zwei, drei Monate stempeln.« Das ist ja gang und gäbe! Und dann hat sich das über den Winter gezogen. Das war eigentlich schön, muss ich sagen. Man hatte vom Geld her ja nicht so viel eingebüsst gegenüber dem Deutschen. Dann: »Wie sieht es aus?« »Ja, ich kann es nicht sagen, ich habe da Bauaufträge, aber das ist alles noch in der Schwebe, ich weiss noch nicht, wann es los geht.« (Dirk Wagner)

Dirk Wagner fand ausserhalb der Region Arbeit und pendelte während mehrerer Monate nach Zürich. Wegen des langen Arbeitsweges kündigte er diese Stelle. Kurz danach wurde er von einem Kleinbetrieb im Schams angefragt, ob er aushelfen könne. Bereits früher hatte er kurze Zeit in dieser Firma gearbeitet.

Ich sagte: »Ja ok. Wann soll ich kommen?« »Wann kommst du?« »Wann soll ich? Morgen?« »Ja.« »Gut, wann?« »Auf 7 Uhr.« Dann bin ich am nächsten Tag zur Arbeit und dann hiess es: »Bis Weihnachten haben wir mal sicher genug.« Dann habe ich bis Weihnachten dort gearbeitet. Und dann hiess es: »Bleib gleich noch bis im Februar, ich muss meinen Stall auch noch fertig machen.« Er baute zu der Zeit gerade auch noch selber einen Stall aus zum Wohnhaus. Dann sagte ich: »Ja gut, dann mache ich hier halt noch beim Haus ein wenig fertig.« Und dann hiess es: »Bleib noch bis im Mai, ach, du bleibst sowieso, da müssen wir überhaupt nicht rumzaubern.« (Dirk Wagner)

Akzeptierte Dirk Wagner zu Beginn noch Wochenendarbeit, lange Arbeitstage, unsichere Anstellungsverhältnisse und plötzliche Entlassungen auf-

13 Vgl. Koller und Meffre (2013: 43-45): 41.5 % der Bündner MINT-Hochschulabsolventinnen und -absolventen leben ein Jahr nach Abschluss des Studiums nicht in Graubünden. In den übrigen Disziplinen sind es 48.2 %.

grund schlechter Auftragslage, erhöhten sich mit zunehmender Aufenthaltsdauer seine Erwartungen an die Arbeitsstelle. Unterdessen war er Vater geworden und wünschte sich mehr Zeit mit der Familie.

Ich bin zum Teil um halb neun auf der Couch eingeschlafen, am Wochenende wie ein geschlagener Hund. Weil wir wirklich Vollgas gegeben haben, den ganzen Tag. Ich sagte, wenn es etwas gibt, was etwas ruhiger läuft, [...], ziehe ich das vor. (Dirk Wagner)

Die berufliche Neuorientierung gelang. Dirk Wagner arbeitet heute bei einer grossen Firma, die ihm Aufstiegsmöglichkeiten, geregelte Arbeitszeiten und mehr Stabilität bietet. Er ist kein Einzelfall. So unterschiedlich die Wirtschaftsstruktur der untersuchten Regionen, so ähnlich ist der Bedarf nach Arbeitskräften, die bereit sind, unregelmässige Arbeitszeiten und körperlich anstrengende Arbeit zu meist tiefen Löhnen und oft mit befristeten Arbeitsverträgen zu akzeptieren. Dieses Anforderungsprofil erfüllen hauptsächlich neu Zugewanderte. Mit zunehmender Etablierung tritt bei den Interviewten der Wunsch nach Work-Life-Balance in den Vordergrund. Das hängt sicherlich auch damit zusammen, dass fast alle Interviewten zum Zeitpunkt ihrer Zuwanderung kinderlos waren. Im Laufe der Jahre gründeten aber viele eine Familie. Bei der Suche nach besseren Arbeitsbedingungen stützen sie sich auf ihr regionales Beziehungsnetz oder absolvieren eine Ausbildung. »Once immigrants' aspirations may include becoming socially, culturally, as well as economically established, such jobs will become increasingly unsuitable for them. Employers would thus have to rely on a continuous inflow of new immigrants« (Jentsch und Simard 2009: 181). Dabei wenden sich die Arbeitgeber an ihre früheren Angestellten und bitten diese um die Vermittlung von Arbeitskräften. Besonders die von saisonalen Schwankungen geprägten Betriebe im Tourismus- und Baugewerbe sind auf stetige personelle Neuzugänge angewiesen. Der Bedarf ist meist sehr kurzfristig, wie das Zitat von Dirk Wagner zeigt. In beiden Regionen werden sowohl ungelernte Arbeitskräfte als auch Fachleute gesucht.

Seit den Interviews in den Jahren 2015 und 2016 hat sich die Situation auf dem Oberengadiner Arbeitsmarkt verändert. Fühlten sich manche ungelernete Interviewte mit wenig Sprachkenntnissen damals noch stark verunsichert, fürchteten den Verlust ihrer Stelle und konstatierten ein Ansteigen insbesondere der sprachlichen Anforderungen, bekunden die Hoteliers drei Jahre später Mühe, geeignetes Personal zu rekrutieren. Stellen bleiben unbesetzt oder müssen mit ungeeignetem Personal besetzt werden. Gemäss dem Präsidenten-

ten des Hoteliervereins St. Moritz, Christoph Schlatter, kehrten in den letzten Monaten viele portugiesische und italienische Angestellte in ihr Herkunftsland zurück, um vom dortigen Tourismusboom zu profitieren und ein eigenes Kleinunternehmen aufzubauen.<sup>14</sup> Wie für die Handwerksbetriebe im Schams ist es auch für die Hotels im Engadin insbesondere schwierig, Fachkräfte für Saisonstellen zu rekrutieren. Christoph Schlatter ist überzeugt, dass es neue Modelle braucht, beispielsweise eine Abkehr vom Saisonbetrieb. Dies wäre ein Gewinn für die ganze Region.<sup>15</sup>

## 8.2 Das unerkannte Potenzial – berufliche Dequalifizierung

Im Zuge der Diskussion um den Fachkräftemangel rückt die Nutzung brachliegender ökonomischer Potenziale in den Vordergrund. Dazu zählen auch die Ressourcen von Zugewanderten, deren Berufsdiplome und -erfahrungen in der Schweiz nicht anerkannt werden. Riaño, Baghdadi und Wastl-Walter (2006) zeigen in ihrer Studie zu qualifizierten Migrantinnen aus sogenannten Drittstaaten, wie diese Frauen, die meist aus familiären Gründen in die Schweiz ziehen, nur schwer eine ihren Qualifikationen entsprechende unbefristete Stelle finden – und dies trotz guter Kenntnisse in der Landessprache. Persönliche Ressourcen und Bildungsabschlüsse würden unterbewertet oder nicht anerkannt. Ergänzt werde diese Dequalifizierung durch in der Schweiz herrschende Rollenbilder, die Migrantinnen vorwiegend als Hausfrauen und

---

14 Parallel zur zunehmenden Auswanderung von Portugiesinnen und Portugiesen ist in den letzten Jahren auch die Zuwanderung aus Portugal allmählich gesunken. Dies ergibt für den ganzen Kanton Graubünden 2019 zum vierten Mal in Folge einen negativen Migrationssaldo der ständigen portugiesischen Wohnbevölkerung (<https://www.grimpuls.ch/aktuelles/leichter-anstieg-der-zuwanderung-2019>, 23.7.2020). Im Oberengadin erreichte die ständige portugiesische Wohnbevölkerung 2014 einen Höchststand mit 2218 Personen. Danach ging sie allmählich auf 1992 Personen Ende 2018 zurück (AWT Graubünden: Ständige Wohnbevölkerung nach detaillierter Nationalität, Gemeinden (Gemeindestand 2018: 108 Gemeinden)).

15 Telefongespräch mit Christoph Schlatter (6.12.2018), vgl. 5.5 Akzeptanz in der kleinräumigen Gesellschaft, Fussnote 46. Eine innovative Lösung lancierte die Fachhochschule Graubünden 2015 mit einem Mitarbeiter-Sharing-Projekt zwischen Gastrobetrieben im Tessin und Graubünden. Saisonstellen werden gebündelt, Arbeitnehmende sind im Sommer im Tessin und im Winter in Graubünden tätig. Voraussetzung ist dabei die Mobilität und Flexibilität der Angestellten.

