

24. Ausgabe, im Mai 2013



## POTENZIALE NUTZEN

INTEGRATION AM ARBEITSPLATZ GEMEINSAM MIT DER WIRTSCHAFT

### PERSÖNLICH

Barbara Artmann auf dem richtigen Fuss erwischt: ein Interview mit der Künzli-Chefin.

### AKTUELL

Vania Alleva und Jean-François Rime über ihre Verantwortung im Integrationsprozess.

### KOLUMNE

Sunil Mann geht in den Frisörsalon und findet darin die gesamte Wirtschaftswelt.

### AUS DEN KANTONEN

Sechs Kantone stellen Organisationen, Projekte und die Menschen dahinter vor.

## INHALT

**Persönlich**

- Barbara Artmann  
im Interview 3

**Aktuell**

- Integration am Arbeits-  
platz mit der Wirtschaft 4

- Blick über die Grenze:  
Projekt in Schweden 7

- Interview mit Vania Alleva  
und Jean-François Rime 8

- Porträts von engagierten  
Persönlichkeiten 10

**Aus den Kantonen**

- Aktuelle Projekte und  
Informationen

- Kanton Aargau 12

- Kanton Basel-Landschaft 14

- Kanton Basel-Stadt 16

- Kanton Bern 18

- Kanton Graubünden 20

- Kanton Solothurn 22

**Stimme der Jugend**

- Gewerblich-Industrielle  
Berufsfachschule Olten 24

**Kolumne**

- Im Frisörsalon  
mit Sunil Mann 26

**Aus dem Leben von**

- Die Gebrüder Nuredini:  
typisch schweizerisch 27

**Spitze Feder, Adressen  
und Impressum**

28



Foto: Sreto Morika

**Liebe Leserin, lieber Leser**

Die Integration erfolgt in der Schule, im Quartier, über den Gartenhag hinaus – und am Arbeitsplatz. Da sogar oft zuerst. Aus dieser Erkenntnis heraus wurde die Forderung formuliert, die Wirtschaft solle ebenfalls einen Beitrag an die Integration von Migrantinnen und Migranten leisten. Viele der Frauen und Männer, die neu in die Schweiz ziehen, werden direkt von der Wirtschaft angeworben. Es scheint also naheliegend, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine zentrale Rolle für die Förderung der Integration und dem Zusammenhalt der Gesellschaft haben. Gemeinsam und partnerschaftlich mit staatlichen und privaten Stellen. Denn wer am Arbeitsplatz gut integriert ist, schafft es erfahrungsgemäss auch im privaten Umfeld schneller.

**Verantwortung und Nutzen erkennen**

Dabei muss es ganz im Sinne der Global Player oder KMU sein, allen Mitarbeitenden ein Umfeld zu bieten, in dem sie sich ihren Ressourcen und Fähigkeiten entsprechend entwickeln können. Eine Kultur, in der sie sich gleichbehandelt fühlen und neue Kontakte knüpfen können. Unternehmen ernten dafür Motivation, Loyalität und Wertschätzung. Und sie stärken damit letztlich den Wirtschaftsstandort Schweiz. Bei Mitarbeitenden liegt oft Potenzial brach, das nicht erkannt oder zu wenig gefördert wird. Es braucht manchmal nur einen kleinen Anstoss, um es zu wecken und grosse Wirkung zu erzielen. Das Fördern von Sprachkursen, die bessere Information über kantonale und private Integrationsangebote, spezielle

Aus- und Weiterbildungen, Sensibilisierungskampagnen oder Massnahmen zum Schutz vor Diskriminierung sind nur einige der Möglichkeiten. Die Frauen und Männer werden es zu danken wissen, denn es motiviert sie zusätzlich, Eigenverantwortung zu übernehmen.

**Gemeinsam handeln**

Wir können die Herausforderungen, die durch die Zuwanderung entstehen, nur gemeinsam mit allen Beteiligten meistern. Viele haben diese Verantwortung als Chance erkannt. MIX stellt sie vor und zeigt kreative, aber auch pragmatische Wege für eine gewinnbringende Integration am Arbeitsplatz. Wir möchten aber auch betonen, dass der Dialog zur Sensibilisierung derjenigen Unternehmen, Verbände und Organisationen, die noch nicht so weit sind, intensiviert worden ist. Bund, Kantone, Städte und Gemeinden arbeiten mit ihnen gemeinsam an Lösungen zur Erreichung von messbaren Zielen.

**Potenziale nutzen**

Bei allem wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Nutzen: In erster Linie geht es immer um die Einzelne und den Einzelnen. Um individuelle Fähigkeiten, die angewendet werden wollen. Mit oder ohne Diplom. Wunderbar illustriert an Beispielen von Arbeitsmarktintegrationsprogrammen für anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene – ebenfalls in dieser Ausgabe der MIX zu entdecken.

Packen wir es an – liebe Direktorinnen, liebe CEO's, liebe Verbandspräsidenten, liebe Unternehmerinnen – nutzen wir das Potenzial.

Angelina Providzalo,  
Abteilung Integration Kanton Bern



**«Eine weltoffene Gesellschaft  
gibt mir so viel, dass ich mich  
gerne für die Menschen engagiere.»**

**Nick F. aus Riehen, Pfleger**

**ALLER ANFANG IST BEGEGNUNG.**

Eine gemeinsame Kampagne der Kantone AG, BL, BS, BE, GR, SO und des Bundes zur Begegnung von Menschen unterschiedlicher Herkunft.  
[www.migrationszeitung.ch](http://www.migrationszeitung.ch)

# IN DEN FUSSTAPFEN DES ERFOLGS

**Die Münchnerin Barbara Artmann übernahm vor rund neun Jahren den Schuhhersteller Künzli im aargauischen Windisch. Seither weht ein frischer Wind durch die Produktionsstätten des Traditionsbetriebs.**

**Frau Artmann, die wichtigste Frage vorab: Welche Schuhgrösse haben Sie?**

36 – eine Grösse, die zumindest im nördlichen Europa fast nur noch im Kinderbereich anzutreffen ist. Böse Zungen behaupten ja, das sei der Grund meines Engagements bei Künzli ...

**Bleiben wir bei den Füßen. Die Redewendung «Füsse tragen uns durchs Leben» stimmt in Ihrem Fall im doppelten Sinn.**

**Was bedeutet Ihnen Ihre Firma?**

Künzli ist für mich ein Geschenk des Himmels. Ich habe hier die Rolle meines Lebens und einen Inhalt, der mir Freude und Zufriedenheit gibt, gefunden. Zunächst hat mich die Frage gereizt: «Muss man denn heute Schuhe unbedingt in Asien herstellen oder geht es nicht doch auch anders, sprich hierzulande?» Mittlerweile erscheint dies zumindest nicht unmöglich und unser Standort Schweiz ist das Credo und der grosse Stolz aller Künzlis – so nennen wir uns als Team. Hinzu kommt, dass mir die Kombination Medizin und Mode besonders liegt: Es ist die Verbindung vom Guten und Schönen. Das finde ich grossartig.

