

4. Leben im ländlichen Avers und Schams

Die aktuellste Gemeindetypologie des Bundesamtes für Statistik kategorisiert alle Gemeinden im Avers und Schams als ländlich peripher, je nachdem mit touristischem, agrarischem oder gemischtem Akzent.¹ Dies die offizielle Version. Im Diskurs der Interviewten tritt das Attribut »peripher« nie auf. Ihren Schilderungen zufolge leben sie in einer ländlichen, reizvollen Umgebung, wo man sich kennt, beim Gang durchs Dorf zu einem kurzen Schwatz stehen bleibt, wo man schön wohnen kann, wo Kind und Hund unbeaufsichtigt durchs Dorf laufen können, wo keine Kleiderordnung herrscht und wo auch Besucher gerne verweilen, wo es sich also gut leben lässt, vorausgesetzt man verlässt zuweilen das Tal und legt sich nicht mit den Nachbarn an.

Die beiden Talschaften Avers und Schams sind landwirtschaftlich geprägt. Fast ein Viertel der Berufstätigen ist im land- und forstwirtschaftlichen Sektor beschäftigt. Für zugewanderte Arbeitssuchende ist die Landwirtschaft dennoch von geringer Bedeutung, da es sich um Kleinbetriebe handelt, die nur wenige Arbeitsplätze für Nicht-Familienmitglieder bieten. In Zillis und Andeer überwiegen Dienstleistungs- und Gewerbebetriebe. Wichtige Arbeitgeber in der Region sind das Gastgewerbe, inklusive Kurtourismus, Rehabilitationsklinik, Alters- und Pflegeheim, Baugewerbe, die Kraftwerke Hinterrhein sowie die Steinbrüche. Am Schamserberg bieten der Naturpark Beverin und die Fachstelle für Nachhaltigen Tourismus und Entwicklung der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) qualifizierte Arbeitsplätze.² Im Gegensatz zum Oberengadin gibt es aber keinen einzelnen stark dominierenden Wirtschaftszweig. Dementsprechend heterogener sind auch die Beweggründe, die ins Tal führen. Im Folgenden sollen sie deshalb näher dargestellt werden.

1 Bundesamt für Statistik, BFS 2017.

2 Vgl. Wirtschaftsstruktur 2011-2016: Kanton Graubünden, Amt für Wirtschaft und Tourismus (AWT).

4.1 Wege ins Avers und Schams

Während das Oberengadin international als Tourismusregion bekannt und somit auch den zugezogenen Migrantinnen und Migranten bereits vor ihrer Ankunft ein Begriff ist, kennen die wenigsten die beiden Talschaften Avers und Schams in Mittelbünden. Umso mehr mag es interessieren, auf welchen Wegen Migrantinnen und Migranten hierher gelangen. Gleich vorweg: Die allgemein bekannten Migrationsmotive sind durchaus auch im Avers und Schams von Bedeutung. Einzelne Interviewte gelangten der Liebe wegen in die Region. Nicht, weil sie sich in eine Avnerin oder einen Schamser verliebt hätten, sondern weil ihre Partner dort Arbeit gefunden hatten. Und natürlich behält auch hier das Motiv Arbeit seine Bedeutung beim Migrationsentscheid. Im Detail sind die Migrationsgeschichten aber doch vielfältiger, als diese beiden Hauptmotive vielleicht vermuten lassen, und lohnen deshalb eine genauere Darstellung.

Familiäre Verbindungen und Personalvermittlung

Im Gegensatz zum Oberengadin, wo fast alle Interviewten bereits vor ihrer Ankunft persönliche Kontakte zur Region unterhielten, kannte im Avers und Schams nur knapp die Hälfte bereits jemanden im Tal. Aufgrund der sehr geringen ausländischen Bevölkerung kann auch nicht von Migrationsnetzwerken gesprochen werden.³ Einzig die beiden portugiesischen Interviewpartnerinnen konnten sich bei ihrer Ankunft auf ein Netz an Verwandten und Bekannten abstützen.

Mein Bruder begann für viele Leute Arbeit zu organisieren. Das war in den Jahren um 1988. Es war ein Boom mit viel Arbeit und Migration. Mein Bruder arrangierte etwa für 20 Personen aus unserer Region eine Arbeit. Er arrangierte auch Arbeit für meinen Freund. [...] Ich hatte ein gutes Leben in Portugal. Ich hatte meine Arbeit, wir waren eine Familie der Mittelschicht. Wir hatten alle Arbeit, wir hatten ein eigenes Haus. Wir mussten nicht unbedingt migrieren. Aber da er [ihr damaliger Freund] ging, fragte ich meine Eltern, ob ich auch gehen könne. (Gloria Ferreira)

3 Der Ausländeranteil im Avers und Schams beträgt 12 % oder 228 Personen (AWT Graubünden: Ständige Wohnbevölkerung per 31.12.2018: Eckwerte (Gemeindestand 2018: 108 Gemeinden)).

Gloria Ferreira betont, dass sie nicht aus Not migriert ist. Als es ihrem Bruder gelang, auch für sie eine Arbeit zu finden, heiratete sie und zog zu ihrem Ehemann ins Avers. Damals lebten drei Brüder in der Region, eine Schwester war bereits wieder nach Portugal zurückgekehrt. Dass ihr Bruder in einer Region mit eingeschränkter Zahl an Arbeitsplätzen für so viele Bekannte eine Arbeitsstelle finden konnte, führt Gloria Ferreira auf die Art seiner eigenen Arbeit zurück. Er arbeitete bei einer Baufirma. Dadurch sei er viel unterwegs gewesen, habe die Region und ihre Bewohner kennengelernt und potenzielle Arbeitgeber angefragt, ob sie jemanden brauchen würden. Gloria Ferreira führt die Praxis ihres Bruders fort und vermittelt ihrerseits Arbeit an Bekannte. So fand auch meine zweite portugiesische Gesprächspartnerin in der Region – Maria da Silva – dank ihrer Vermittlung eine Stelle. Die beiden Frauen lernten sich über Maria da Silvas Schwiegermutter kennen, die ebenfalls seit fast 30 Jahren in der Gegend lebt.