Mütter wahrnahmen und weniger als qualifizierte Arbeitskräfte. Die Autorinnen kommen zum Schluss, dass Migration für viele gut ausgebildete Frauen einen Statusverlust bedeutet. Gleichzeitig erkennen sie zahlreiche Strategien, wie die betroffenen Frauen ihre berufliche Situation zu verbessern versuchen (Riaño et al. 2006: 3). Die Geringschätzung des mitgebrachten kulturellen Kapitals<sup>16</sup> bezieht sich aber nicht nur auf Frauen aus Drittstaaten und auf ausländische Bildungsabschlüsse, wie die Interviewaussagen zeigen.<sup>17</sup>

Das, was ich mir in diesen zwei Jahren Ausbildung [in Deutschland] angeeignet habe, habe ich versucht, hier rüberzubringen, also mein Gelerntes zu zeigen. Und es war alles falsch. Es war ALLES falsch! »Ja, die Deutschen machen es halt anders als wir in der Schweiz.« Und das hat mir dann so den Mut genommen, wo ich dann gesagt habe, nein, nein, das geht so nicht. Aber ich habe mich dann doch zusammengerissen und habe dann weitergemacht. [...] Im Deutschen ist es vom Arbeiten her auch ein bisschen anders. Dort müssen wir auch... schnell, schnell, schnell, und so viel wie möglich. Und ich habe eben diese Arbeit hier mit hergebracht. Wo sie mir dann immer wieder gesagt haben: »Ruhig, mach langsam, wir haben Zeit.« Also hier im Heim heisst es, wir achten mehr auf die Bewohner als auf die Arbeit. Und das ist dann für mich eine relativ grosse Umstellung gewesen. (Bettina Wagner)

Trotz der anfänglich negativen Erfahrungen am Arbeitsplatz wurde Bettina Wagner der in Deutschland absolvierte Teil ihrer Ausbildung angerechnet und sie konnte diese in der Schweiz beenden. Aleksandra Mani verfügt über eine slowakische Fachmaturität im Tourismusbereich. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wollte sie nach ein paar Jahren im Gastgewerbe eine neue Stelle suchen. Ihre Erfahrungen waren ernüchternd.

---

16 Bourdieu (1983) unterscheidet drei Typen von kulturellem Kapital: inkorporiertes, objektiviertes und institutionalisiertes Kulturkapital. Der Zugang zum Schweizer Arbeitsmarkt erfolgt nach wie vor mehrheitlich über die Anerkennung von Berufsdiplomen (institutionalisiertes Kulturkapital). Erst allmählich ist bei einzelnen Arbeitgebern erkennbar, dass sie dem inkorporierten Kulturkapital, also dem, was die Person an Bildung und Kompetenzen verinnerlicht hat, mehr Bedeutung zumessen. Gerade für Zugewanderte, die über keine oder in der Schweiz nicht anerkannte Bildungsabschlüsse verfügen, ist diese Haltung zentral für ihr berufliches Fortkommen.

17 Ob dieses Phänomen besonders Frauen betrifft, kann an dieser Stelle nicht geklärt werden. Die Auswahl der Interviewten ist diesbezüglich nicht repräsentativ. Interviewte Männer berichteten jedoch nicht von solchen Erfahrungen.

Aleksandra Mani: Ohne schweizerische Ausbildung kommst du nicht sehr weit. Nein. Ich habe in der Slowakei die Maturität gemacht, die in der Schweiz vielleicht nicht so viele Leute haben oder nicht alle. In der Slowakei haben wahrscheinlich mehr Leute eine Maturität, weil wir ein anderes System haben. Aber es wurde mir gesagt, dass meine, meine ganze Ausbildung ist vielleicht wert wie eine Woche Migros Klubschule.

Interviewerin: Deine Hotelfachausbildung?

Aleksandra Mani: Ja.

Interviewerin: Hast du dein Diplom einmal gezeigt?

Aleksandra Mani: Ja, ich habe das alles auf Deutsch übersetzt und äh, ich habe nicht probiert, das anerkennen zu lassen.

Interviewerin: Wer hat dir denn gesagt, dass das so ist?

Aleksandra Mani: Ich war bei einer Beraterin und habe gesagt, ja, weil ich habe schon... ich möchte auch, ich möchte mit meinem Mann mehr Zeit verbringen als Familie. Weil ich finde, dieser Beruf ist für jede Familie das Schlimmste, was es gibt. Leider. Es ist gut für Singles, die Spass haben wollen, aber Familie, nein. Dann habe ich Kontakte gesucht, Arbeitsmöglichkeiten, so einfach eine Vorstellung, was ich mit meiner Ausbildung hier in der Schweiz machen könnte. Dann bin ich zu einer Beraterin gegangen, die das eigentlich macht. Aber das ist, glaube ich, mehr so gedacht für Schweizer, also junge Schweizer, die noch nicht wissen, was sie studieren oder machen möchten. Sie hat meine ganze Situation ein wenig abgeklärt, was ich gemacht habe und so und sie hat mir ehrlich gesagt: »Ja wissen Sie, da gibt es im Moment auch so viele Schweizer, die KV gemacht haben und keinen Job finden oder, ja, es ist schwierig und so und ich werde zu Ihnen ehrlich sein, nicht böse gemeint. Wenn jetzt ein Schweizer kommt und Sie kommen mit Ihrer Matura, dann haben Sie keine Chance.« Aber sie hat mir eben diese Schule empfohlen, die ich jetzt mache.

An dieser Stelle wird deutlich, wie beiderseits Informationsdefizite über das Funktionieren der jeweiligen Systeme und über beratende Stellen bestehen. Berufsberatungen in den ländlichen Regionen Graubündens scheinen – auch anderen Aussagen zufolge – noch wenig sensibilisiert für die Anliegen und spezifischen Voraussetzungen ausländischer Ratsuchender. Beispielsweise kommen in den Gesprächen öfter Unklarheiten bezüglich der Anerkennung ausländischer Diplome zur Sprache und dies, obwohl die kantonale Fachstelle für Integration auf ihrer Webseite und in ihrer Infothek in Chur Informationen und weiterführende Adressen anbietet und öffentliche Institutionen auf

dieses Angebot aufmerksam macht. Auch an einer Fachhochschule konnte man Aleksandra Mani nicht sagen, ob ihr Diplom für einen dort angebotenen Lehrgang anerkannt sei. Für sie unverständlich, kommt sie doch aus einem EU-Land und findet, es müsste nicht so schwierig sein, die Ausbildungsgänge miteinander zu vergleichen. Ihre Erfahrung zeigt, dass bei der Beurteilung ihrer Kompetenzen einzig ihr Diplom, also ihr institutionalisiertes Kulturkapital, von Bedeutung ist. Ihr inkorporiertes Kulturkapital, also ihr während der Ausbildung und der verschiedenen Berufspraktika sowie in der Praxis angeeignetes Wissen, wird ignoriert, obwohl es sie unter Umständen viel eher qualifiziert als ein papiernes Dokument. Von der Qualität der Berufsberatung ist Aleksandra Mani enttäuscht. Als Migrantin ist sie auf solche Institutionen angewiesen, fehlt ihr doch das persönliche Netzwerk, um selbst an die notwendigen Informationen zu gelangen.<sup>18</sup>

Fernanda Jörgs brasilianisches Hochschuldiplom in Sozialer Arbeit wurde in der Schweiz nicht anerkannt. Um dennoch in ihrem Fachbereich arbeiten zu können, absolvierte sie in der Schweiz eine Ausbildung zur Lerntherapeutin. Danach gelang ihr – dank eines Therapeuten, der sie in seine Praxisgemeinschaft aufnahm – schnell der Einstieg in die Therapietätigkeit.

Er behandelte mich auf Augenhöhe. (Fernanda Jörg)

Diese gleichberechtigte Behandlung war für Fernanda Jörg im Engadin nicht selbstverständlich. Neben ihrer Arbeit als selbstständige Therapeutin übte sie ihren Beruf auch an Schulen aus. Ein Schulleiter stellte ihre Fachkompetenz in Frage und verlangte Einsicht in ihre Diplome, obwohl sie vor seiner Amtszeit regulär angestellt worden war. Fernanda Jörg war entsetzt.

Das ist mir sonst noch nie passiert! Ohne Diplome hätte ich ja gar nicht als Therapeutin an der Schule arbeiten können! (Fernanda Jörg)

Solche Vorkommnisse verstärkten ihr Gefühl der Fremdheit im Engadin. Trotz der schweizerischen Berufsausbildung wurden ihre Kompetenzen in Zweifel gezogen. Zusammen mit anderen Faktoren führte dies zum Entscheid Fernanda Jörgs und ihres Mannes, aus dem Engadin wegzuziehen. Fernanda Jörg sieht Arbeit nicht nur als Broterwerb. Sie möchte sich in ihrem Leben auf allen Ebenen verwirklichen können und von den Mitmen-

---

18 Vgl. Berthoud (2015: 20).

schen als ebenbürtige Person wahrgenommen werden.<sup>19</sup> Diese Akzeptanz vermisste sie im Engadin. Heute lebt und arbeitet sie in der Region Zürich. Dort gebe es mehr offene Menschen, die mit ihr auf Augenhöhe sprechen, findet Fernanda Jörg. Dennoch eckt sie mit dem von ihr so genannten »Querdenken« an, der Irritation, die im Austausch mit anderen entsteht. Ihre Arbeitskolleginnen und -kollegen empfänden sie als anders, berichtet sie. Ihre Gedanken irritierten und regten zum Nachdenken an, stellten für die einen eine erfrischende Bereicherung dar, für die anderen eine Störung im effizienten Arbeitsprozess. Fernanda Jörgs Querdenken beruht nicht nur auf unterschiedlichen kulturellen Hintergründen, sondern auch auf den vielfältigen Lebenserfahrungen, die ihr Denken und Handeln prägen.