**Warum ist Ihnen dieser Regionalbezug denn überhaupt so wichtig?**

In Zeiten der Globalisierung wächst die Sehnsucht nach Heimat und Zugehörigkeit. Diese Identifikation ist für die meisten Menschen eine wichtige Stütze. Ich glaube, dass wir mit unserem regionalen Bezug und mit unserer über 80-jährigen Geschichte diesem Anspruch gerecht werden. Und auf der menschlichen Ebene ist es mir einfach wichtig, etwas für die Region und das Land zu tun, das mich so gut aufnimmt und wo ich mich wohl fühle.

**Ihr Engagement wird auch in der Öffentlichkeit wahrgenommen. So wurden Sie vor einigen Jahren als erfolgreiche und engagierte Unternehmerin mit dem Swiss Award ausgezeichnet.**

**Was macht Ihrer Ansicht nach eine gute Unternehmerin aus?**

Also, es ist ja Künzli ausgezeichnet worden – wir alle haben den Award gemeinsam entgegengenommen, und das Team hat ihn auch verdient. Meine Aufgabe dabei mag es sein, die Verantwortung zu tragen. Dennoch steht für mich das Teilen absolut im Vordergrund – im Team als auch in der Gesellschaft. Für mich ist Erfolg nur möglich, wenn die Arbeit Freude macht und über den Gelderwerb hinaus auch als sinnvoll erachtet wird. Nur so sind wir in der Lage, hervorragende Produkte anzubieten und mit derselben Freude auch mit unseren Kunden umzugehen.

**Sie sind eine Frau, stammen ursprünglich aus Deutschland und sind Inhaberin von einem der letzten Schweizer Schuhproduzenten. Eine Kombination, die annehmen lässt, dass Sie auch für Integrationsthemen sensibilisiert sind. Ist das eine Unterstellung?**

Als ich Künzli übernahm, war der Tenor: «Oh, eine Frau, aus Deutschland und nicht aus dem Schuhbereich – aber wenigstens übernimmt jemand.» Ich habe versucht, mit viel Geduld zuzuhören und, mit noch mehr Fragen, den Bereich zu verstehen. So kamen wir gemeinsam voran. Ich bin überzeugt, dass auch die Integration dieselben Anforderungen stellt. Ich sage immer, ich bin der Gast im Land, ich muss mich an die Gegebenheiten anpassen und verstehen, was hier wichtig ist. Ich habe in all den Jahren, die ich in der Schweiz bin, ungemein viel



Foto: zvg

Unterstützung und Sympathie erfahren und bin dafür wirklich dankbar.

**Wie hoch ist der Ausländeranteil in Ihrer Firma?**

In der Produktion haben wir eine bunte Nationalitätenmischung. Weil die Schuhproduktion hierzulande kaum mehr existent und die Ausbildung längst verschwunden ist, brauchen wir auch Know-how von aussen. Wo aber möglich, versuche ich Einheimische vorzuziehen – ganz im Sinne der Standortförderung. Dass die Welt in Zukunft bunter wird und wir alle dies als Chance betrachten sollten, ist ohnehin Realität.

**Was halten Sie davon, dass der Bund Arbeitgebende künftig mehr am Integrationsprozess beteiligen will?**

Ich halte wenig von noch mehr gesetzlichen Regelungen für Arbeitgebende. Ohnehin engagieren sich viele Firmen bei der Integration, aus Verantwortlichkeit, aber auch weil es nützlich ist. Entsprechende Massnahmen verbessern zum Beispiel das Verständnis und das Betriebsklima, die Motivation und die Leistung. Wie so häufig, haben alle Seiten etwas von den Bemühungen.

Güvengül Köz Brown

## ZUR PERSON

2003 hängt Barbara Artmann ihre Stelle als Leiterin Strategische Projekte bei UBS an den Nagel und übernimmt kurz darauf den 1927 als Sportschuhmanufaktur gegründeten Schweizer Schuhhersteller Künzli. Unter ihrer Führung wagt das nun auf Orthopädiesschuhe spezialisierte Unternehmen auch den Sprung in die modische Sneakerwelt – mit Erfolg. Aus Kostengründen die Produktion ins Ausland zu verlegen, kommt für die 52-Jährige nicht infrage. Die in Windisch beheimatete Künzli SwissSchuh AG beschäftigt heute rund 30 Mitarbeitende.

[www.kuenzli-schuhe.ch](http://www.kuenzli-schuhe.ch)



# GETEILTE VERANTWORTUNG – GEMEINSAMER NUTZEN

**Die Basis für eine erfolgreiche Integration wird am Arbeitsplatz gelegt. Das haben viele grosse und kleine Unternehmen erkannt. Sie übernehmen bewusst mehr Verantwortung für ihre Mitarbeitenden – auch zum eigenen Nutzen.**

Integriert ist, wer eine Stelle hat. Das trifft den Nagel noch nicht ganz auf den Kopf, verweist aber auf einen entscheidenden Punkt. Etwa die Hälfte der Zugewanderten kommt in die Schweiz, weil sie von der Wirtschaft angeworben wurde. Mit der Existenzsicherung ist für sie der erste Schritt ins neue Leben bereits getan. Neben der finanziellen Unabhängigkeit beeinflussen aber auch die Befindlichkeit und das persönliche Netzwerk am Arbeitsplatz den Integrationsprozess stark. Wer auf der Baustelle, im Grossraumbüro, im Operationssaal oder auf dem Erdbeerfeld gut integriert ist, schafft es auch im Privatleben schneller. Gerade mit der Unterstützung von Vorgesetzten und Arbeitskolleginnen und -kollegen, die meist noch vor den Behörden als Anlaufstelle bei Fragen zum Funktionieren des Alltags in der Schweiz und somit als Vorbilder dienen.

## Hürden nehmen

Für ihre Angehörigen, die im Rahmen des Familiennachzugs oder der Personenfreizügigkeit mit der EU in die Schweiz kommen, gestaltet sich der Start komplexer. Unabhängig von der finanziellen Sicherheit fehlt ihnen dieses Netzwerk am Arbeitsplatz. Sie stossen auf verschiedene Hürden bei Behörden oder Arbeitgebern. Dabei wäre es sinnvoll, auch ihr Potenzial an Wissen, Bildung und Arbeitserfahrung zu nutzen. Die einfachere Anerkennung von ausländischen Diplomen ist eine mögliche Massnahme. Das Angebot von Nachhol- oder spezielle Aus- und Weiterbildungen, wie sie einige Kantone bereits anbieten, eine andere. Umgekehrt gilt es, jenen, die falsche Vorstellungen und Selbsteinschätzungen mitbringen, realistische Perspektiven aufzuzeigen (vgl. Interview S. 13). Die schulischen und sprachlichen Anforderungen für einzelne Berufsgruppen sind in der Schweiz oft höher angesetzt als bei vergleichbaren Berufsabschlüssen in anderen Ländern. So müssen etwa Interessierte für eine Ausbildung zur Pflegehilfe



Foto: GoodwinDanphotocase.com

über ausreichende Deutschkenntnisse auf Niveau B1 verfügen und Schweizerdeutsch verstehen.