Wie Gloria Ferreira und Maria da Silva zog Jules Dubois aus familiären Gründen ins Schams. Seine Schweizer Frau verspürte nach mehreren Jahren in Frankreich den Wunsch, in ihr Herkunftsland zurückzukehren. Schliesslich fand sie im Tal Arbeit. Im Gegensatz zu den beiden oben genannten Frauen konnte Jules Dubois jedoch seine bisherigen, mehrheitlich ortsungebundenen Tätigkeiten am neuen Wohnort weiterführen und erhielt sich seine beruflichen Kontakte in Frankreich durch regelmässige Reisen an den früheren Arbeitsort.

Es hatte etwas Zufälliges an sich. Wir hätten nach Ennetbühl im Kanton St. Gallen kommen können oder nach Brig oder Martigny. Ich freute mich, in die Berge zu ziehen. Für mich war das sehr gut. Ich war weiterhin in Paris immatrikuliert, um mein Doktorat zu beenden. Ich ging manchmal nach Paris und war zugleich Hausmann. Die Kinder, die Küche, der Haushalt. Meine Frau arbeitete an ihrer Arbeitsstelle in der Gemeinde und ich verfolgte meine intellektuellen Angelegenheiten. Ich schrieb Artikel und arbeitete an meinem Doktorat. (Jules Dubois)

Trotz der aus nationaler Sicht peripheren Lage und den heterogenen Beweggründen zur Migration lassen sich auch in diesen Tälern gesamtschweizerische Tendenzen erkennen. Die Mehrheit der Interviewten begann die berufliche Karriere in der Region mit einer saisonal befristeten Stelle respektive Temporärarbeit. Stellen mit geringem Anforderungsprofil wurden durch Verwandte oder Bekannte vermittelt, solche mit mittlerem Anforderungs-

rungsprofil über Agenturen.⁴ Dirk Wagner steht exemplarisch für die rasante Zunahme des Temporärarbeitsvolumens ausländischer Arbeitskräfte in der Schweiz, nachdem die Personenfreizügigkeit zwischen der Schweiz und der Europäischen Union (2002) eingeführt wurde. Von 2003 bis 2007 erhöhte sich dieses Volumen um 60 % (Baumann und Alleva 2007). Als der ausgebildete Schreiner nach einem Unfall in Ostdeutschland im Spital lag, machte er sich Gedanken über seine Zukunft. Der Arbeitsmarkt in Ostdeutschland befand sich zu dieser Zeit in der Krise.⁵ Da stiess er in einer Zeitung des deutschen Arbeitsamtes auf die Anzeige eines Arbeitsvermittlungsbüros aus Chur. Sie suchten einen Schreiner.

Dann habe ich den Entschluss gefasst, diese Saison einmal zu probieren, wie es ist. Ein wenig Geld zur Seite legen. Man hat ja immer gehört: »In der Schweiz verdient man gutes Geld.« Dann habe ich die Bewerbung geschrieben, dann dauerte es zwei oder drei Monate und dann ging es auf einmal rassig. (Dirk Wagner)

Das Arbeitsvermittlungsbüro aus Chur setzte auf gezieltes Anwerben in Ostdeutschland und zählte auf Spontaneität und Ungebundenheit potenzieller Arbeitnehmer. Sie boten administrative Unterstützung beim Umzug. Dirk Wagner war beeindruckt von der Effizienz und Geschwindigkeit, mit der alle Formalitäten abgewickelt wurden. Dieses Tempo verunmöglichte ihm aber auch eine gründliche Vorbereitung seines Umzugs.

Ich wusste nichts von der Schweiz! (Dirk Wagner)

Dieser niedrige Informationsstand ist ein typisches Phänomen von Kurzerwerbsaufenthalten bei ihrem ersten Arbeitseinsatz in der Schweiz (Stutz et al. 2013: 84). Obwohl Dirk Wagner sich von einem Freund bezüglich des Arbeitsvertrags hatte beraten lassen, geriet er schon nach wenigen Wochen in der Schweiz in eine prekäre Situation. Das Arbeitsvermittlungsbüro teilte

4 Vgl. Stutz et al. (2013) zu Kurzerwerbsaufenthalten in der Schweiz. Die Hauptaussagen dieser Studie treffen in vielerlei Hinsicht auch auf die anfänglichen Arbeitsbedingungen und Erfahrungen von Interviewten im Avers und Schams zu, insbesondere bei saisonal befristeten Anstellungen.

5 2003 bis 2005 verzeichnete Ostdeutschland mit über 18 % einen Höchststand in der Arbeitslosenquote (Quelle: Bundeszentrale für politische Bildung, www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61718/arbeitslose-und-arbeitslosenquote?zahlenfakten=detail (23.7.2020)).

ihm mit, es habe keine Arbeit mehr für ihn. Vermutlich dank seiner beruflichen Qualifikationen als Schreiner konnte ihm das Unternehmen dennoch kurze Zeit später eine Stelle im Schams vermitteln, die er später in eine Festanstellung umwandeln konnte.