Den drei hier zu Wort gekommenen Frauen gemeinsam ist, dass sie bei ihrer Ankunft mit der Entwertung ihres bisherigen kulturellen Kapitals konfrontiert wurden. Sätze wie: »Ihre Ausbildung ist etwa so viel wert wie eine Woche Migros Klubschule« oder »Es war alles falsch« hallen auch Jahre später noch nach. Alle drei Frauen liessen sich aber nicht entmutigen. Sie mobilisierten die ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen, um in der Schweiz beruflich Fuss fassen zu können. Dafür wählten sie den Weg über eine institutionalisierte Ausbildung, mit einem schweizerisch anerkannten Diplom als Beleg für ihre Kompetenzen. Dabei konnten sie alle auf unterstützende Partner und/oder Arbeitgeber zählen.

### 8.3 Abwanderung kompensieren – Leerräume besetzen

Gerade in von Abwanderung betroffenen Kleinstgemeinden, wie sie sich im Avers oder am Schamserberg finden, kommt den Potenzialen aller Zugewanderten, unabhängig von ihrer Herkunft, eine grosse Bedeutung zu. Jede zusätzliche Person mit all ihren Qualitäten und Ressourcen zählt. Sie zahlt Steuern, sie konsumiert und sie trägt zum Erreichen der notwendigen Masse für den Erhalt oder gar den Ausbau von Infrastruktur bei.<sup>20</sup> An anderer Stelle wurden die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Integration ausländischer Kinder ins örtliche Schulsystem diskutiert.<sup>21</sup> Bei einem Auslän-

19 Vgl. Riaño et al. (2006: 3): »Qualifizierte Migrantinnen bezeichnen ihre berufliche Entwicklung als zentrales Ziel und als wichtigen Teil ihrer persönlichen Identität.«

20 Vgl. Machold et al. (2013) und Perlik (2011: 31) »New residents, even if only temporarily present, pay taxes, ask for services and consume local products.«

21 Vgl. 5.6 Kinder (des-)integrieren.

deranteil von über 40 % in einigen Schulen des Oberengadins wird aber auch deutlich, dass die Zuwanderung neue Arbeitsplätze schafft oder bestehende erhält. In kleineren Gemeinden oder in Kleinstgemeinden können Schulklassen oder gar Schulen erhalten bleiben.<sup>22</sup> Damit trägt die Zuwanderung zum Attraktivitätserhalt der Gemeinde für die bereits Ansässigen und weitere Zuzügerinnen und Zuzüger bei.<sup>23</sup>

Meine Kinder waren die Mehrheit in der Schule (Lachen). Die Schule ist so klein. Wenn meine Kinder nicht da wären, gäbe es die Schule nicht (Lachen).  
(Gloria Ferreira)

Darüber hinaus bringen die Zugewanderten weitere individuelle Qualitäten mit, die für das Funktionieren einer Gemeinde von Bedeutung sind. In den Kleinstgemeinden im Avers und am Schamserberg scheint die Bevölkerung besondere Fähigkeiten der Zugewanderten schnell wahrzunehmen und weiss diese zu nutzen. Denn durch die Abwanderung der jungen Generation bleiben Ämter und Funktionen im Dorfleben unbesetzt und die Vereine leiden an Überalterung. Freiwilliges Engagement ist deshalb willkommen. Wer ein Instrument spielt oder singt, wird in den Chor oder die Dorfmusik eingeladen und vielleicht zum Erteilen von Musikunterricht angefragt. Die Führung eines kleinen Campingplatzes oder einer temporären Bar im Winter wird den neuen Einwohnerinnen oder Einwohnern angeboten, wenn sich sonst niemand findet. Gefragt sind auch Computerkenntnisse zur Gestaltung eines Veranstaltungsplakats, Organisationstalent für ein Fest, journalistisches Flair für die Berichterstattung im Lokalblatt oder Mithilfe beim Heuen. Die explizite Ansprache von Zugezogenen erfolgt aber vorwiegend in sehr kleinen Dörfern. Bereits in den bevölkerungsreicheren Gemeinden Zillis und Andeer ist das Leben etwas anonymer. Man registriert zwar neu Zugezogene, grüsst sich auf der Strasse, bleibt für einen kleinen Schwatz stehen oder hilft sich gegenseitig mit kleinen Dienstleistungen aus. Explizite Aufforderungen zur

22 Vgl. Gesetz für die Volksschulen des Kantons Graubünden (Schulgesetz) vom 21. März 2012 (Stand 1. Januar 2016): »Die Abteilungsgrößen dürfen in der Regel 24 Schülerinnen und Schüler nicht überschreiten und fünf Schülerinnen und Schüler nicht unterschreiten.«

23 Ob dies – wie von Kirchhoff und Bolte (2015) für ländliche Regionen in Deutschland konstatiert – zu einer offeneren Haltung der ansässigen Bevölkerung gegenüber der Zuwanderung führt, wäre Gegenstand weiterer Untersuchungen (vgl. 1.1 Migration im ländlichen Raum als Forschungsthema).

Mitwirkung in einem Verein sind aber seltener. Dasselbe gilt für das Oberengadin. Wer sich dort freiwillig engagiert, hat dies meist aktiv gesucht.

Die von Abwanderung geprägte Region kann dank der Zuwanderung personelle Lücken schliessen und auf den breiten Erfahrungsschatz der diversifizierten Bevölkerung zurückgreifen. Den Zugewanderten verschafft die Partizipation Kontakte in der Region und ermöglicht das Zeigen ihrer Stärken. Ihre speziellen Kenntnisse und Fähigkeiten können insbesondere in kleinen Dörfern als Türöffner dienen, unter Umständen gar zu neuen beruflichen Tätigkeiten.<sup>24</sup> In keinem Interview ist jedoch taktisches Kalkül im freiwilligen Engagement erkennbar. Wer bereit ist, sein Potenzial ins Gemeinschaftsleben einzubringen, findet Akzeptanz, solange die Beiträge dem Interesse der Gemeinschaft entgegenkommen. Eine solcherart erfahrene Wertschätzung fördert das Zugehörigkeitsgefühl. Neue Ideen stossen hingegen gerade im ländlich geprägten Avers und Schams zumindest anfänglich oft auf Ablehnung oder Unverständnis.<sup>25</sup> Und die direkte persönliche Anfrage um Mitwirkung kann unter Umständen als sozialer Druck empfunden werden. In den Interviews überwiegt aber deutlich die Freude darüber, als Mitglied der Gemeinschaft wahrgenommen zu werden. Gleichzeitig lassen verschiedene Interviews das Bemühen um ein konfliktfreies Zusammenleben erkennen. Man ist darauf bedacht, das bestehende Gefüge am Wohnort nicht aus dem Lot zu bringen oder durch eigene Aktivitäten negativ aufzufallen.

Ich möchte auch nicht stören, denn es gibt Leute, die dafür [für das Orgelspiel in der Kirche] bezahlt werden. Sie haben das als Job. Ich spiele nur, wenn sie mich brauchen. Dann schreiben sie ein E-Mail. Dann komme ich gern. Oder wir organisieren auch kleine Konzerte. (Roberto Conti)

Vorsicht ist insgesamt in den Interviews zu erkennen, insbesondere wenn es darum geht, sich kritisch über das nächste Umfeld, aber auch über die Schweiz im Allgemeinen zu äussern. Im kleinräumigen Avers und Schams manifestiert sich diese Zurückhaltung noch deutlicher als im Oberengadin.

---

24 »Wer über eine bestimmte Kulturkompetenz verfügt, [...] gewinnt aufgrund seiner Position in der Verteilungsstruktur des kulturellen Kapitals einen *Seltenheitswert*, aus dem sich Extraprofite ziehen lassen« (Bourdieu 1983: 187).