## Nutzen erkennen

Warum aber sollen Unternehmen mehr Verantwortung übernehmen? «Es besteht ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der verstärkten Zuwanderung und der Wirtschaft», betont Florian Wettstein, Professor

«Arbeitskolleginnen und -kollegen dienen als Vorbilder.»

am Institut für Wirtschaftsethik an der Universität St. Gallen. «Das wird auch in Zukunft so sein und die Wirtschaft trägt deshalb im Rahmen ihrer Möglichkeiten eine gewisse Mitver-

antwortung für die gesellschaftlichen Folgeprobleme.» In erster Linie können aber auch sie selber von einer aktiveren Rolle profitieren. «Das Fördern von Sprachkenntnissen erleichtert etwa die betriebsinternen Abläufe und gut betreute Mitarbeitende sind loyaler», hebt Christine Davatz, Bildungsverantwortliche beim Schweizerischen Gewerbeverband sgV, zwei Motivationsgründe hervor. «Eine vorbildliche

Unternehmenskultur und Förderung der Mitarbeitenden erhöht die Produktivität sowie die Innovation und Kreativität. Die dadurch verbesserte Reputation hat wiederum Einfluss auf die Kundenbindung und in der

### «Gut betreute Mitarbeitende sind loyaler.»

Summe aller Unternehmen auch auf den Wirtschaftsstandort», nennt Florian Wettstein weitere.

Einzelne Firmen und Organisationen haben diese Chancen erkannt oder bieten ganz selbstverständlich ein integrationsförderndes Umfeld. Nicht nur die sogenannten Global Player, sondern auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Trotzdem gibt es viele Arbeitgebende, die sich noch nicht bewusst sind, was für eine wichtige Rolle sie übernehmen könnten.

### Verantwortung teilen

Seit Ende Oktober 2012 sensibilisiert die Tripartite Agglomerationskonferenz (TAK) diese Unternehmen, Verbände und Institutionen im «Dialog Integration» für die Aspekte der Integration am Arbeitsplatz. Bereits heute ist feststellbar, dass sich Bund, Kantone, Städte und Gemeinden sowie Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und die beteiligten Unternehmen im Grundsatz einig sind: Die Bereitschaft, im Job alles zu geben und sich um die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu bemühen, hängt auch von der Situation am Arbeitsplatz ab. «Es braucht

grundsätzlich eine Unternehmenskultur, die Diversität nicht als Gefahr sieht, sondern als Gewinn erkennt. Im Idealfall wird sie proaktiv gefördert», bestätigt Florian Wettstein. Allein schon, indem man den Menschen auf Augenhöhe begegnet und sie wegen mangelnden Sprachkenntnissen nicht nachteilig behandelt, ihnen dieselbe Chance für eine persönliche und fachliche Weiterentwicklung bietet. «Bund und Kantone sind im Gegenzug gefordert, Rahmenbedingungen zu schaffen, damit diejenigen Unternehmen, die umfassend Verantwortung übernehmen, nicht mit untragbaren Nachteilen im Wettbewerb bezahlen müssen», so der Wirtschaftsethiker.

### Vorgesetzte sensibilisieren

«Eine gute Integration ist die Grundlage für ein zufriedenes Team, und somit auch für zufriedene Gäste», nennt Klaus Künzli, Präsident von GastroSuisse, einen der Gründe für die Teilnahme am «Dialog Integration» und der Lancierung des Projekts «Gut informiert – besser integriert». Es richtet sich an zukünftige Betriebsleitende im Rahmen der Gastrounternehmerausbildung. «Sie sollen gezielt lernen, mit Mitarbeitenden aus anderen Ländern und Kulturen umzugehen», so der Vertreter der Restauration- und Hotelbetriebe. «Unser Verband will sie dazu ermuntern, sich aktiv für ein besseres Einleben der

### «Eine gute Integration sorgt für ein zufriedenes Team, und somit zufriedene Gäste.»



Erfolgreiche Integration: Weichen werden am Arbeitsplatz gestellt

Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund am Arbeitsplatz und in ihrem Alltag einzusetzen.» Das Thema sei zwar schon lange ein fixer Bestandteil des Lehrplans, es werde künftig aber früher damit begonnen. «Damit erzielen wir eine breitere Wirkung. Denn auf dieser Lernstufe bilden wir jährlich rund 1000 Führungskräfte weiter», so Künzli.

### Informationszugang verbessern

Migrantinnen und Migranten stossen in einem ihnen neuen und fremden Umfeld auf viele Fragen und Unsicherheiten. Sie kennen oft die Strukturen, Normen und Abläufe nicht. Sobald die ersten Kontakte in der Arbeitswelt geknüpft und das Einkommen gesichert ist, steigt deshalb auch das Informationsbedürfnis.

### DIALOG INTEGRATION: BREIT ABGESTÜTZTE PARTNERSCHAFT

Bund, Kantone, Städte und Gemeinden haben zusammen mit Wirtschaftsverbänden im Oktober 2012 den «Dialog Integration» lanciert. Gemeinsam mit der Arbeitswelt sind messbare Ziele vereinbart worden, um die Integration von ausländischen Arbeitnehmenden zu fördern. Der Dialog ist eine Initiative der Tripartiten Agglomerationskonferenz (TAK) und wird von der Wirtschaft mit konkreten Beiträgen und Projekten unterstützt. Partner sind die Schweizerische Eidgenossenschaft, die Konferenz der Kantonsregierungen, der Schweizerische Städteverband, der Schweizerische Gemeindeverband, der Schweizerische Arbeitgeberverband, der Schweizerische Gewerbeverband, der Schweizerische Baumeisterverband, GastroSuisse, Travail.Suisse, die Gewerkschaft Unia, das Forum für die Integration der Migrantinnen und Migranten FIMM sowie die Schweizerische Flüchtlingshilfe. [www.dialog-integration.ch](http://www.dialog-integration.ch)

Anzeige



Fachhochschule Nordwestschweiz  
Hochschule für Soziale Arbeit

### Fachseminare Migration 2013

#### Migration, Trauma und professionelle Begleitung

12.–13. September 2013, 2 Tage

#### Gewalt und Männlichkeit im Migrationskontext

26.–27. September 2013, 2 Tage

#### Migration und Behinderung

3.–4. Oktober 2013, 2 Tage

#### Information/Anmeldung

Frau Ursina Ammann

+41 62 957 20 15, [ursina.ammann@fhnw.ch](mailto:ursina.ammann@fhnw.ch)

[www.fhnw.ch/sozialarbeit/weiterbildung](http://www.fhnw.ch/sozialarbeit/weiterbildung)

Anzeige



Erziehungsdepartement des Kantons Basel-Stadt

### Allgemeine Gewerbeschule Basel

### Lernen Sie Deutsch an der Schule für Erwachsene

2 oder 4 Lektionen Deutschunterricht pro Woche

**Nächste Kurse: 26. August 2013 – 16. Januar 2014**

Besuchen Sie uns im Internet: [www.agsbs.ch](http://www.agsbs.ch); [ags.abu@edubs.ch](mailto:ags.abu@edubs.ch)

Allgemeine Gewerbeschule Basel, Schule für Erwachsene

Vogelsangstrasse 15, 4005 Basel, Tel. 061 695 62 23







Foto: Joshua Hodge/Stock

Diversität als Chance: partnerschaftliche Unternehmenskultur fördern

nis ausserhalb des Arbeitsumfelds. Sowohl Behörden wie auch private Dienstleister bieten dazu bedürfnisgerechte Anlaufstellen oder Unterstützungsmassnahmen. Staat und Wirtschaft haben erkannt, dass sie diese Angebote gemeinsam noch besser und zielgerichteter vermitteln müssen, weil Migrantinnen und Migranten oft nicht wissen, an welche Stellen sie sich wenden können, um ihre Integration selber angehen zu können. So würde eine proaktive Rolle der Vorgesetzten oder Personalverantwortlichen beim Verweisen auf externe Beratungs- und Integrationsangebote bereits eine wichtige

#### «Einzelne Firmen gehen bereits mit gutem Beispiel voran.»

Grundlage bilden. Der sgV sensibilisiert Unternehmen für diese Aufgabe in einem Merkblatt mit dem Titel «Dazu gehören – weiterkommen – am Arbeitsplatz». «Wir zeigen darin auf, wo die Arbeitgebenden und ihre Angestellten Informationen und

Ideen zur Integrationsförderung finden können. Aber auch, wie sie von diesen Bemühungen profitieren», erklärt Christine Davatz.