Die Temporärarbeitskräfte werden wie Dirk Wagner hauptsächlich im Baugewerbe beschäftigt. Sie sind verschiedenen Risiken ausgesetzt. Zum einen solchen, die alle Kurzaufenthalter tragen, wie durchschnittlich tiefere Löhne und prekärere Arbeitsbedingungen als niedergelassene ausländische Arbeitskräfte. Erschwerend kommt bei Temporärangestellten dazu, dass sie einer unsicheren Beschäftigung nachgehen: mit kurzen Kündigungsfristen und unter Umständen auch Lücken in den Sozialversicherungen, schlechterer Integration in den Betrieben und wenig Weiterbildungsmöglichkeiten (Baumann und Alleva 2007: 59). Im Herkunftsland geben sie alles auf, in der Schweiz riskieren sie, nach kurzer Zeit wieder ohne Beschäftigung und somit auch ohne Lohn dazustehen. Auf Dirk Wagner trifft dies nicht zu. Zwar endete sein erster Arbeitseinsatz schon nach drei Wochen, danach fand er aber gleich wieder eine Stelle, an der er fünf Jahre blieb. Ihm gelang relativ schnell der Ausstieg aus dem temporären Arbeitsverhältnis. Mit Ortskenntnissen konnte er sich die nächsten Arbeitsstellen selbst suchen, ohne auf das Arbeitsvermittlungsbüro angewiesen zu sein. So erging es auch Aleksandra Mani, die über eine slowakische Agentur zu ihrer ersten Saisonstelle im Rheinwald gelangte. Bereits die zweite Saisonstelle suchte sie sich ohne Hilfe. Dirk Wagner und Aleksandra Mani dienten die Arbeitsvermittlungen als Türöffner zu einer Region, von deren Existenz sie zuvor nichts gewusst hatten.

Der Charme von Boulder-Felsen und Kühen

Sumalee Buchli verdankt ihren Weg in die Region den besonderen landschaftlichen Qualitäten und einem überraschenden Arbeitsangebot. Die Thailänderin zog mit ihrem Bündner Mann und ihrer Tochter 2007 nach Graubünden. Ursprünglich planten sie, wie Dirk Wagner, nur für kurze Zeit in der Schweiz zu arbeiten, um etwas Geld zu verdienen. Danach wollte das Paar wieder nach Thailand zurückkehren und dort ein eigenes Unternehmen gründen. Der berufliche Einstieg gestaltete sich schwierig. Sumalee Buchlis Mann fand zwar Arbeit, der Lohn reichte aber nur knapp für die Familie. Sumalee Buchli hatte in Thailand eine Ausbildung als Elektrikerin absolviert und später in einem Geschäft für Kletterausrüstung gearbeitet. In der Schweiz suchte sie in den

verschiedensten Bereichen Arbeit, fand aber nur eine kurzfristige Beschäftigung in einer Reinigungsfirma. Selbstkritisch bemerkt sie, dass sie vor dem Umzug in die Schweiz nicht überlegt hatte, was sie dort arbeiten könnte. In der Freizeit kletterte ihr Mann im international bekannten Boulder-Gebiet »Magic Wood« bei Ausserferrera. Der jungen Familie gefiel der damals noch sehr rudimentäre Campingplatz. Sie baten die Gemeinde um eine Bewilligung zum Verkauf von Getränken und Snacks an den Wochenenden. Die Gemeinde bot ihnen jedoch gleich die Führung des Campingplatzes an. Das Paar war überrascht und nahm das Angebot erfreut an. Sumalee Buchli und ihre Familie zogen ins Tal. Zum Campingplatz konnten sie von der Gemeinde auch ein Restaurant und eine Touristenunterkunft pachten und betreiben. Durch ihre Kontakte zur Boulder-Szene zogen sie eine neue Klientel an, gleichzeitig verloren sie aber auch einheimische Stammgäste.

Sumalee Buchli und ihr Mann fanden in dieser Region, wo Arbeitsplätze rar sind, ihre sehr spezifische Nische. Aus der spontanen Geschäftsidee eines Snackstands als Nebeneinkunft entstand im Laufe der Jahre ein mehrgliedriges Unternehmen. Möglich wurde dies durch die kleine Gemeinde, die die Chance erkannte, eine Lösung für den Betrieb des Campingplatzes und später der anderen gemeindeeigenen Liegenschaften zu finden. Im Prinzip eine ideale Konstellation: ein interessiertes und engagiertes Unternehmerpaar auf der einen und zu verpachtende Liegenschaften auf der anderen Seite, wären da keine Divergenzen zwischen den Betreibern und Teilen der Bevölkerung.⁶

Der ortsspezifischen Arbeit wegen zog auch Axel Schneider in die Region. Im Zuge einer Ausbildung im Umwelt- und Landwirtschaftsbereich absolvierte er verschiedene Praktika und kam mit Leuten in Kontakt, die ihm die Alpwirtschaft empfahlen. Den ersten Alpsommer verbrachte der Deutsche in der bündnerischen Surselva. Dann begann er in Deutschland ein Studium in Agrarwissenschaften. Während der Sommer-Semesterferien zog er weiterhin in Graubünden auf die Alp. Gleichzeitig engagierte sich Axel Schneider in einer Äpler-Vereinigung. So lernte er Leute und die Region kennen und baute sich ein regionales Netzwerk auf. Ins Schams kamen er und seine damalige Partnerin aber wegen einer Kuh.

Das war dieser trockene Sommer.⁷ Ende Sommer sind sehr viele Kühe auf die Metz, weil zu wenig Futter im Stall war. Da war eine Kuh, die hätte auch

6 Vgl. 5.5 Akzeptanz in der kleinräumigen Gesellschaft.

7 Der »Hitzesommer« 2003.

auf die Metzg sollen. Wir wussten aber, die ist tragend und die ist eine Wunderkuh. Als Äipler lernt man die Tiere fast besser kennen als die Bauern im Stall. Das war eine Kuh, die man nicht verkauft und schon gar nicht auf die Metzg gibt. Dann haben wir gesagt: »Wir kaufen die.« Und weil eine Kuh keine Kuh ist, haben wir noch eine zweite Kuh dazu gekauft. Dann hatten wir zwei Kühe erworben und das war der Grund dazubleiben. (Axel Schneider)

Als Kleinstbauern suchte das Paar über ein Inserat eine Bleibe für sich und die Tiere und erhielt ein einziges Angebot, nämlich aus dem Schams, wo Axel Schneider auch heute noch lebt.