25 Vgl. 8.5 Von Migrantinnen und Migranten lernen.

## 8.4 Erwünschte politische Partizipation

In kleinen Gemeinden gibt es proportional zur Bevölkerung viel mehr zu besetzende politische Ämter als in grösseren. Das verlangt von den Bürgerinnen und Bürgern ein überproportionales Engagement. Das Interesse daran nimmt aber stetig ab, obwohl die politischen Prozesse in unmittelbarer Nähe stattfinden und die Bevölkerung direkteren Einfluss nehmen kann.<sup>26</sup> Durch die Gewährung des passiven Wahlrechts<sup>27</sup> für Ausländerinnen und Ausländer könnte die Anzahl möglicher Kandidaturen für die zu besetzenden Ämter etwas erhöht werden. Für Kleinstgemeinden wäre dies eine Chance, Engpässe bei der Besetzung politischer Ämter zu überwinden.<sup>28</sup> In Graubünden besteht diese Möglichkeit seit 2004. Mit der Annahme der neuen Kantonsverfassung stimmte die Bündner Stimmbevölkerung 2003 auch der Einführung des fakultativen Ausländerstimmrechts auf Gemeindeebene zu.<sup>29</sup> Trotz ten-

26 Vgl. Ladner und Bühlmann (2007: 21ff; 221ff.).

27 Das Recht, sich als Kandidatin oder Kandidat für ein Amt aufstellen zu lassen und gewählt werden zu können.

28 Vgl. Adler et al. (2015): Zur Belegung des kommunalen Milizsystems empfehlen die Autoren das passive Wahlrecht auf Gemeindeebene für Ausländerinnen und Ausländer, weisen aber darauf hin, dass dies allein nicht ausreicht, »um dem politischen Milizsystem neue Impulse zu verleihen« (ebd. 34). Ihre Umfrage zeigt, dass die Erteilung des passiven Wahlrechts keine negativen Auswirkungen hatte, dass aber nur wenige Ausländerinnen und Ausländer in politische Ämter gewählt wurden. (vgl. Interview mit Pius Kessler, Regionaljournal Ostschweiz und Graubünden, 27.6.2017. <https://www.srf.ch/news/regional/aargau-solothurn/zur-debatte-im-kantonsrat-die-erfahrungen-aus-der-ostschweiz> (23.7.2020)).

29 Vgl. Verfassung des Kantons Graubünden, Art. 9 Abs. 4: »Die Gemeinden können nach Massgabe des kommunalen Rechts Auslandschweizerinnen und Auslandschweizern beziehungsweise Ausländerinnen und Ausländern das Stimmrecht sowie das aktive und passive Wahlrecht in Gemeindeangelegenheiten erteilen« (2003, eingeführt ab 1.1.2004). Bisher haben 25 Gemeinden das sogenannte Ausländerstimmrecht eingeführt (Stand März 2019 gemäss Auskunft von Thomas Kollegger, Leiter Amt für Gemeinden). In der Deutschschweiz kennen nur die drei Kantone AR, BS und GR das passive Wahlrecht für Ausländer. Graubünden liegt in der Deutschschweiz an der Spitze, was die Erteilung von politischen Rechten an Ausländer betrifft. In der Westschweiz hingegen ist das passive Wahlrecht auf Gemeindeebene stark verbreitet. Adler et al. (2015) zählen dort insgesamt 575 Gemeinden. Als erster Kanton gewährte Neuenburg bereits 1849 niedergelassenen Ausländern das Wahl- und Stimmrecht auf Gemeindeebene, seit 2001 auch auf Kantonebene. Der Kanton Jura hielt bei der Kantonsgründung (1979) das Wahlrecht für Ausländer in der Verfassung fest.

denziell eher konservativer politischer Einstellung sind es mehrheitlich kleine bis sehr kleine Gemeinden mit weniger als 1000 Einwohnern oder fusionierte Gemeinden, die bisher das Stimm- und Wahlrecht für Ausländer eingeführt haben. Zwei nicht eingebürgerte Interviewte leben in solchen Gemeinden und nutzen ihre politischen Rechte.<sup>30</sup>

Über die Motivation der lokalen Stimmbevölkerung zur Annahme des Ausländerstimmrechts gibt es keine Daten. In der Abstimmungsbotschaft der Gemeinde Jenaz von 2013 war zu lesen, die Personen mit Niederlassungsbewilligung wohnten bereits seit sehr vielen Jahren in der Gemeinde und »werden oftmals als Schweizer, respektive Jenazer betrachtet.«<sup>31</sup> Ähnlich sieht es der Gemeindepräsident von Rehetobel Urs Graf: »Sie haben sich gut integriert und man kennt sie. Wir haben keine negativen Schlagzeilen ihretwegen.«<sup>32</sup> Die Schilderungen von Axel Schneider weisen in dieselbe Richtung. Trotz fehlendem Wahl- und Stimmrecht war er von Anfang an am politischen Geschehen in seiner Wohngemeinde interessiert.

Ich bin, wenn es ging, immer an die Gemeindeversammlung, obwohl ich nicht abstimmen durfte. Mich hat das interessiert. Was geht da? Was wird da diskutiert? Weil ich das aus Deutschland auch nicht kannte. Ich habe das sehr geschätzt. Ich schätze das nach wie vor. Und dann waren Wahlen und dann waren irgendwelche Delegierten-Posten zu vergeben. Das war vielleicht im dritten Jahr oder so. Dann sagte einer, er schlage mich vor. Und der Gemeindepräsident guckte mich an: »Bisch du Schwizer?« Ich verneinte.  
(Axel Schneider)

Die Frage bestätigt die oben zitierten Aussagen aus Jenaz und Rehetobel. Im Dorf kennt man einander und weiss, wem man vertrauen kann und wer sich für die Anliegen der Bevölkerung engagiert. Für die Besetzung eines politischen Amtes auf kommunaler Ebene ist deshalb die Staatszugehörigkeit zweitrangig. Axel Schneider vermutet, dass die oben geschilderte Situation den Anstoss zur Einführung des Ausländerstimmrechts in seiner damaligen Wohngemeinde gab und von der Stimmbevölkerung akzeptiert wurde, weil »es von innen gekommen ist«, von politisch aktiven Gemeindemitgliedern

30 Im Untersuchungsgebiet gewähren Bever (seit 2006), Bregaglia (seit 2009), Donat (seit 2007) und Casti-Wergenstein (seit 2012) das kommunale Stimm- und Wahlrecht für niedergelassene Ausländerinnen und Ausländer.

31 Zier (SO 11.6.2013).

32 Zit. in Tibolla (AZ 2.12.2014). Rehetobel liegt im Kanton Appenzell Ausserrhoden.

und nicht als Ergebnis eines Drucks von aussen. Bei der geringen Zahl stimm- und wahlberechtigter Ausländerinnen und Ausländer bestehe auch nicht die Gefahr, dass diese die Oberhand gewinnen könnten. Dies würde, wenn überhaupt, dann eher auf zugezogene Schweizerinnen und Schweizer zutreffen, meint Axel Schneider. Bei der Einführung des Ausländerstimmrechts geht es seiner Meinung nach nicht primär darum, die Besetzung politischer Ämter in der von Abwanderung geprägten Gemeinde zu garantieren.

Ich glaube, dieser pragmatische Gedanke steht nicht im Vordergrund. Sondern du bist Teil von der Gemeinschaft und wenn man dich kennt und wenn man dich einschätzen kann, fragt man dich auch an, was du kannst. (Axel Schneider)

Dies unterstreicht auch seine folgende Schilderung.

Kaum hatte ich meine C-Bewilligung gehabt, ging das Telefon vom Gemeindepräsident, ob ich mich nicht für den Gemeindevorstand aufstellen lassen könnte. Sie bräuchten noch einen. Dann habe ich in der ersten Runde gesagt: »Nein, ich möchte mich noch nicht in den Mittelpunkt rücken und engagiere mich in anderen Bereichen kultureller Art.« [...] Und drei Jahre später kam die Anfrage nochmals und dann habe ich gesagt: »Gut, jetzt kenne ich alles, jetzt würde es auch passen« und habe dann zugesagt und bin dann da an der nächsten Gemeindeversammlung in den Vorstand gewählt worden. (Axel Schneider)

Mehrheitlich zeigen sich die Interviewten in beiden Regionen nur schwach an Politik interessiert.<sup>33</sup> Manche würden jedoch gerne abstimmen und wählen und Einzelne engagieren sich aktiv politisch, indem sie sich bei Gemeindevahlen als Kandidaten aufstellen lassen oder gar ein kommunales politisches Amt einnehmen. Die politisch Interessierten haben klare politische Meinungen und konstruktive Ideen zu spezifischen kommunalen oder regionalen Problemen. Das Themenspektrum reicht von der Einrichtung bedürfnisgerechter Kinderbetreuung über strengere Regeln zur Arbeitslosenversicherung bis zum Wunsch, Kleinstgemeinden zu fusionieren. Der Fokus des politischen Interesses liegt auf kommunalen und regionalen Themen.

---

33 Etwa 40 % der Interviewten zeigen politisches Interesse und nutzen ihre politischen Rechte. Damit unterscheidet sich diese nicht repräsentative Auswahl nicht sonderlich von der Schweizer Bevölkerung im Allgemeinen. Die Wahl- und Stimmbeteiligung liegt meist unter 50 %.

Verschiedene Interviewte weisen auf das Ungleichgewicht von Rechten und Pflichten hin. Sie zahlen zwar Steuern, haben aber kein Mitspracherecht, wenn es um die Verwendung dieser Steuergelder geht.