#### Spracherwerb fördern

Ein konkretes Anliegen der Gesellschaft, aber auch von einzelnen Unternehmen ist die Förderung der Sprachkompetenz. Mit dem Angebot von praxisbezogenen Sprachkursen sowie dem Bereitstellen eines lernfördernden Umfelds im Arbeitsalltag könnte man diesem Anspruch gerecht werden. Staat und Wirtschaft haben im «Dialog Integration» deshalb das Ziel formuliert, den Bedarf an geeigneten Sprachkursangeboten in ausgewählten Branchen künftig gemeinsam abzuklären und Angebote finanziell, personell, organisatorisch oder ideell zu unterstützen. Einzelne Verbände, Gewerkschaften und Firmen gehen diesbezüglich bereits mit gutem Beispiel voran. So stösst das gemeinsame Angebot der Gewerkschaft Unia und des Schweizerischen Baumeisterverbands «Deutsch auf der Baustelle» gemäss der Unia-Co-Präsidentin Vania Alleva auf grosse Akzeptanz: «Das Interesse am Angebot für Bauarbeiter zum gezielten Erwerb eines bauspezifischen

Vokabulars war sowohl von Seiten der Kursteilnehmenden als auch von Firmenseite sehr gross.» Eine Erfolgsgeschichte, die auch Jean-François Rime, Präsident des Schweizerischen Gewer-

#### «Wir zeigen auf, wo Arbeitgebende Ideen zur Integrationsförderung finden.»

beverbandes, gegenüber MIX positiv hervorhebt (vgl. Doppelinterview S. 8). Daneben gibt es eine Vielzahl an Modellen und Anbietern von Sprachkursen, mit massgeschneiderten Angeboten für Unternehmen (vgl. S. 12).

#### Arbeitsmarktintegration erleichtern

Der Schweizerische Gewerbeverband intensiviert auch die Bemühungen in einem Aspekt, der über die Verantwortung von einzelnen Unternehmen hinausgeht: «Künftig wollen wir die ausländische Wohnbevölkerung über das Schweizer Berufsbildungssystem informieren, weil wir da grosse Wissenslücken sehen.» Damit spricht

Christine Davatz die Integration von jungen Menschen mit Migrationshintergrund an, die auf der Suche nach einem Berufseinstieg zuerst ein Studium anstreben, weil sie das duale Bildungssystem und die Möglichkeiten daraus nicht kennen.

Aber auch eine andere Bevölkerungsgruppe, die mit Schwierigkeiten beim Einstieg ins Erwerbsleben konfrontiert ist, erhält mehr Aufmerksamkeit im Rahmen des «Dialogs Integration»: anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommenen Personen. Auch für sie soll der Zugang zum Arbeitsmarkt verbessert werden. Denn hier gilt: Eine frühzeitige und nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt fördert nicht nur die soziale Integration, sie vermindert auch das Risiko, von der Sozialhilfe abhängig zu werden. Sicher aber helfen alle Massnahmen, die gemeinsam von Staat und Wirtschaft ergriffen werden, Potenziale zu erkennen, diese zu nutzen und damit die Handlungs- und Integrationsfähigkeit jeder Migrantin und jedes Migranten zu stärken.

Philipp Grünenfelder

# HANDSHAKE MIT DER WIRTSCHAFT

**In Schweden hat jede vierte Person im erwerbstätigen Alter einen Migrationshintergrund. Trotzdem ist ihr Anteil in Unternehmen gering. Über die Gründe und Lösungsansätze sprach MIX mit der 30-jährigen Sofia Appelgren. Ihr Mentor-Projekt «Mitt Liv» wurde mehrfach ausgezeichnet – unter anderem durch die schwedische Handelskammer.**

**Frau Appelgren, welche Ziele verfolgen Sie mit «Mitt Liv»?**

Es ist ein soziales Engagement zur besseren Vernetzung von Migrantinnen und Migranten in der Arbeitswelt. Übersetzt heisst es «Mein Leben». Mit diesem Namen vermitteln wir, dass wir die Verantwortung für unser eigenes Leben übernehmen, aber auch dasjenige von anderen Menschen respektieren. Auf diesem Credo basieren alle unsere Aktivitäten. Wir nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung ernst und wollen das Bewusstsein für Diversität und Integration in der schwedischen Wirtschaft schärfen, denn Migrantinnen und Migranten sind besonders stark von Arbeitslosigkeit betroffen.

**Und wie möchten Sie dies konkret erreichen?**

Das Konzept hinter «Mitt Liv» kann man nur verstehen, wenn man die Anstellungsbedingungen auf unserem Arbeitsmarkt kennt. In Schweden werden 80 Prozent der Vakanzen über persönliche Kontakte besetzt. Bewerberinnen und Bewerber, die gut vernetzt sind oder empfohlen werden, finden sehr leicht eine neue Anstellung – die anderen nicht. Davon betroffen sind vor allem Arbeitsuchende mit Migrationshintergrund; sie verfügen oft nicht über ein ausreichendes Netzwerk. Ein solches gilt es aufzubauen. Das unter-

**«In Schweden werden 80% der Vakanzen über persönliche Kontakte besetzt.»**

stützen wir, indem wir ein einjähriges Mentoring-Programm oder individuell zugeschnittene Kurse anbieten. Das Besondere an diesem Ansatz ist, dass Vertreterinnen und Vertreter aus der Wirtschaft die Mentor-Rolle übernehmen. So lernen die Arbeitsuchenden einerseits, wie der schwedische Arbeitsmarkt funktioniert, andererseits profitieren sie vom direkten Erfahrungsaustausch.



Foto: zVg

**Das heisst, das Projekt wird entsprechend unterstützt?**

In Schweden herrscht generell die Ansicht, dass der Staat für alle gesellschaftlichen Herausforderungen verantwortlich ist. Dieses Denken hat eine lange Tradition und ist in den Köpfen tief verankert. Als wir 2008 in Göteborg den Grundstein für «Mitt Liv» gelegt hatten, war die Skepsis gross. Heute, sechs Jahre später, unterstützen uns über 20 der grössten Unternehmen Schwedens. Das ist eine überwältigende Entwicklung. Allerdings muss man dazu auch sagen, dass die Unternehmen mittlerweile selbst erkannt haben, dass personelle Vielfalt wirtschaftliche Vorteile mit sich bringt. Deshalb stellen sie sich heute weniger die Frage, ob sie auf Diversität setzen sollen, sondern vielmehr wie.