Ferienhaus und Solarenergie

Waren es bei Axel Schneider die beiden Kühe, die ihn ins Tal brachten, so verleitete Roberto Conti aus Norditalien ein Ferienhaus zur Verlegung seines Hauptwohnsitzes. Er und seine Familie hatten die Region Jahre zuvor auf Wanderungen kennengelernt und ein Ferienhaus gemietet. Als Roberto Conti als Informatiker in Norditalien und im Tessin kaum mehr Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung sah, beschloss er, seine Arbeitssuche auf die Alpennordseite auszuweiten. Seit zehn Jahren arbeitet er nun im Fürstentum Liechtenstein und führt ein multilokales Leben mit Wohnsitzen im Schams und in Norditalien, wo Frau und Kinder leben. Längerfristig möchten sich Roberto Conti und seine Frau fest im Tal niederlassen.

Auch Marco Olivieri und seine Familie aus dem direkt angrenzenden Italien verbrachten die Freizeit oft im Tal, insbesondere zum Baden im Andeerer Heilbad. Dabei lernten sie Marco Olivieris heutigen Arbeitgeber kennen und waren fasziniert von dessen Arbeit als Solarpionier im alpinen Raum. Die Familien freundeten sich an und pflegten einen regen Austausch. Erst begann Marco Olivieris älterer Bruder im damals noch kleinen Schweizer Betrieb zu arbeiten. Marco Olivieri selbst verbrachte zunächst zwei Sommer im Avers beim Heuen, ebenfalls dank eines familiären Kontakts ins angrenzende italienische Valle di Lei.⁸ Später wechselte er wie sein Bruder zum heutigen Arbeitgeber im Schams. Am Anfang seiner Auswanderungsgeschichte stehen das familiäre Interesse an der Region und insbesondere ihr Interesse an der Arbeit seines heutigen Arbeitgebers. Daraus entstand eine bis heute andauernde enge Freundschaft zwischen den beiden Familien.

8 Damit führte er die jahrhundertealte Praxis der italienischen Mäher im Tal fort.

4.2 Die Neuen im Dorf

Bei einer Bevölkerungszahl von knapp 2000 Personen im Avers und Schams ist es naheliegend, dass man sich zumindest vom Sehen her schnell kennt. Dies erfährt auch die Ethnologin, wenn sie mit dem Postauto zu den Interviews in die Region fährt. Während Wandertouristen am Wochenende selbstverständlich sind und kaum angesprochen werden, fällt eine unbekannte Person während der Woche auf. Der Postautofahrer, die Schulkinder und andere Fahrgäste erkundigen sich interessiert, wohin man fahre und wozu. Als die Ethnologin nach einem Interview im Avers ins Postauto steigt und eine Fahrkarte zum nächsten Termin löst, meint die einzige Passagierin, sie sei bestimmt die Frau, die mit ihrem Partner ein Interview vereinbart habe. Es entspinnt sich ein anregendes Gespräch und die Ethnologin erfährt schon Einiges über den Kontext, der sie erwartet. Als sie Stunden später zum Interview erscheint, weiss auch ihr Gesprächspartner bereits das eine oder andere über sie. Die spärlichen Postautoverbindungen am Schamserberg bringen es mit sich, dass die Ethnologin zuweilen zu Fuss unterwegs ist. Dabei trifft sie eine Frau, die sie nach dem Weg fragt. Nach kurzem Gespräch stellt sich heraus, dass diese Frau die Mutter eines zukünftigen Interviewpartners ist. Der Ruf eilt der Forscherin auch in diesem Fall voraus.

Das Gefühl des Ausgestelltheits ist am Anfang sehr gross. Es ist unmöglich, unerkannt durch das Dorf zu gehen. Für die damals noch sehr junge Gloria Ferreira, die weder Deutsch noch Italienisch sprach, glich der Gang von ihrem Haus zum Arbeitsort anfangs denn auch einem Spiessrutenlauf.

Ich hatte ein Erlebnis in der ersten Woche. Ich wohnte in einem kleinen Haus und musste durch das ganze Dorf gehen. Wie wenn ich in Hollywood hätte defilieren müssen. Ich musste an den Leuten vorbeigehen, die ›Guten Tag‹ sagten, und ich konnte nicht antworten. Ich erinnere mich, da war der Nachbar, denn wir haben nur einen Nachbarn (Lachen). Stell dir vor! Da waren mein Nachbar und mein Chef. Ich kam und dachte: »Ah, die beiden, dann muss ich ›Guten Tag‹ sagen.« Wenn es ein Loch gehabt hätte, wäre ich reingekrochen und erst beim Restaurant wieder hervorgekommen. Ich schaute immer zu Boden. Als ich an ihnen vorbei ging, sagte ich »Hallo« und senkte den Kopf sofort wieder. Damit es nicht ging [kein Gespräch zustande kam]. [...] So hatten sie keine Zeit, mich etwas zu fragen. Denn ich war schon vorbei. Dann, nachdem ich diese Kurve gemacht hatte, waren da die Arbeiter vom Baugeschäft. Und ich: »Oh nein, noch zwei! Dann muss ich nochmals

den Kopf heben.« Ok. Ich machte es. [...] Ich kam auf den Parkplatz des Restaurants, da waren alle Männer um fünf Uhr am Feierabendbier trinken. Sie schauten alle mir nach. Und ich: »Pronto, alle schauen.« Es hatte einen, der schaute immer zurück und pfiß. Und wenn er pfiß, lachten die anderen, die ganze Gruppe lachte. Und ich ging vorbei und konnte nichts sagen. Ich konnte nichts sagen, weil ich noch nichts konnte. Also ging ich in die Küche. Immer mit der Lust, ihm an den Hals zu springen. Und das machten sie Woche um Woche. Wenn ich über den Parkplatz ging, pfiß er und alle lachten. Ich hielt es aus, bis ich zwei drei Wörter auf Italienisch sagen konnte, einen Satz machen konnte. Ich kam in die Küche und sagte zu meinem Chef auf Italienisch: »Schau, geh raus und sag diesem Mann: ›Wenn du noch einmal pfeifst, dann schlage ich dir das Gesicht ein!‹« [Der Mann sprach kein Italienisch, weshalb Gloria Ferreira auf die Vermittlung ihres Arbeitgebers angewiesen war]. Ich habe es geschafft! Ich schaffte es, alle diese Wörter zusammenzufügen. [...] Und er hat es respektiert. Von da an hat er nie mehr gepfeifen. (Gloria Ferreira)