Das finde ich schade. Vor allem, dass, wer die Niederlassung C hat, nicht wählen darf. Denn wir zahlen unsere Steuern hier. Das finde ich einen Mangel. Es könnte auch sein, wer schon mehr als 15 Jahre hier ist. Es müsste die Möglichkeit geben, am politischen Leben teilzunehmen. Denn wir leben schliesslich hier. Und andere entscheiden für uns. Aber wir zahlen unsere Steuern hier. Unser Leben ist hier. Das finde ich, ist .... wenn es nicht auf Bundesebene möglich ist, dann wenigstens auf der kommunalen Ebene. Ich würde gerne an den Gemeindeversammlungen teilnehmen, um zu wissen, was läuft, um wählen zu können. Denn schliesslich, wenn sie etwas entscheiden, betrifft es uns auch. [...] Ich bin seit 28 Jahren hier, ein ganzes Leben. Ich finde das ein wenig .... schwierig. Sie könnten es wechseln... Vielleicht nicht für alle. Aber für jene, die schon einige Jahre hier sind, die teilhaben wollen am gesellschaftlichen Leben. Ich kenne fast alle vom Gemeinderat und ein paar sind meine Kunden. Aber ich kann nicht... und wir sprechen oft von dem, was in der Gemeinde läuft, was man ändern könnte. Aber ich kann nicht abstimmen. Es ist schade. (Fátima da Silva)

Das Motto der amerikanischen Unabhängigkeitsbewegung »No taxation without representation« sollte dieser und anderen Interviewten zufolge auch heute im Kontext unserer stark von Migration geprägten Gesellschaft gelten.<sup>34</sup> In der Schweiz ist ein Viertel der Bevölkerung ganz oder teilweise von der politischen Mitsprache ausgeschlossen, ein Zeichen für ein Demokratiedefizit, wie Prodollet (2018) konstatiert. Die Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen (EKM) wies bereits 2010 darauf hin, dass aus ihrer Sicht der Ausschluss von damals einem Fünftel der Bevölkerung von der politischen Mitbestimmung nicht tolerierbar ist.<sup>35</sup> Aus der Perspektive einer Betroffenen hört sich das folgendermassen an:

Wir hatten eine ganz junge Frau im Verein, sie war noch jünger als ich. Wir begannen über Wahlen zu sprechen. Über Politik. Das interessierte mich. Plötzlich sagte sie – so absurd –, dass die Ausländer natürlich nicht ihre Meinung sagen können. Da sagte ich ihr: »Aber wenn ein Ausländer wirklich hier

34 Vgl. Adler et al. (2015: 6).

35 Vgl. EKM (2010: 5).

lebt, zwar den Pass nicht hat, aber er lebt trotzdem hier! Er hat auch eine Meinung!« An dem Tag ging ich nach Hause, ich weinte so viel, denn ich dachte, ich hatte schon Kinder, ich war schon sieben Jahre da... Ich habe mich nie dafür interessiert, den Pass zu machen. Ich begann darüber nachzudenken, was meine Rechte sind. Ich wollte auch meine Meinung sagen können. Ich beantragte den Pass erst, als wir schon fast acht Jahre verheiratet waren. Dann hatte ich den Schweizer Pass und ich ging schon das erste Mal wählen.  
(Fernanda Jörg)

Ein Drittel der Interviewten ist bereits im Besitz der Schweizer Staatsbürgerschaft, andere geben an, sich Gedanken über die Einbürgerung gemacht zu haben. Der Aufwand eines Einbürgerungsverfahrens, das Abklären der steuerlichen Konsequenzen oder der Möglichkeit einer Doppel- oder gar Mehrfachbürgerschaft schreckt jedoch einige ab, aber auch die Angst, dass das Gesuch abgelehnt werden könnte, was ihre Nicht-Zugehörigkeit unterstreichen würde.

## 8.5 Von Migrantinnen und Migranten lernen

»Die Potenziale der Zugewanderten, nicht nur die ökonomischen, haben wesentlich dazu beigetragen, dass die Schweiz sich erneuern konnte« (Schmid 2015: 15). Dies gilt auch für den alpinen Raum. Diese Erneuerung erfolgt oft fast unbemerkt. Viele Einflüsse von Migrantinnen und Migranten sind nicht direkt erkenn- und beschreibbar und zuweilen haben sie selbst das Gefühl, wenig Neues einbringen zu können.

Interviewerin: Bringst du neue Impulse?

Axel Schneider: Das ist schwierig, weil man ja nicht verstanden wird, denke ich im ersten Moment (nachdenken). Wobei ich mich natürlich auch engagiere in Gremien, wo ich das Gefühl habe, da kommt es eher an, wie jetzt bei der Transviamala [Sportanlass] oder im touristischen Bereich oder mit dem Naturpark zusammen.

Dennoch weisen Äusserungen der Interviewten darauf hin, dass ihr Handeln ihre Umgebung mitprägt. Es sind oft kleine Begebenheiten und Impulse, die auf das Umfeld wirken.

Ich machte ein Fest auf dem Berg mit Suppe und Aperitif für 70 Personen. Ich und meine Tochter servierten. [...] Am nächsten Tag kam ein Mann vorbei

zum Fleisch kaufen und er sagte: »Du hast das so gut gemacht. Du hast das so einheimisch mit Latino gemacht.« (Lachen) (Gloria Ferreira)

Migrantinnen und Migranten begegnen ihrer neuen Umgebung mit einem Blick von aussen. Sie erkennen Potenziale und Leerräume, die von den langjährigen Bewohnerinnen und Bewohnern vielleicht nicht wahrgenommen werden und sie bringen neues kulturelles und soziales Kapital mit: Wissen, Erfahrungen, Kontakte, Handlungsweisen, aber auch Risikobereitschaft. Dies alles kann zur oben genannten Erneuerung beitragen. Unter den Interviewten findet sich aber niemand, der als sogenannter Raumpionier mit dem expliziten Ziel in die Region zog, sich an diesem als »leerem Möglichkeitsraum« interpretierten Ort selbst zu verwirklichen.<sup>36</sup> Die Idee zur beruflichen Selbstständigkeit und das Erkennen von Möglichkeitsräumen erfolgte erst vor Ort. Dabei fällt in beiden Regionen das kreative unternehmerische Potenzial einiger Interviewter auf.<sup>37</sup> Sowohl im Engadin als auch im Avers und Schams sind ein Drittel der Interviewten beruflich (teil-)selbstständig. Ihre Tätigkeiten stehen fast ausschliesslich in engem Bezug zur Region, zu deren Ressourcen, aber auch zu den vorhandenen Angebotslücken. War es ihr Blick von aussen, der das brach liegende Potenzial erkennen liess? War es mangels anderer Verdienstmöglichkeiten, dass sie den Weg in die Selbstständigkeit wählten? Oder zeichnen sie sich als Migrantinnen und Migranten durch besondere Risikofreude und hohe Motivation aus, das Leben selbst in die Hand zu nehmen? Unter den Interviewten findet sich all dies in unterschiedlicher Konstellation. Nahezu allen Geschäftstätigkeiten zugrunde liegt aber die Aussage von Gloria Ferreira:

Ich bin hier, ich arbeite mit dem, was es hier hat. (Gloria Ferreira)

Dieser Bezug auf die lokalen Ressourcen heisst in ihrem Fall, dass sie die Produkte des familiären Landwirtschaftsbetriebs vermarktet. Zusätzlich reinigt und bewirtschaftet sie Ferienwohnungen und bietet Catering für Anlässe in der Region an. Alle diese Tätigkeiten lassen sich mit der Familienarbeit verbinden.

Ich wohne in diesem Weiler. Ich könnte sagen, ich würde lieber in einer Kleider-Boutique arbeiten. Ja, ich würde gern in einer Boutique arbeiten!

36 Vgl. Schneider und Redepenning (2011).

37 Ob dies typisch für Zugewanderte ist oder ob es auch unter der angestammten Bevölkerung gleichermaßen verteilt ist, wurde an dieser Stelle nicht untersucht.

Was mache ich? Gehe ich nach Chur? Soll ich eine zweistündige Reise machen, um in einem Kleiderladen in Chur zu arbeiten? Oder sage ich: »Nein, ich bin hier, ich arbeite mit dem, was es hier hat.« (Gloria Ferreira)

In beiden Regionen suchen die beruflich selbstständigen Interviewten nach Lücken, die sie – ausgehend von ihrem persönlichen Potenzial – mit Angeboten füllen. Im Oberengadin liegen diese in tourismusnahen Geschäftsbereichen. Es braucht Reinigungsfirmen für Ferienwohnungen und Grossverteiler für Frischwaren. Souvenir-Geschäfte, Bars und kulturelle Veranstaltungen kommen den Wünschen der Gäste nach Konsum und Unterhaltung nach. Am Beispiel der Kulturangebote zeigt sich, dass die Lücken nicht immer auf einer bereits explizit bestehenden Nachfrage beruhen, sondern dass auch Neues geschaffen werden kann. Franca Bianchi hat sich basierend auf ihrer wissenschaftlichen Ausbildung ein eigenes, bisher in der Region noch wenig ausgebautes Berufsumfeld geschaffen. Dabei konnte sie auf Unterstützung und Förderung aus der Region zählen, sowohl bei der Bereitstellung von Infrastruktur als auch bei der Beratung inhaltlicher und organisatorischer Art.