**Der Konsumgütermarkt hat in diesem Segment aber auch eine neue Zielgruppe entdeckt.**

Das stimmt. Unsere Kursteilnehmenden testen teilweise sogar Produkte der Partnerunternehmen oder helfen ihnen bei der Entwicklung von spezifischen Werbekampagnen für ihre Landsleute. Im Vordergrund steht aber klar die bessere und nachhaltige Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt. Viele unserer ehemaligen Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind heute erwerbstätig und arbeiten manchmal selber als Mentoren.

**Offen bleibt ja, wie eine junge Schwedin darauf kommt, sich für Integration einzusetzen. Gibt es dafür ein Schlüsselerlebnis?**

Ich bin von Grund auf ein neugieriger Mensch. Auch Fragen um sozi-

ale Gerechtigkeit haben mich schon immer interessiert. Die Sensibilität für das Thema war also grundsätzlich vorhanden. Als ich vor 13 Jahren meinen Mann kennengelernt hatte, der ursprünglich aus der Türkei stammt, wurde mir aber erst richtig bewusst, dass die Gesellschaft auf Anderssein und Andersdenken mit Angst reagiert. Gleichzeitig war ich schon als junge Frau selbstständig erwerbend und kannte die Situation auf dem Arbeitsmarkt. Mein Ziel war es nie, eine politische und ideologische Auseinandersetzung auszulösen. Mir ging es lediglich darum, aktiv ein Zeichen gegen Diskriminierung zu setzen.

*Güvengül Köz Brown*

[www.mittliv.com](http://www.mittliv.com)

# VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN – ABER DANN?

**Die Gewerkschaft Unia und der Schweizerische Gewerbeverband (sgv) engagieren sich im Rahmen des «TAK-Integrationsdialogs Arbeitswelt» für die bessere Integration von Arbeitnehmenden mit Migrationshintergrund. Mit durchaus unterschiedlichen Vorstellungen. Unia-Co-Präsidentin Vania Alleva und sgv-Präsident Jean-François Rime beziehen Position.**

**Worauf basiert Ihr Engagement im Rahmen des TAK-Dialogs?**

*Vania Alleva (VA):* Wir engagieren uns nicht erst, seit es den TAK-Dialog gibt. Als grösste «Migrantinnen- und Migrantenorganisation» in der Schweiz sind wir unseren Mitgliedern

**«Als grösste «Migrantinnen- und Migrantenorganisation» sind wir unseren Mitgliedern verpflichtet.»**

verpflichtet. Einerseits leisten wir sehr viel Informationsarbeit auch in den verschiedenen Herkunftssprachen, andererseits organisieren wir seit Jahren zum Beispiel Sprachkurse, wenn möglich auch mit der finanziellen Beteiligung der paritätischen Kommissionen. Der Erwerb einer Landessprache ist wichtig, um sich im Alltag zurechtzufinden, auch für die aktive Teilnahme an der Gewerkschaftsarbeit und nicht zuletzt für die berufliche Weiterentwicklung.

*Jean-François Rime (JFR):* Es ist eine Tatsache, dass wir in der Schweiz mit rund 22 Prozent einen hohen Anteil an Ausländerinnen und Ausländern haben. Sie sollen möglichst gut in die Gesellschaft integriert werden. Dazu gehört auch die Integration am Arbeitsplatz. Wer hier in der Schweiz lebt, soll sich auch entsprechend aus- und weiterbilden können. Gerade im Gewerbe sind gut qualifizierte Arbeitskräfte gefragt denn je. Im Gegenzug erwarten wir von den ausländischen Arbeitskräften, dass sie sich integrieren. Integration erfolgt in erster Linie über das Beherrschen einer der Landessprachen sowie über das Respektieren der Gesetze und Institutionen. Mit dem Pilotprojekt «Deutsch auf der Baustelle» verstärkt der Schweizerische Baumeisterverband gemeinsam mit

der Unia zum Beispiel seine langjährigen Anstrengungen zur verbesserten Integration von ausländischen Arbeitnehmenden.

*VA:* Den Pilotkurs «Deutsch auf der Baustelle» mit dem Baumeisterverband haben wir im Rahmen des TAK-Dialogs gestartet. Er richtet sich an Bauarbeiter und dient gezielt dem Erwerb eines bauspezifischen Vokabulars. Für Bauarbeiter, die lange und anstrengende Arbeitstage haben, ist es praktisch unmöglich, Abendkurse zu besuchen. Deshalb haben wir Versuche gestartet mit Kursen, die am frühen Morgen und während der Arbeitszeit stattfinden.

*JFR:* Wer nicht wenigstens einigermaßen kommunizieren kann, der ist in unserer Arbeitswelt und in unserer

**«Die geplanten Massnahmen für die Betriebe müssen freiwillig sein und dürfen keine Zusatzkosten verursachen.»**

Gesellschaft chancenlos. Vergangenes Jahr einigten sich Bund, Kantone, Städte und Gemeinden im Rahmen des TAK-Dialogs auch deshalb zusammen mit den Wirtschaftsverbänden auf gemeinsame und messbare Ziele, um die Integration von ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu fördern.

**Gibt es neben «Deutsch auf der Baustelle» weitere konkrete Massnahmen, die Sie lanciert haben?**

*VA:* Mit grossem Erfolg führen wir Sprachkurse in der Reinigungsbranche und im Gastgewerbe durch. Des Weiteren auch spezielle Kurse, welche auf einen Berufsabschluss vorbereiten.



Fotos: Keystone

Standpunkt Jean-François Rime  
versus ...

*JFR:* Der sgv und seine Mitgliederverbände informieren laufend über Integrationsfragen, staatliche Förderangebote und Schulungsoffensiven in einzelnen Branchen.

**Sind aus diesen Bemühungen bereits Fortschritte zu beobachten?**

*VA:* Das Interesse an «Deutsch auf der Baustelle» war sowohl vonseiten der Kursteilnehmenden als auch von Firmenseite sehr gross. In der Reinigungsbranche haben wir bei vergleichbaren Kursen seit einigen Jahren steigende

Teilnehmendenzahlen. Alleine dieses Jahr bieten wir 40 Sprachkurse für Reinigungsmitarbeitende an. Viele Teilnehmende melden sich auch gleich für einen Fortsetzungskurs an.

*JFR:* Fortschritte werden laufend durch das Bundesamt für Migration rapportiert.

**Sind zusätzliche Anstrengungen notwendig, um einzelne Verbände oder Unternehmen für das Anliegen zu sensibilisieren oder gar zu gewinnen?**



**JFR:** Es findet bereits ein reger Informationsaustausch statt – nicht nur zwischen den staatlichen Akteuren, sondern auch zwischen den Wirtschaftsverbänden. Die permanente Sensibilisierung für das Thema ist aber sicher sinnvoll.

**VA:** Unserer Meinung nach braucht es weitere Anstrengungen. Etwa im Bereich der Berufsbildung und der beruflichen Weiter- bzw. Nachholbildung. Das zeigen innovative Projekte wie «ProgreDir» für portugiesische Frauen. Diese gelangten über den Erwerb sprachlicher und beruflicher Kompetenzen zu einem Berufsabschluss. Das Projekt wurde sowohl vom Bund als auch durch paritätische Kommissionen unterstützt. Es soll nun für andere Sprachgruppen weitergeführt werden.