Dirk Wagner mietete zu Beginn seiner Temporärstelle im Schams ein Zimmer in einem Hotel. Für ihn war dies einerseits eine unbefriedigende Wohnsituation, da er keine Küche hatte und im Restaurant essen musste, obwohl er seinen Lohn lieber gespart hätte. Andererseits konnte er sich durch den regelmässigen Restaurantbesuch und seine Arbeit innert kurzer Zeit einen Bekanntenkreis aufbauen.

Gekannt haben sie mich im Dorf eigentlich relativ schnell. Dadurch, dass ich in einer kleinen Schreinerei gearbeitet hatte, wir natürlich viel oder eigentlich ausschliesslich Privatkundschaft hatten, da einmal ein Fenster wechseln, dort einmal eine Türe. Und dazu am Abend hatte man im Hotel dann doch unten gegessen und z'Nacht gegessen und die anderen am Stammtisch ... und dann ist man halt in der Woche dreimal dort unten. Und dann hat man halt doch [gefragt]: »Wer ist der?« »Ach, das ist der vom Schreiner.« Mit einmal hat sich das dann einfach gemischt. Dann sind die ersten Leute gekommen, setzten sich an den Tisch und fingen an zu sprechen und fragen: »Was bist du für einer, wie kommst du da her?« (Dirk Wagner)

Bekannt sind alle sehr schnell, ob sie Zugang zur Bevölkerung finden, hängt jedoch von verschiedenen Faktoren ab.⁹ Für Axel Schneider war klar, dass er

9 Vgl. 5.5 Akzeptanz in der kleinräumigen Gesellschaft.

als Zuzüger den ersten Schritt machen musste. Deshalb zog er gleich nach seiner Ankunft im kleinen Dorf von Haus zu Haus und stellte sich vor. Daran hinderten ihn aber auch keine Sprachbarrieren. Im Alltag sind es der Schwatz an der Strassenecke, das Einkaufen im Dorfladen oder auf dem Hof der Nachbarn, die die Akzeptanz fördern und lose Kontakte schaffen. Strukturierte Integrationsförderung gibt es im Avers und Schams keine. Verschiedene formelle Anliegen werden auf informellem Weg geregelt oder zumindest in die Wege geleitet.¹⁰ Als Dirk Wagners Lebenspartnerin mit ihrem Sohn den Umzug aus Deutschland ins Schams plante, reichte ein Anruf beim Schulleiter, den Dirk Wagner kennt, um das Vorgehen und die benötigten Unterlagen in Erfahrung zu bringen. Bei Problemen im Haus helfen Handwerker, die er von der Arbeit her kennt.

Wenn wir hier ein Problem haben mit den alten Leitungen oder mit den Steckdosen, dann rufe ich schnell den Stromer an, den ich schon jahrelang kenne. Der kommt vorbei, gibt mir Tipps oder sagt: »Ich schicke dir einen vorbei, der macht dir das noch schnell.« Oder der Sanitär. Man kennt sich einfach. (Dirk Wagner)

Die anfängliche Neugier der Bevölkerung mündete bei fast allen Interviewten schon bald in ein wohlwollendes Nebeneinander mit mehr oder weniger intensivem Austausch. Man kennt sich, nimmt einander wahr, aber mischt sich nicht zu sehr ein, so das Bild, das mehrheitlich von den Nachbarn gezeichnet wird.¹¹

Der Nachbar weiss alles, was du machst. Es ist sehr klein. Nur, du schaust nicht so sehr darauf, was der Nachbar denkt, wie die Portugiesen das machen. Du weisst, wenn du mit einem rosafarbenen Kleid ausgehst, wird der Nachbar sagen: »Oh schau, sie geht so angezogen aus. Schau mal.« Aber das stört dich nicht. Du nimmst es nicht so ernst wie dort in Portugal. (Gloria Ferreira)

Wer sich jedoch in seinem Tun zu sehr von etablierten lokalen Mustern abhebt, muss mit kritischen Reaktionen rechnen, wie die Erfahrungen von Sumalee Buchli zeigen.¹²

¹⁰ Vgl. Jentsch und Simard (2009: 186).

¹¹ Vgl. Machold et al. (2013).

¹² Vgl. 5.5 Akzeptanz in der kleinräumigen Gesellschaft.