Damals gab es viele Möglichkeiten, im Kulturbereich etwas zu machen. Eben, der Tourismus steckte noch nicht in der Krise, das war in den 90er Jahren. Und hier ist sowieso ein spezielles Publikum, das sich sehr für Kultur interessiert. Viele Leute kommen wegen Nietzsche oder kommen, weil Hermann Hesse hier zwölf Sommer verbracht hat. Das [Hotel hier] ist auch eine Kulturburg. Es hat uns immer unterstützt. Wir durften am Anfang die Vorträge immer dort halten. [...] Wir hatten das Gefühl, wir hatten die Möglichkeit, hier wirklich unsere Ideen zu verwirklichen. Es war überhaupt kein Problem, hier Fuss zu fassen, beruflich. [...] Nur, als wir... es gab eine kleine Phase, als wir hier [...] begonnen haben, einheimische Themen zu behandeln, dann gab es ab und zu so Reaktionen: »Ja, jetzt, was wollen sie über das [Tal] erzählen, wir wissen es, wir sind [von hier] ...« Es gab ein paar Stimmen so in dieser Richtung. Was wollen hier Fremde über die Einheimischen erzählen. Aber jetzt hat sich das gelegt. Also jetzt sind wir, glaube ich, auch [...] integriert. Wir versuchen auch immer, [...] dass wir in der Zwischensaison etwas anbieten, nur für die Einheimischen. Und das schafft natürlich eine gute Stimmung. Dass die Leute merken: »Oh, sie machen etwas gratis, einfach auch für uns.« In der Zeit, in der man sich langweilt, weil das Kulturangebot rapide abfällt, sobald die Saisonhotels geschlossen sind. (Franca Bianchi)

Mit dieser Strategie, kulturelle Angebote für alle anzubieten, konnte sich Franca Bianchi in der Region erfolgreich etablieren, ohne eine Konkurrenz für Einheimische darzustellen, wie sie findet.

Die Leute, die studiert haben, sind längst nicht mehr hier. Also hier sind Leute, die in der Hotellerie etwas erreicht haben, Hoteliers. Einheimische als Wissenschaftler kenne ich eigentlich keine. Die leben nicht mehr hier (nachdenken). Natürlich hätten das zwei Einheimische machen können, zwei Studierende. Aber offenbar kommen die jungen Leute [...] nicht mehr so oft zurück. (Franca Bianchi)

Im Avers und Schams ist die Klientel deutlich kleiner. Der Tourismus dominiert nicht im selben Masse wie im Oberengadin. Statt Firmen mit mehreren Angestellten betreiben die Interviewten flexible Kleinunternehmen mit einer breiten Palette an Dienstleistungen. Der Äpler überbrückt die Wintermonate mit Computer-Support fernab der Stadt, mit journalistischer und fotografischer Arbeit, mit Grafikaufträgen und Gartenbau. Sumalee Buchli und ihr Mann führen Gastbetriebe für die internationale Boulder-Gemeinde und fördern den Winterbetrieb, indem sie das Eisklettern propagieren. Und schliesslich hat sich auch Jules Dubois, der freischaffende Wissenschaftler, in den ersten Jahren mit dem befasst, »was es hier hat«, indem er ein kulturhistorisches Wahrzeichen in der Region untersuchte und neue Interpretationen dazu lieferte.

Es zeigt sich, dass sowohl die Tourismusregion als auch der ländliche Raum Angebotslücken – oder mit den Worten von Schneider und Redepening (2011) – leere Möglichkeitsräume generieren, die für innovative Leute mit Unternehmergeist und Risikobereitschaft Entwicklungspotenzial und die Möglichkeit zur Selbstentfaltung bieten. Manche Interviewte beeindruckten durch ihre vielfältigen beruflichen Aktivitäten. Sie sind gleichzeitig in verschiedene Projekte involviert oder kombinieren Festanstellungen mit beruflicher Selbstständigkeit. Dabei fällt auf, dass sie auf die örtlichen Gegebenheiten und Bedürfnisse eingehen und ihre Geschäftsmodelle daraus entwickeln. Ihre Strategie kommt dem vom französischen Ethnologen Lévi-Strauss geprägten Begriff der »Bricolage« nahe. Sie analysieren die vorhandenen Ressourcen – seien es äussere Gegebenheiten oder auch ihre eigenen Kompetenzen und Möglichkeiten –, kombinieren diese zu etwas Neuem und schaffen dadurch auf sie und die äusseren Umstände zugeschnittene Betätigungsfel-

der.<sup>38</sup> Dabei stützen sie sich auf ihr Beziehungsnetzwerk vor Ort, das sie sich durch aktive Mitgliedschaft in lokalen Vereinen, durch freiwilliges Engagement für die Gemeinschaft, aber auch durch ihre bisherige Arbeit aufgebaut haben. Sie sind in der Region als vertrauenswürdige Personen bekannt. Diese Bekanntheit im kleinräumigen Umfeld bringt verschiedene Vorteile bei einer Geschäftsgründung mit. Auf der Bank wird eher Kredit gewährt, der Handwerker ist grosszügig, wenn es um das fristgerechte Begleichen von Rechnungen geht und erste Aufträge erfolgen durch Freunde, Bekannte oder aufgrund deren Empfehlung. Obwohl manche Interviewte im Oberengadin eine Unverbindlichkeit in den persönlichen Beziehungen konstatieren und die Region zumindest temporär zur Stadt wird, wirken auch hier dieselben Effekte wie im ländlichen Raum. Man kennt einander und weiss, wem man vertrauen kann. Dies kommt den Zugewanderten beim Aufbau ihrer Existenz zugute.

Am Beispiel von Axel Schneider lässt sich exemplarisch zeigen, wie sich eine solch breit gefächerte Geschäftstätigkeit entwickeln kann. Äpler, Fotograf, Journalist, Computer-Supporter, Landschaftsgärtner und Teilzeitangestellter in einem Druckgeschäft – dies seine beruflichen Aktivitäten zum Zeitpunkt des Interviews. Der Weg zu dieser Vielfalt ist geprägt von Flexibilität und Kreativität. Axel Schneider kam vor bald 20 Jahren als Alphirt erstmals nach Graubünden. Die ersten Jahre pendelte er zwischen Deutschland, wo er studierte, und der Alp, wo er im Sommer arbeitete und Geld verdiente. Bereits früh trat er einer Schweizer Äplervereinigung bei, in der er sich aktiv engagierte und so zu einem Berufsnetzwerk Zugang fand. Als er beschloss, sich ganzjährig in der Schweiz niederzulassen, suchte er nach Verdienstmöglichkeiten ausserhalb der Alpsaison. Dabei war ihm sein dichtes Beziehungsnetz behilflich. Denn als Äpler hatte Axel Schneider von Beginn an Zugang zur Bevölkerung und genoss eine hohe Akzeptanz.

Ich habe dann schon damals gemerkt [während des ersten Alpsommers], dass ich als Zusenn schnell Kontakt geknüpft habe mit der einheimischen Bevölkerung, dass ich als erster gewusst habe, wer mit wem verwandt ist und wer wie viel Butter und Käse kriegt. Das war auch mein Job als Zusenn, gewisserweise Buch führen, die Sachen verteilen während dem Alpsommer.

---

38 Vgl. zum Bricolage-Begriff Lévi-Strauss (2016: 31): »Er [der Bastler] muss auf eine bereits konstituierte Gesamtheit von Werkzeugen und Materialien zurückgreifen; eine Bestandsaufnahme machen oder eine schon vorhandene umarbeiten; schliesslich und vor allem muss er mit dieser Gesamtheit in eine Art Dialog treten, um die möglichen Antworten zu ermitteln, die sie auf das gestellte Problem zu geben vermag.«

Und dann habe ich relativ schnell realisiert, wer wohin gehört. [...] Und als Äpler in ein Bergdorf zu kommen, da hast du schon mal die halbe Miete. Du hast den Kontakt, den Bezug zur Landwirtschaft. Äpler sind in Graubünden anerkannt, weil sie einfach im Sommer am Arbeiten sind. Weil die Bergbauern den Äpler nicht ersetzen können. Sie wissen letztendlich nicht, was ein Äpler alles macht oder alles machen muss. So richtig wissen tut es nur der Landwirt, der selber mal einen Alpsommer gemacht hat. Und deshalb hat man einen gewissen Respekt. Andererseits hat man auch eine gewisse Narrenfreiheit, weil als Äpler wird man nicht ganz ernst genommen, weil man ja wirklich auch Saisonarbeiter ist. [...] Man ist angestellt, aber letztendlich arbeite ich sehr selbstständig als Äpler und kann mich da ein bisschen austoben. Man muss auch nicht immer chic rumlaufen. Man ist halt Äpler. Das ist sehr praktisch. (Axel Schneider)

Durch ehrenamtliche Aktivitäten und Vereinszugehörigkeiten baute Axel Schneider sein lokales Beziehungsnetz innert kurzer Zeit aus. Dieses half ihm beim Aufbau seiner vielfältigen Geschäftstätigkeiten während und zwischen den Alpsommern. Er jobbte an verschiedenen Orten und ist bis heute als Journalist und Fotograf tätig. Den freien Journalismus sieht er als Türöffner, durch den er in Bereiche vorstösst, die ihm sonst nicht zugänglich wären. Seit einigen Jahren bietet Axel Schneider auch Computer-Support an, ohne dafür Werbung zu machen, da er keine Informatikausbildung hat. Seine Kunden gelangen über Empfehlungen zu ihm. Mit seinen Dienstleistungen füllt er Angebotslücken auf dem Land. Seine Kunden schätzen es, dass sie ihn persönlich kennen und ihm vertrauen können.