**Gibt es Branchen oder Regionen, in denen es schwieriger ist, Gehör für solche Anliegen zu finden?**

**JFR:** Ein regionaler oder branchenspezifischer Widerstand ist von unserer Seite nicht erkennbar. Für uns ist aber klar, dass die geplanten Massnahmen für die Betriebe freiwillig sein müssen und keine zusätzlichen Kosten verursachen dürfen.

**VA:** Generell kann man sagen, dass Branchen wie die Reinigung, das Bauhaupt- oder Gastgewerbe, in denen sehr viele Migrantinnen und Migran-

ten arbeiten, sich der Notwendigkeit und der Vorteile bewusst sind. Diese Arbeitgeber sind gerne bereit, Integrationsmassnahmen zu unterstützen. Sie wissen, dass diese auch ihnen zugutekommen. In anderen Branchen fehlt unserer Ansicht nach jedoch ein solches Bewusstsein, insbesondere im Gewerbe. Sie verkennen, dass Kenntnisse der Landessprache, die genügen, um sich im Betrieb und beim Einkaufen zu verständigen, nicht unbedingt genügen, um sich beruflich weiterzubilden oder ein Gespräch mit den Lehrpersonen der Kinder zu führen.

**Eine wichtige Rolle übernehmen KMU auch dabei, jungen Menschen den Einstieg in das Berufsleben zu ermöglichen. Was sagen Sie zu Vorwürfen, dass Bewerbungen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund explizit nicht berücksichtigt werden?**

**JFR:** Wir stellen keine generelle Benachteiligung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund fest. Das

**«Die Wirtschaft übernimmt bereits heute eine vielfältige gesellschaftliche Verantwortung.»**

schliesst nicht aus, dass es Einzelfälle geben kann. Die Firmen entscheiden in erster Linie gestützt auf den persönlichen Eindruck nach der Schnupperzeit, und dann aufgrund der schulischen Leistungen und Zeugnisse. Wir empfehlen deshalb, sowohl den Jungen wie auch den Betrieben, die Möglichkeit von Schnuppertagen weiterhin anzubieten bzw. zu nutzen.

**VA:** Wir kennen viele Fälle von Jugendlichen und Erwachsenen, die etwa wegen ihres Namens nicht eingestellt worden sind oder trotz guter Schulleistungen grosse Schwierigkeiten haben, eine Lehrstelle zu finden. Versuche mit Bewerbungen ohne Namensnennung haben gezeigt, dass vor allem Jugendliche aus Südosteuropa und der Türkei effektiv diskriminiert werden. Das ist demütigend und demotivierend für die Betroffenen. Das ist eine Verschwendung von wichtigen Ressourcen und Kompetenzen, die sich die Schweiz nicht leisten kann.

Es gibt aber auch Betriebe, die diesbezüglich vorbildlich handeln. Diese setzen bei der Anstellung von Lernenden sogar bewusst auf die Vorteile des Diversity Managements und somit auf die kulturelle Vielfalt in der Belegschaft.

**Muss denn die Wirtschaft generell mehr gesellschaftliche Verantwortung übernehmen?**

**JFR:** Wir dürfen nicht vergessen, dass die Wirtschaft bereits heute eine vielfältige gesellschaftliche Verantwortung wahrnimmt. Neben vielem anderen, et-



... Standpunkt Vania Alleva.

wa in der Ausbildung von Lernenden und im Angebot an Praktikumsplätzen und Teilzeitstellen.

**VA:** Die Wirtschaft braucht Migrantinnen und Migranten und profitiert von ihnen. Die Frage ist aber, was passiert, wenn Migrantinnen und Migranten Probleme haben? Gerade bei wenig Qualifizierten, die körperlich anstrengende Tätigkeiten ausüben, ist das Risiko von länger anhaltenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen gross. Wenn sie keinen Berufsabschluss haben und die Landessprache nicht genügend gut

beherrschen, dann ist es für sie fast unmöglich, wieder auf dem Arbeitsmarkt integriert zu werden. Die Folgen davon haben in erster Linie die Betroffenen selbst und die Gesellschaft zu tragen. Deshalb finden wir, dass die Arbeitgeber viel mehr in die Pflicht genommen werden müssten und sich beispielsweise an den Kosten für Integrationsmassnahmen beteiligen sollten.

*Philipp Grünenfelder*

[www.unia.ch](http://www.unia.ch)  
[www.sgv-usam.ch](http://www.sgv-usam.ch)

## ZU DEN PERSONEN

**Jean-François Rime** ist Unternehmer und Besitzer eines Sägewerks in Bulle. Neben dem Schweizerischen Gewerbeverband (sgv), dem grössten Wirtschaftsdachverband der Schweiz, präsidiert er auch den Verband Holzindustrie Schweiz und politisiert seit mehreren Jahren im Nationalrat für die Freiburger SVP.

**Vania Alleva** ist schweizerisch-italienische Doppelbürgerin. Sie arbeitete als Journalistin, Lehrerin und absolvierte ein Nachdiplomstudium in interkultureller Kommunikation. Seit 2008 ist sie in der Geschäftsleitung der interprofessionellen Gewerkschaft Unia, die die Arbeitnehmenden in Industrie, Gewerbe, Bau und privatem Dienstleistungsbereich vertritt.

# ERFOLG IST (NICHT) ALLES IM LEBEN

**Fünf Frauen und Männer, die von vorbildlichen Arbeitgebenden profitieren, als Vorgesetzte selber ein interessantes Umfeld bieten oder sich für die Anliegen von Arbeitnehmenden engagieren. Ihre ganz persönlichen Geschichten und Erfahrungen sind Motivation für viele.**

*Aufgezeichnet von Christian Benz*

**Fatima Silva, Hauswirtschaftslehrerin, Zürich**

**«ICH HATTE GLÜCK, SO GEFÖRDERT ZU WERDEN.»**



Foto: David Haas

«Das Matterhorn auf der Farbstiftschachtel von Caran d'Ache hatte es mir angetan. Ich war neun Jahre alt und völlig fasziniert von diesem schönen Berg. «Dort werden wir einmal zusammen wohnen», teilte ich meinem Schulfreund voller Überzeugung mit. Schon witzig, dass es mich Jahre später in die Schweiz verschlagen hat. Ich kam 1982 als Kurzaufenthalterin von Portugal in einen Gasthof im sankt-gallischen Zuzwil – schon damals waren Migrantinnen und Migranten im Gastgewerbe sehr gefragt. Zuzwil war ein kleiner Schock für mich. Ich war 21 und an das Lissabonner Nachtleben gewohnt. Aber ich fühlte mich schnell gut aufgehoben, dank meinem Chef. Ich vergesse nie den Tag, an dem er mir plötzlich das Portemonnaie in die Hand drückte, mit den Worten: «Ab heute bedienst du die Leute, das schaffst du schon.» Ich hatte Glück, so gefördert zu werden. Ansonsten wäre ich ziemlich verloren gewesen. Deshalb ist die Integrationsförderung der Mitarbeitenden durch ihre Arbeitgeber so wichtig. Da ich seit jeher ein

sehr kommunikativer Mensch bin, war nach meiner Ankunft in der Schweiz klar, dass ich so schnell wie möglich Deutsch lernen musste. Schliesslich wollte ich Leute kennenlernen. Und ich wollte die Schweizer Mentalität verstehen. Viele, die ich traf, sind noch heute meine besten Freunde. Über den damaligen Schweizer Wirtverband – heute GastroSuisse – besuchte ich Kurse in Deutsch wie auch in Hotellerie und Hauswirtschaft, von denen ich viel profitierte. Diese Kurse packten mich nicht nur fachlich. Schon als Kind träumte ich davon, Lehrerin zu werden. Als mir der Verband eine Ausbildung zur Fachlehrerin nahelegte, fühlte ich mich schon sehr geehrt. Heute bin ich Lehrerin und Berufsbildnerin für Hauswirtschaft im sozialpädagogischen Bereich in Basel und Zürich. Dabei arbeite ich mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen zusammen. Wenn ich zurückschaue, kann ich sagen, dass ich viel Glück hatte in meinem Leben. Aber ich habe auch viel dafür getan.» [www.gastrouisse.ch](http://www.gastrouisse.ch)