4.3 Berufliche Gestaltungsmöglichkeiten in der ländlichen Region

Getreu den Zielen dieser Forschung und der Heterogenität der Migrationsbevölkerung in der Untersuchungsregion unterscheiden sich die Interviewten und ihre Werdegänge. Ein Muster lässt sich deshalb nicht ablesen, Tendenzen jedoch schon. Der Arbeitsmarkt im Schams und Avers ist wie erwartet klein. Ohne Vermittlung gelangt kaum jemand dorthin. Meist verhelfen Bekannte oder Verwandte zur ersten Arbeitsstelle. In zwei Fällen sind es professionelle Vermittlungsbüros, die den Kontakt herstellen. Die Äusserungen einiger Interviewten weisen darauf hin, dass Arbeitgeber aus Mangel an ortsansässigen Stelleninteressenten auf die Arbeitskräfterekrutierung im Ausland zurückgreifen. Dies wird durch Arbeitgeber im Tal bestätigt.¹³ Demnach finden sie trotz intensiver Suche keine geeigneten Arbeitskräfte in der Region. Junge Einheimische wandern ab, um eine Ausbildung zu absolvieren. Danach kehren sie selten zum Arbeiten in die Region zurück. Für harte körperliche Arbeit finden sich kaum inländische Bewerber. Erschwerend kommen im Bausektor die jahreszeitlich bedingten Schwankungen dazu. Die Arbeitgeber sind auf temporäre Arbeitskräfte angewiesen. Aber auch Fachkräfte wie Schreiner oder Elektriker sowie Fachleute in leitenden Positionen sind schwer zu finden. Jentsch und Simard (2009: 180f.) führen – basierend auf Studien in Irland und Schottland – die Schwierigkeit zur Stellenbesetzung in ländlichen Regionen darauf zurück, dass es sich oft um Arbeitsstellen handelt, die körperlich anstrengend, schwer mit dem Privatleben vereinbar und schlecht bezahlt sind. Wer vor Ort verwurzelt ist und am Sozialleben teilnehmen möchte, versucht deshalb, eine besser mit den eigenen Bedürfnissen zu vereinbarende Stelle zu finden. In die entstehende Lücke springen neu Zugezogene, die sich erst noch etablieren müssen und die anfangs bereit sind, diese unvorteilhaften Arbeitsbedingungen auf sich zu nehmen. Diese Beschreibung trifft auch auf die ersten Arbeitsstellen mehrerer in der Region beschäftigter Interviewten zu. Anders als von Jentsch und Simard (2009: 186) konstatiert, verliessen die Interviewten aber die Region nicht, sobald sich ihnen anderswo eine attraktivere Arbeitsmöglichkeit bot. Alle Interviewten versuchten sich vor Ort zu etablieren, was darauf hinweist, dass die Region für sie als Wohn- und Arbeitsort attraktiv ist. Leider konnten keine Weggezogenen für ein Interview

13 Telefongespräch mit Mary Hassler, hassler energia, Zillis (26.1.2018).

gewonnen werden,¹⁴ hingegen zeigt die bereits zitierte Bevölkerungsstatistik, dass der interkantonale Migrationssaldo stark negativ ist. Es ziehen jährlich etwa doppelt so viele Ausländerinnen und Ausländer von Graubünden in einen anderen Kanton um wie umgekehrt.¹⁵

Ein weiterer Faktor für die geringe Attraktivität der Arbeitsstellen auf dem Land ist die Instabilität auf dem Arbeitsmarkt, wie die Schilderungen von Maria da Silva und Dirk Wagner zeigen. Die Klein- und Kleinstbetriebe müssen knapp kalkulieren. Geringe Schwankungen im Geschäftsgang erfordern eine sofortige Reduktion der Ausgaben, was Stellenkündigungen bedeutet. Davon sind in erster Linie unqualifizierte und neue Arbeitskräfte betroffen. Die erneute Stellensuche gestaltet sich aufgrund des knappen Angebots schwierig. Persönliche Kontakte sind dabei essentiell. Die Werdegänge der Interviewten, die in der Region in Angestelltenverhältnissen arbeiten, lassen erkennen, wie sie sich nach und nach aus dieser Instabilität und den unattraktiven Arbeitsbedingungen herauszuarbeiten versuchten. Fast alle wählten dabei den Weg über eine formalisierte Ausbildung.

Der Handlungsspielraum hängt – unabhängig von den individuellen Lebensentwürfen – neben dem persönlichen Beziehungsnetz auch mit dem Qualifikationsniveau zusammen. Besser Qualifizierte verfügen tendenziell über mehr Möglichkeiten, sich auf dem stark eingeschränkten regionalen Arbeitsmarkt zu etablieren.¹⁶ Im Gegensatz zum Oberengadin, wo der Tourismus- und Bausektor eine grosse Zahl an Arbeitsplätzen mit niedrigem Anforderungsprofil bieten und so ein Auskommen auch ohne Ausbildung ermöglichen, ist der Arbeitsmarkt im Avers und Schams heterogener. Ohne formalisierte Berufsausbildung gibt es wenige Arbeitsplätze und kaum Aufstiegsmöglichkeiten. Dies ist den Interviewten bewusst. Bis auf eine Ausnahme streben alle nicht selbstständig Erwerbenden eine schweizerisch anerkannte Berufsausbildung an oder sind bereits im Besitz einer solchen.

14 Die mir vorliegenden Aussagen zeigen also kein vollständiges Bild, mögen aber Hinweise geben auf Faktoren, die zum Bleiben veranlassen. Vgl. 2.2 Qualitative Interviews als empirische Datengrundlage – Auswahl der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner.

15 Patrick Casanova, Amt für Wirtschaft und Tourismus Graubünden (AWT) (24.1.2014) sowie aktuell <https://www.gr.ch/DE/Medien/Mitteilungen/MMStaka/2018/Seiten/2018083102.aspx> (20.3.2019). Vgl. Machold et al. (2013: 105f.): Trotz des negativen Migrationssaldos in ländlichen Gebieten Österreichs überwiegt unter lokalen Experten die Wahrnehmung, »wer kommt, bleibt.«

16 Vgl. Jentsch und Simard (2009: 189f.).

Zwei Interviewte machten die Erfahrung, dass ihre ausländischen Diplome und beruflichen Erfahrungen nicht anerkannt werden. Da beide aus familiären Gründen in der Region bleiben möchten, ergänzen sie ihre bereits im Ausland erworbenen Qualifikationen mit einem schweizerischen Diplom.¹⁷ Im Gegensatz zum Oberengadin sind Aus- und Weiterbildungsangebote für die Interviewten im Schams erreichbar und werden von ihnen auch genutzt.