Gerade im landwirtschaftlichen Bereich ist überall ein Computer wichtig. Ohne geht es nicht mehr, aber wenn etwas nicht mehr funktioniert, sind die Leute schnell hilflos. Und in der Stadt hast du natürlich irgendwelche Shops, wo du hin kannst mit den Fragen. Und was wahrscheinlich geschätzt wird, ist das Vertrauen, dass sie mich persönlich kennen und wissen, jetzt kommt der Axel ins Haus und macht das und das. Dem vertrauen wir. Weil das sind ja auch heikle Sachen, so Computer. (Axel Schneider)

Wie lassen sich aber diese vielfältigen Aktivitäten koordinieren? Axel Schneider lebt in einer landwirtschaftlich geprägten Welt mit ihrem eigenen Jahresrhythmus, der nicht nur für die Landwirtschaft gilt, sondern auch für das Dorf- und Vereinsleben. Diesen Rhythmus hat er für sich und seine Aktivitäten übernommen. Im Sommer, wenn seine hauptsächlich in der Landwirt-

schaft tätigen Kunden mit Heuen beschäftigt sind, zieht er auf die Alp und im Herbst hat er wieder Zeit, sich um ihre Computerprobleme zu kümmern. Heute ist Axel Schneider Inhaber einer Einzelfirma. Diese gründete er, weil für ihn als Ausländer die Bewilligung und Besteuerung vieler kleiner Anstellungen und Aufträge schwierig waren.

Es hat sich ergeben. Ich habe nicht unbedingt richtig gesucht oder gezielt gesucht. Vieles hat sich einfach ergeben und auch gewandelt.

(Axel Schneider)

Diese Entwicklung beruht auf intensivem Engagement vor Ort. Damit macht Axel Schneider auf seine Kompetenzen aufmerksam und wird für Arbeitsaufträge angefragt. Nach über zehn Jahren im Tal ist er bekannt. Sein Geschäftsmodell fordert von ihm jedoch viel Flexibilität, Vielseitigkeit und Optimismus sowie einen bescheidenen Lebensstil.

Ich habe mir nie Sorgen gemacht, dass ich keine Beschäftigung oder Arbeit finde. Irgendwo in der Landwirtschaft oder im Gartenbau, auf dem Bau hätte ich immer Arbeit gefunden. Jetzt hatte ich halt die Chance, mich selbstständig zu machen und das grösstenteils damit abzudecken. Und zweimal pro Woche gehe ich nach Thusis ins Geschäft, wo ich im Prinzip mein Grundeinkommen generiere. Und der Rest ist Selbstständigkeit. (Axel Schneider)

Die selbstständige Geschäftstätigkeit ermöglicht ein oft eher bescheidenes, aber selbstbestimmtes Auskommen in der Region. Mehrheitlich ergänzen selbstständig erwerbende Interviewte das Einkommen aus ihrer Firma durch eine Teilzeitstelle mit festem Einkommen oder durch das Einkommen des Partners. Das eigene Unternehmen stellt einen Gewinn an Autonomie dar. Es bietet die Möglichkeit, eine schlummernde Geschäftsidee zu realisieren, sich beruflich zu verwirklichen, wenn dies über eine Anstellung nicht möglich ist oder Beruf und Familie besser vereinbaren zu können.<sup>39</sup> Zugleich ist eine solche Geschäftsgründung verbunden mit Risiko. Risikobereitschaft bewiesen die Zugewanderten aber bereits, als sie den Entscheid zur Migration fällten. Beim Aufbau einer Existenz sind in beiden Untersuchungsregionen persönliche Kontakte, freiwilliges Engagement und Bricolage die zentralen – oft unbewusst angewandten – Strategien. Dabei vermischen sich häufig Privatleben und Beruf. Aus privaten Kontakten können sich Geschäftsbeziehungen entwickeln, kleine Dienstleistungen werden flexibel je nach

---

39 Vgl. Juhasz (2005).

Bedarf von zuhause aus getätigt. Vieles scheint nicht planbar und ergibt sich »zufällig«.

Das Spektrum an Geschäftsfeldern ist gross. Die Vorstellung, dass Zugewanderte hauptsächlich im sogenannten »Ethnic Business« tätig sind, also vorwiegend Produkte aus ihrem Heimatland an eine Kundschaft der gleichen ethnischen Gruppe verkaufen, greift für das Oberengadin, Schams und Avers eindeutig zu kurz. Zwar gibt es auch im Oberengadin portugiesische Lebensmittelgeschäfte für die grosse portugiesische Bevölkerung. Sonst ist das Einzugsgebiet in beiden Regionen aber zu klein für »ethnische Unternehmen«. Die interviewten Unternehmerinnen und Unternehmer haben sich meist Nischen gesucht, in denen es noch kein oder nur ein kleines Angebot gibt oder wo Nachfrage besteht. Ihre Herkunft spielt dabei eine untergeordnete Rolle. Einzig auf die Teamzusammensetzung wirkt sich diese aus. Wer in seinem Unternehmen auf Angestellte angewiesen ist, greift oft auf Landsleute zurück, betont aber, dass dies nicht absichtlich geschehe, sondern sich ergebe. Es liegt nahe, dass die Arbeitskräfterekrutierung über bestehende Netzwerke erfolgt, die unter anderem auch in der Herkunftsgesellschaft verortet sind. Die Anstellung von Personen gleicher Herkunft beruht aber auch auf einem zuweilen beträchtlichen moralischen Druck. Als Unternehmerin weckt Fátima da Silva hohe Erwartungen an ihre Solidarität in Notsituationen.

Wir [die portugiesische Bevölkerung in der Region] sind alle eine kleine Familie. Wenn jemand ein Problem hat, helfen wir. Manchmal sagt mir meine rechte Hand: »Du musst härter sein. Du bist manchmal ein Papa Moll.« Denn wenn jemand kommt und um Arbeit fragt: »Ah, ich brauche das für mein Kind.« Ich ermögliche alles. Und dann bin ich manchmal die Geschädigte. Aber ich kann nicht [nein sagen]. Ich ermögliche manchmal zu viel und die Personen nutzen es aus. Ich muss das noch lernen. (Fátima da Silva)

Mit dem Anwachsen ihrer Reinigungsfirma wurde Fátima da Silva zur Arbeitgeberin für Landsleute und steht heute zwischen zwei Welten, wie sie sagt: auf der einen Seite die Schweizer Arbeitswelt mit ihren Auflagen und Regeln sowie die hiesigen Kunden mit ihren Ansprüchen, auf der anderen Seite ihre Landsleute, die an eine gewisse Flexibilität der Vorgesetzten gewöhnt sind und diese auch von ihr erwarten. Die Balance zwischen den Ansprüchen der Kundschaft und der Belegschaft zu finden, ist für sie eine Herausforderung.