**Jonathan Mariampillai, Unternehmer, Zürich**

**«HEUTE ARBEITEN 17 DOKTOREN IN MEINEN ZEHN KLINIKEN.»**

«Eigentlich hat in unserer Familie niemand eine Affinität zu Technischem. Wir lebten von der Fischerei, bevor wir 1993 vor dem Bürgerkrieg in Sri Lanka geflüchtet sind. Ein Walkman war eines der ersten Geräte, das ich genauer inspizierte. Ich wollte unbedingt wissen, wie so etwas funktioniert. Als später das Handy in unseren Alltag kam, habe ich mir bei Familie und Freunden bald einen Namen als Reparatur gemacht. Schnell war mir klar, dass ich Informatiker werden wollte. Mein Flüchtlingsausweis aber machte mir einen Strich durch die Rechnung. Ich hatte nur beschränkte Ausbildungsmöglichkeiten, so begann ich eine Lehre als Servicefachangestellter. Die Faszination für elektronische Gadgets hat mich aber nie verlassen. Sie wurde sogar noch stärker, als das erste iPhone auf den Markt kam.

Wie mag es hinter dem Display wohl aussehen? Wo ist was? Wie beschaffe ich mir die nötigen Ersatzteile? In meinem Freundeskreis sprach es sich schnell herum, dass es da jemanden gibt, der Schäden in Ordnung bringen kann. Ob ein kaputtes Glas oder Folgen eines unfreiwilligen Tauchgangs. Als auch noch die Freunde der Freunde meiner Freunde anklopfen, hängte ich die Kellnerschürze an den Nagel. Von da an sollte ich ganztags schrauben und eröffnete 2010 die erste iPhone-Klinik. Heute arbeiten schweizweit 17 Doktoren in meinen zehn Kliniken und behandeln alle möglichen Smartphones und Tablets. Das Team kommt aus den verschiedensten Ländern – alle haben die gleiche Chance verdient. Was sie gemein haben, ist das Herzblut, unseren Kundinnen und Kunden helfen zu wol-

len. Demnächst verlässt eine erste mobile Klinik die Garage und auch weitere Projekte befinden sich in der Pilotphase. Da mir der Kontakt wichtig ist, bin ich oft vor Ort bei unseren asiatischen Lieferanten. Wenn ich in Kloten lande,

freue ich mich aber immer, wieder in der Schweiz zu sein, meiner Heimat. Der Lohn für all diese Arbeit ist meine florierende Klinik. Und nicht zuletzt meine Familie, die stolz auf mich ist.» [www.iklinik.ch](http://www.iklinik.ch)



Foto: David Haas



**Navid Akbari, Student, Wolhusen**

## «MEINE IRANISCHE AUSBILDUNG WIRD HIER NICHT ANERKANNT.»

«Ich musste aus dem Iran fliehen, weil ich mich dort für Freiheits- und Menschenrechte eingesetzt habe. Ich wurde zweimal verhaftet und im Gefängnis gefoltert. Beim dritten Mal hätte ich wohl mit dem Tod rechnen müssen. Mein Fluchtweg endete im April 2009 in der Schweiz. Am Anfang war ich begeistert, endlich war ich in Sicherheit. Ich bekam den Status «vorläufig aufgenommen». Der Alltag aber war hart, ich fühlte mich oft sehr alleingelassen. Als vorläufig Aufgenommener bekam ich keine Integrationsunterstützung, keine Sprachhilfe und lebte in der Angst, wieder ausgeschafft zu werden. Ich muss-

te um die einfachsten Dinge kämpfen. Ich hätte gerne meinen erlernten Beruf in der Schweiz ausgeübt, der ist aber hier nicht anerkannt. Nach langem Suchen fand ich eine 50-Prozent-Stelle in einem Kebab-Restaurant und habe mir selber einen Deutschkurs bezahlt. Die Schweizerische Flüchtlingshilfe hat mir mit den Gebühren geholfen. Nach zwei Jahren konnte ich mich dank meiner Fortschritte an der Hochschule Luzern für ein Informatikstudium anmelden. Durch die Belastung mit Studium, Sprachkurs und Arbeit komme ich an meine Grenzen, trotzdem behalte ich mein Ziel vor Augen. Endlich

weiss ich auch, dass ich mir hier eine Zukunft aufbauen kann. Letztes Jahr wurde ich vom Bundesamt für Migration als Flüchtling anerkannt. Integration fängt mit der Sprache an. Sprachkurse sollten deshalb möglichst gratis sein. Mit gezielter Unterstützung könnte man verhindern, dass Flüchtlinge in der Isolation und der Perspektivlosigkeit enden. Das würde auch dem Staat Probleme ersparen, denn die Schweiz kann von diesen Menschen profitieren. Sie sind ein Gewinn. Deshalb engagiere ich mich auch an den Flüchtlingstagen vom 15., 16. und 20. Juni 2013. Sie bieten die Gelegenheit, Menschen mit spannenden Lebensgeschichten zu begegnen. Unter dem Motto «Gemeinsam schaffen wir es» zeigen wir unser gesamtes Potenzial.»

[www.fluechtlingstage.ch](http://www.fluechtlingstage.ch)



Foto: zVg

**Daniel Moser, CEO, Zürich**

## «WIR LEGALISIEREN ARBEITSVERHÄLTNISSE VON HAUSANGESTELLTEN.»



Foto: zVg

«Die Idee für ein Unternehmen war eigentlich eine ganz andere. Ursprünglich wollten wir eine Vermittlungsplattform schaffen für kleine Dienstleistungen im Haushalt. Die Idee haben wir aber bald verworfen. Einerseits gibt es bereits solche Versuche und andererseits sind wichtige Probleme, wie die Schwarzarbeit, nicht gelöst. Daraus ist die Idee für unser Geschäftsmodell entstanden und die Internetplattform [quitt.ch](http://quitt.ch) wurde ins Leben gerufen: Wir legalisieren die Arbeitsverhältnisse von Hausangestellten – ob Putzfrau, Babysitter oder Nachhilfelehrerin. Mit wenigen Klicks auf un-