Für Hochqualifizierte gibt es in der Region jedoch kaum Arbeitsplätze. Alle interviewten Hochschulabsolventen suchten denn auch nie in ihrem Fachbereich Arbeit in der Region. Die ruhige, abgeschiedene Lage eignet sich aber zum Homeoffice, sei es im Anstellungsverhältnis für eine Firma oder als Freiberufler. Mit der heutigen Mobilität von Menschen und Daten stellt die geografische Lage dafür kein Hindernis mehr dar. So konnte Jules Dubois vom Schams aus seine Dissertation an einer Pariser Universität beenden und später als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Genf arbeiten. Zweimal pro Monat reiste er mit dem Zug durch die ganze Schweiz, freute sich im Vorfeld jeweils auf die Treffen mit Freunden und auf dem Heimweg auf die Ruhe im Tal. Während Jahren befasste er sich auch mit einem kunsthistorischen Wahrzeichen der Region und publizierte dazu in Französisch, Deutsch und Romanisch. Bis heute steht Jules Dubois im Kontakt mit Universitäten im französischen Sprachraum, nimmt an Kolloquien teil und publiziert in Fachzeitschriften. Zugleich ist er seit seiner Ankunft im Schams Hausmann.

Ich trenne Privatleben und Arbeit nicht. Ich wechsele sehr schnell von der Bibliothek in die Küche und zurück. [...] Arbeiten können, wie ich es mache, lesen und schreiben, das ist ein Luxus. Das ist ein Hobby. Die Bücher, die ich lese, das ist nicht Arbeitszeit. Ich verbringe viel Zeit damit, aber das ist ein Vergnügen. [...] Das ist ein Vergnügen. Wenn ich eine originelle Idee habe, die ich noch nie gelesen habe, obwohl die Bücher mir helfen, sie zu sehen, dann bin ich glücklich. Ein neues Konzept zu finden, eine neue Art, die Realität zu schreiben, das finde ich genial. (Jules Dubois)

Neben der für konzentriertes wissenschaftliches Arbeiten idealen Ruhe bietet das Land mit seinen Angebotslücken auch Potenzial für innovative Leute mit Unternehmerteil und Risikobereitschaft. Wer diese Lücken erkennt und seine Fähigkeiten zu nutzen weiss, dazu gut vernetzt und flexibel ist, kann sich

17 Jentsch und Simard (2009: 182f.) hingegen stellen fest, dass beruflich qualifizierte Migrantinnen und Migranten bei Nichtanerkennung ihrer Diplome und fehlenden Aufstiegschancen kaum über längere Zeit in ländlichen Regionen bleiben.

unter Umständen auch ohne formale Ausbildung sein eigenes Geschäftsfeld aufbauen. Auffallend ist dabei eine Bricolage-Strategie, das heisst das Kombinieren verschiedener Geschäftstätigkeiten gemäss den vorhandenen Ressourcen und individuellen Begabungen.¹⁸ Sie ermöglicht ein mehrheitlich selbstbestimmtes Auskommen in der Region. Alle interviewten Selbstständigerwerbenden leben nicht einzig von diesen Aktivitäten. Ihr Einkommen wird ergänzt durch das ihres Partners oder durch eine Teilzeitstelle mit festem Einkommen. Persönliche Kontakte, freiwilliges Engagement und Bricolage sind die zentralen – oft unbewusst angewandten – Strategien beim Aufbau einer Existenz im Schams und Avers. Dabei vermischen sich zuweilen Privatleben und Beruf. Die Sphären sind nicht klar getrennt. Aus privaten Kontakten können sich Geschäftsbeziehungen entwickeln, aus kleinen freiwilligen Dienstleistungen ergeben sich mitunter Arbeitsaufträge. Vieles scheint nicht planbar und ergibt sich zufällig.

Jahreszeitliche Rhythmen beeinflussen auch im Avers und Schams das Arbeitsleben, jedoch in geringerem Ausmass als im Oberengadin. Die Polarisierung zwischen arbeitsintensiven und ruhigeren Phasen ist weit weniger ausgeprägt. Es gibt keine deutliche Zwischensaison, in der das öffentliche Leben gewissermassen stillsteht. Die meisten Interviewten sind zwar in von Jahreszeit und Klima abhängigen Sektoren tätig (Bau- und Landwirtschaft, Tourismus), saisonal bedingte extreme Arbeitsbelastung thematisieren sie aber in den Gesprächen selten. Das Arbeitsleben scheint ausgeglichener. Selbstständige kombinieren verschiedene von der Jahreszeit bestimmte Tätigkeiten. Im Sommer bewirten Sumalee Buchli und ihr Mann Boulderer, im Winter Eiskletterer. Axel Schneider geht im Sommer auf die Alp und kümmert sich im Winter um die Informatikprobleme der Einheimischen.

Die beruflichen Gestaltungsmöglichkeiten offenbarten sich den Interviewten erst nach und nach. Mehrheitlich gelangten sie mit einem vagen, kurzzeitigen Migrationsprojekt in die Region. Erst allmählich entwickelte sich daraus eine längerfristige Perspektive. Aus ein wenig Jobben in der Firma einer befreundeten Familie wurde eine Berufslehre, aus der Idee eines mobilen Snackstands ein Unternehmen mit Campingplatz, Restaurant und Backpacker-Unterkunft und das Ferienhaus dient heute unter der Woche als Hauptwohnsitz. Einzig Maria da Silvas Perspektive ist weiterhin kurzzeitig und eng mit den Plänen der ebenfalls am Ort wohnhaften Schwiegereltern

18 Vgl. 8.5 Von Migrantinnen und Migranten lernen und zum Bricolage-Begriff Lévi-Strauss (2016).

verknüpft.¹⁹ Die Rückkehr nach Portugal in den nächsten Jahren ist nach wie vor eine Option.