Wenn es ein Schweizer Arbeitgeber ist, sind die Regeln so. Aber weil ich Portugiesin bin, wenn ich versuche, die gleichen Regeln zu machen, dann bin

ich [in den Augen der portugiesischen Angestellten] schon arrogant, meine ich schon, ich sei etwas Besseres als die anderen [...]. Denn wenn ich einen Schweizer Lohn zahlen muss, wenn ich diese Pflicht habe, dann habe ich auch die gleichen Rechte wie ein Schweizer Arbeitgeber. Es gab Leute, die das nicht verstanden. (Fátima da Silva)

Gleichzeitig hat Fátima da Silva eine Scharnierfunktion inne. Sie hilft in Not-situationen und bietet Migrantinnen und Migranten, die aufgrund ihrer geringen sprachlichen Kompetenzen sonst schwerlich eine Stelle finden würden, Arbeitsplätze an. In ihrem Geschäft lernen sie schweizerische Arbeitsstandards kennen und erhalten einen niederschweligen Zugang zum lokalen Arbeitsmarkt. Zudem haben sie in Fátima da Silva eine Ansprechperson für persönliche Anliegen und allgemeine Fragen zum Leben in der Schweiz. Dieses über das rein Ökonomische hinausgehende Potenzial für die Regionen wird von der Politik noch kaum erkannt. Zugewanderte Unternehmerinnen und Unternehmer bieten nicht nur Dienstleistungen an und tragen so zur Attraktivität der Region bei, sondern schaffen oft Arbeitsplätze und üben eine wichtige Vermittlerrolle zwischen der hiesigen Arbeitswelt und anderen Migrantinnen und Migranten aus.<sup>40</sup>

Die angeführten Beispiele machen deutlich, dass beide Untersuchungsregionen mit ihren jeweiligen Charakteristiken Möglichkeitsräume schaffen, die von initiativen Zugewanderten erkannt und kreativ besetzt werden. Angebotslücken und für die kleinräumige Region typische persönliche Kontakte können eine berufliche Etablierung vereinfachen. Welche Qualitäten ein solches Zusammenspiel von regional vorhandenen und von aussen eingebrachten Ressourcen in sich birgt, wird von den Regionen – zumindest basierend auf den Interviewaussagen – noch wenig erkannt.

## 8.6 Potenziale erkennen und fördern

Migrantinnen und Migranten können und wollen auf vielfältige Weise zum Gedeihen der Regionen beitragen. Aus den Interviews lässt sich schliessen, dass die individuellen Potenziale der Zugewanderten im Avers und Schams generell eher erkannt werden als im Oberengadin, sowohl im beruflichen als

---

40 Vgl. Nüssli und Schmitz (2013).

auch im privaten Bereich. Zum einen liegt das daran, dass persönliche Kontakte und Begegnungen im kleinräumigen ländlichen Umfeld unvermeidbar sind. Die Interviewten beurteilen dies mehrheitlich positiv. Es gibt ihnen die Möglichkeit, sich mit ihren Qualitäten zu zeigen und gleichzeitig selbst ihr Umfeld auszuloten. Zum anderen besteht in dieser Umgebung aber auch die Notwendigkeit, das Potenzial jeder einzelnen Person zu nutzen, unabhängig von ihrer Herkunft. Dies ermöglicht zumindest eine teilweise Kompensation der Lücken im Dienstleistungsangebot sowie personeller Lücken in Betrieben, Gemeinden und Vereinen. Die Kleinräumigkeit im Avers und Schams scheint eine ganzheitlichere Wahrnehmung jedes Einzelnen zu befördern. Die Auswirkungen zeigen sich auch in den Zugehörigkeitsgefühlen sowie in den Zukunftsperspektiven der Interviewten.<sup>41</sup>

Demgegenüber vermitteln die Interviewaussagen aus dem Engadin eine eher indifferente oder gar defizitorientierte Sichtweise der ansässigen Bevölkerung gegenüber den Zugewanderten. Das brachliegende Potenzial wird von aussen noch selten erkannt und gefördert. Dort, wo die Interviewten ihre Ressourcen in die Gemeinschaft einbringen, ist es sehr oft ihrem persönlichen Engagement und nicht zuletzt ihrer Beharrlichkeit und einem hohen Mass an Resilienz zu verdanken. In der dafür aufgewendeten Energie steckt denn auch erhebliches Potenzial, das – frühzeitig erkannt und gefördert – der Region noch mehr neue Impulse und engagierte Mitbürgerinnen und Mitbürger bescheren könnte. Ebenfalls noch wenig erkannt und dementsprechend nicht aktiv gefördert wird das umfassende Potenzial zugewanderter Unternehmerinnen und Unternehmer, die neue Angebote und Arbeitsplätze schaffen sowie integrativ und vermittelnd wirken. Migrantinnen und Migranten werden in erster Linie als Arbeitskräfte wahrgenommen, die bei Bedarf gerufen werden. Auch als konsumierende Zielgruppe fühlen sich vor allem weniger gut Verdienende noch kaum erkannt und angesprochen, obwohl die meisten verstärkt im Hier und Jetzt leben und somit auch konsumieren möchten. Insbesondere Portugiesinnen und Portugiesen geben an, zwar als gute Arbeitskräfte zu gelten, zugleich aber mit Reizthemen wie ungenügender schulischer Integration, saisonaler Arbeitslosigkeit, dem Nichteinhalten von Regeln und mangelnden Sprachkenntnissen in Verbindung gebracht zu werden. Eine solche ethnisierende und auf die Zugewanderten als blosse Arbeitskräfte eingeeengte Perspektive raubt der Region kreatives Entwicklungspotenzial im sozialen, kulturellen und politischen Bereich. Aber nicht nur dies: Aktuellste

---

41 Vgl. 5.7 Zukunftsaussichten.

Entwicklungen im Engadin zeigen, dass Hotellerie und Gastronomie zusehends Schwierigkeiten bekunden, qualifizierte Fachkräfte für Saisonstellen zu gewinnen. Obwohl Hoteliers ihre Anforderungen an zukünftiges Personal angepasst haben, bleiben zahlreiche Stellen unbesetzt. Der Tourismusboom der letzten Jahre in Italien und Portugal sowie Portugals aktive staatliche Förderung der Rückkehr<sup>42</sup> haben die Situation auf dem hiesigen Arbeitsmarkt verschärft und gleichzeitig den Handlungsspielraum von portugiesischen und italienischen Staatsangehörigen erweitert. Vermehrt kehren sie in ihr Herkunftsland zurück, und zwar auch langjährige Angestellte mit ihren Familien.<sup>43</sup> Sie nehmen ihr Wissen, ihre Kompetenzen und nicht zuletzt auch ihre vor Ort aufgewachsenen und ausgebildeten Kinder mit, die damit dem regionalen Arbeitsmarkt als Nachwuchs fehlen. Andere lassen ihre Kinder bei Schulschwierigkeiten die Schullaufbahn im Herkunftsland (der Eltern) weiterverfolgen, um die Bildungschancen durch Pendeln zwischen den Bildungssystemen zu optimieren.<sup>44</sup> Manche interviewte portugiesische Eltern sehen die Arbeit als (Haupt-)Aufenthaltsgrund im Tal. Diese Haltung wird durch eine ethnisierende Aussenwahrnehmung der »Portugiesen als Arbeitskräfte« verstärkt. Solange beide Seiten den Aufenthalt der Portugiesinnen und Portugiesen als temporär verstehen und sich die Familien nicht stärker emotional mit ihrem aktuellen Wohnort verbunden fühlen – sei es durch eine breite und vertiefte Akzeptanz oder durch attraktive berufliche Perspektiven für sich und ihre Kinder, aber auch durch das Erlernen der Ortssprache und vermehrte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben – bleibt das Migrationsprojekt temporär. Dementsprechend reagieren diese Familien flexibel mit Rückkehr auf sich ändernde wirtschaftliche Bedingungen in ihrem Herkunftsland. In einem Kanton, der seit Jahrhunderten von Zu- und Abwanderung geprägt ist und in dem viele Familienbiographien von Migration erzählen, erstaunt es, keine grössere Offenheit gegenüber Menschen anzutreffen, die neue Impulse

---

42 [www.programaregressar.gov.pt](http://www.programaregressar.gov.pt) (3.7.2020).

43 Telefongespräch mit Christoph Schlatter, Präsident des Hoteliervereins St. Moritz, 6.12.2018 und Zeitungsartikel von Alabor (NZZ am Sonntag 24.3.2019).

44 Vgl. Fürstenau 2004 und Siouti 2013, die am Beispiel Deutschland – Griechenland das Pendeln zwischen verschiedenen Ländern und Bildungssystemen als Ressource analysieren sowie Aussagen von Schulleitern, Lehrpersonen und Eltern im Engadin im Zusammenhang mit einer noch nicht abgeschlossenen Studie zu Bildungschancen an romanischen Volksschulen (Institut für Kulturforschung Graubünden und Pädagogische Hochschule Graubünden, 2019–2023).

in die Region bringen können und möchten.<sup>45</sup> Vielleicht würde ein offeneres, vielfältigeres und sich erneuerndes Umfeld dem einen oder anderen temporär gedachten Migrationsprojekt eine längerfristige Perspektive mit positiven Effekten für die Menschen und die Region verleihen.

---

45 Bündner leisteten Kriegsdienst in der Fremde, waren als Zuckerbäcker in Europa und über Europa hinaus erfolgreich und wanderten von Armut getrieben aus oder zogen und ziehen aus beruflichen oder anderen Gründen in urbanere Regionen der Schweiz oder ins Ausland. Ausländische Arbeitskräfte wirkten massgeblich an der Realisierung grosser Infrastrukturprojekte wie Bahn- und Kraftwerkbau mit und sind bis heute im Bau- und Tourismussektor tätig (vgl. Historisches Lexikon der Schweiz (HLS), »Graubünden«, Version vom 11.1.2018. <https://hls-dhs-dss.ch/de/articles/007391/2018-01-11/> (4.6.2020).