4.4 Arbeitgeber als Schlüsselpersonen

Die Klein- und Kleinstbetriebe bringen es mit sich, dass die Beziehung zwischen Angestellten und Arbeitgebern meist sehr persönlich ist. In verschiedenen Gesprächen im Avers und Schams finden die Arbeitgeber besonders positive Erwähnung. Negative Erfahrungen werden höchstens angedeutet. Es ist naheliegend, dass sich Interviewte, die längerfristig in der Region leben möchten, mit Kritik zurückhalten. Zu leicht wäre ein kritisierte Arbeitgeber identifizierbar.²⁰ Bei der Kritik ging es um lange Arbeitstage, Überstunden oder Änderungen des Arbeitsvertrags von einer Festanstellung zu einer Anstellung im Stundenlohn. Diese Arbeitsbedingungen sind den Interviewten zufolge aber oft branchenspezifisch und nicht direkt dem Arbeitgeber anzulasten. Viel deutlicher betonten Interviewte ihre positiven Erfahrungen mit Vorgesetzten im Avers und Schams. In der bevölkerungsarmen Region avancieren diese zu Schlüsselpersonen für den beruflichen Aufstieg und die gesellschaftliche Integration. Die Beziehung zu den Arbeitgebern in Kleinbetrieben ist meist familiär. Gemeinsames Mittagessen und Verbringen der Freizeit, gegenseitiges Aushelfen und Freundschaftsdienste scheinen üblich zu sein. Über die Arbeitgeber finden die neu Zugezogenen auch privat Zugang zur Bevölkerung.

Es war keine kalte, distanzierte Familie. Du wurdest wie ein Familienmitglied aufgenommen. Wir assen zusammen. Nicht, dass die Angestellten in einer Ecke assen und die Patrons auf der anderen Seite. Wir sind zusammen ausgegangen. Wenn wir frei hatten, gingen wir oft mit der Chefin oder dem Chef aus. Es war nie die Distanz zwischen Chef und Angestellten. (Gloria Ferreira)

Wir [Marco Olivieri und sein Bruder] hatten praktisch eine zweite Familie gefunden. Sie sind sehr sozial. Sie haben uns viel geholfen. Und wir haben

19 Vgl. 5.1 Generalisierende Sichtweisen auf die Zugehörigkeit.

20 Vgl. die Aussage eines Tessiner Gewerkschaftsvertreters in Stutz et al. (2013: 64): »Wenn die Alternativen fehlen, kritisieren die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kaum, um ihre berufliche Situation nicht zu gefährden.«

schnell eine gute Beziehung aufgebaut. [...] Wir waren oft bei ihnen zu Hause. Wir haben oft und gern zusammen gefeiert. [...] Ich finde eben, wenn du in eine grosse Stadt gehst, bist du nur eine Nummer. In einem kleinen Dorf kennen dich alle und sie wissen auch, wie du genau bist. Und ich denke, das macht auch die Integration leichter. [...] Ein kleines Dorf, eine kleine Firma, es ist leichter. Eine kleine Firma, dort bist du auch wichtig. Du bist nicht nur einer von hundert Arbeitern. Dann wird dir auch mehr geholfen.

(Marco Olivieri)

Gloria Ferreira führt heute die Praxis des gemeinsamen Essens weiter. An ihrem Küchentisch versammeln sich neben der sechsköpfigen Familie auch Arbeiter vom landwirtschaftlichen Betrieb. Gerade für neu Zugezogene sind die persönlichen Kontakte und die individuelle Unterstützung wertvoll, wie Marco Olivieri zusammenfasst. In den Kleinbetrieben sind aber auch Überstunden üblich. Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern werden Flexibilität und Solidarität erwartet und in der Freizeit hilft manch einer seinem Arbeitgeber bei privaten Verrichtungen. Die über das rein Geschäftliche hinausgehende Beziehung zeigt sich auch in der Ermutigung durch die Arbeitgeber zu einer formalisierten Ausbildung in der Schweiz, auch wenn dies längerfristig den Verlust einer guten Arbeitskraft zur Folge haben könnte. Zwei Interviewte folgten dem Rat ihres Vorgesetzten und absolvierten zur Zeit des Interviews eine Lehre, respektive ein Studium. Die positive Beurteilung und die Erfahrung, dass der Vorgesetzte an ihr Potenzial glaubt, waren für Aleksandra Mani eine grosse Bestärkung, ihre berufliche Karriere weiterzutreiben.

Ohne seine Ermunterung hätte ich mich vielleicht nie getraut. Das hätte ich mir nicht im Traum gedacht, dass ich nach drei Jahren in der Schweiz schon auf Deutsch eine Ausbildung machen könnte. [...] Mein Chef hat mich ermutigt: »Das schaffen Sie schon mit diesem Niveau, und wenn Sie etwas brauchen, kommen Sie einfach zu mir.« Er ist auch Ausländer. Aber er hat auch eine Ausbildung in der Schweiz gemacht und hat deshalb Erfahrung. Und dann habe ich gedacht, wenn das so ein erfahrener Mensch sagt, kann ich das schon probieren. Und dann habe ich probiert und sie haben mich genommen. Dann habe ich angefangen. (Aleksandra Mani)

Über negative Erfahrungen berichtet einzig Maria da Silva – und zwar mit neu zugezogenen Arbeitgebern, unter denen sich die Anstellungsbedingungen verschlechterten. Ein Versuch, im Zentrumsort Thusis bessere Arbeitsbe-

dingungen zu finden, scheiterte. Heute ist Maria da Silva wieder im Schams angestellt und lobt ihren wohlwollenden Arbeitgeber. Die Vorstellung, dass die Arbeit in einem grösseren Ort besser sei, hat sie revidiert. Sie ist heute überzeugt, dass nicht einzig der Verdienst ausschlaggebend für das Wohlbefinden ist. Heute schätzt sie ein angenehmes Arbeitsklima und einen kurzen Arbeitsweg, der es ihr ermöglicht, mehr Zeit mit ihrer Tochter zu verbringen.



FOTOGRAFISCHE IMPRESSIONEN AUS DEM AVERS UND SCHAMS

Quelle: Fotos aus den Privatarchiven der Interviewten





FOTOGRAFISCHE IMPRESSIONEN AUS DEM AVERS UND SCHAMS

Quelle: Fotos aus den Privatarchiven der Interviewten