serer Website kann ein Anstellungsverhältnis erfasst werden. Wir übernehmen die administrative Arbeit, wozu auch Anmeldung und Abrechnung bei den Sozial- und Unfallversicherungen sowie beim Steueramt gehören. Auf Wunsch kümmern wir uns auch um die Zahlung der Löhne. Arbeitnehmende, insbesondere mit Migrationshintergrund, nutzen unser Angebot ebenso wie Arbeitgebende, darunter viele Expats. Aus zeitlichen oder sprachlichen Gründen haben viele keine Möglichkeit, sich adäquat über das Schweizer Arbeitsrecht zu informieren. Gesetze und Regelungen in einer Fremdsprache zu lesen, ist sehr schwierig und kann zu unangenehmen Missverständnissen führen. Mit unserem Service bewahren wir so nicht nur Arbeitgebende vor rechtlichen Konsequenzen, sondern bieten auch Arbeit-

nehmenden die Möglichkeit, sich beruflich abzusichern. Nach meinem Master in Informatik habe ich auf diesem Beruf gearbeitet. Richtig glücklich aber war ich damit nie. Ich wollte schon immer etwas tun, hinter dem ich auch stehen kann. Etwas, das nachhaltig ist. Dank einem interdisziplinären Kurs für Jungunternehmer fand ich einen Ort, an dem ich meine Geschäftsidee weiterentwickeln konnte. [quitt.ch](http://quitt.ch) hat mittlerweile ein paar hundert Kunden in der Deutschschweiz, ein Angebot für die Romandie ist in Planung. Es ist ein wundervolles Gefühl, für etwas zu arbeiten, das man eigenhändig auf die Beine gestellt hat. Dafür nimmt man all die unzähligen Überstunden sehr gerne in Kauf.» [www.quitt.ch](http://www.quitt.ch)

**Zlata Kantor, Küchenhilfe, Domat/Ems**

## «DIE HEIMLEITUNG UNTERSTÜTZT ALLE GEZIELT.»



Foto: David Haas

«Ich betrete das Zimmer. Ich stehe da und sehe all die Kinder vor mir. Ich bin schrecklich nervös. Die Lehrerin stellt mich vor. «Darf sie neben mir sitzen?», fragt plötzlich ein Mädchen aus der Klasse. «Nein, setz dich zu mir», redet das Kind am Nebentisch dazwischen. «Nein, zu mir», ruft ein anderes. Das war mein erster Schultag in Chur 1969. Besser kann man nicht begrüsst werden. Bereits bei unserer Ankunft in Buchs wurden wir vom Roten Kreuz wärmstens empfangen. Wir waren politische Flüchtlinge aus der damaligen Tschechoslowakei. Mein Vater, ein professioneller Fussballspieler, war bekennender Regimegegner. Deshalb mussten wir flüchten. Meiner Schwester und mir

hatten die Eltern vorgemacht, dass wir in die Ferien fahren würden. Ich war damals neun Jahre alt. Eine meiner ersten Erinnerungen war der Dorfladen mit der grossen Auswahl an Schokolade und Früchten. In der kommunistischen Tschechoslowakei gab es von allem nur eine Sorte. Wenn überhaupt. Mein Vater fand einen Job als Automechaniker und meine Mutter arbeitete in einer Fabrik. Damit kamen wir aber nicht über die Runden. Dank den Kleidern und dem Essen des Roten Kreuzes konnten wir uns über Wasser halten. Dafür bin ich heute noch dankbar. Weil wir Kinder die Sprache bald beherrschten, halfen wir unseren Eltern beim Deutschlernen. Wir haben immer zusammengehalten. Und das hat uns gestärkt.

Seit bald zehn Jahren arbeite ich als Küchenhilfe im Altersheim Casa Falveng in Domat/Ems. Ob Frühstück,

Mittag- oder Abendessen: Ich kümmere mich mit den Köchen um die Pflege unserer Bewohnerinnen und Bewohner. Aber auch über ein gemütliches Plauderstündchen freuen sich die betagten Menschen. Die Arbeit bedeutet mir sehr viel. In unserem Altersheim kommen die Angestellten von überall her. Wir sind hier eine grosse multikulturelle Familie. Einige sind erst kürzlich in die Schweiz geflüchtet, wie ich vor 44 Jahren. Die Heimleitung unterstützt sie gezielt und bietet ihnen die Chance, beruflich Fuss zu fassen, denn als Flüchtling hat man es besonders schwer. Hier im Bündnerland ist mein Zuhause. Mein Herz aber schlägt auch für meine alte mährische Heimat. Wenn die Schweizer das nächste Mal gegen Tschechien kicken, werde ich also wieder in einem Riesendilemma stecken.» [www.casa-falveng.ch](http://www.casa-falveng.ch)



# «MIT DER ZEIT MACHTE ES IHNEN SPASS»

**Das Aargauer Reinigungsunternehmen Killer AG suchte nach Lösungen für die Förderung und Integration ihrer Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund. Es fand sie in einem massgeschneiderten Sprachkurs. Per tutti.**

Mauro Landi ist 35 Jahre alt. Er stammt aus Valle Agricola, einem Dorf im Süden Italiens, in der Nähe von Neapel. Seine zwei Brüder leben noch immer dort. Er selber ist vor zwei Jahren erstmals in die Schweiz gekommen. Für einen temporären Arbeitseinsatz. «Wo ich wohne, gibt

**«machBar hat uns einen massgeschneiderten, branchenspezifischen Kurs erarbeitet.»**

es keine Arbeit», sagt er. «Jetzt möchte ich hier bleiben.»

Carmine Pennacchio ist vier Jahre jünger, stammt aber aus dem gleichen Ort wie Mauro Landi. Er hat dort Schwestern, Brüder, Eltern. Er kommt schon seit sieben Jahren immer wieder in die Schweiz. Nach Gebenstorf. Beide arbeiten sie bei der Firma R. Killer AG. Glas- und Gebäudereinigungen sind ihr Metier.

## Reinigung als Dorftradition

Es hat fast schon Tradition im Dorf. 32 Männer aus Valle Agricola kommen jedes Jahr für Temporäreinsätze zu Killer. Manche schon seit 29 Jahren, damals noch als Saisonniers. «Das ist eine Zusammenarbeit, die sich entwickelt und gut bewährt hat», sagt Claudia Winkler, Leiterin Human Resources und Administration bei Killer. «Wir kümmern uns um das Administrative und um die Unterkünfte. Es ist wichtig, dass die Leute gut versichert und gut untergebracht sind, denn motivierte Leute machen auch gute Arbeit», so Winkler.

Das Gebenstorfer Unternehmen leistet Unterhaltsreinigungen in Firmen, Privathaushalten und Neubauten. Zudem übernimmt es während der Revision der Kernkraftwerke Beznau die Reinigung der Primär- und Sekundäranlagen. Rund 115 Mitarbeitende, bei Saisonstart im Mai etwa 140, beschäftigt das Unternehmen. 90 Prozent mit Migrationshintergrund. Viele konnten kein oder nur wenig Deutsch, was manchmal zu Problemen führte: «Das war für die Kunden und auch für die Arbeiter nicht immer sehr angenehm», so Winkler. Dazu kam, dass die Mitarbeitenden mit mangelnden Deutschkenntnissen auch die Arbeitsaufgaben schlecht verstanden. «Wir waren der Meinung, dass vor allem für die Mitarbeitenden, die immer wieder kommen, etwas getan werden muss.» Claudia Winkler machte sich im Internet schlau und stiess auf die machBar Bildungs-GmbH.

## Massgeschneiderte Kursangebote

«Die machBar hat auf unseren Wunsch einen massgeschneiderten, branchenspezifischen Kommunikationskurs erarbeitet», erzählt die engagierte Personalverantwortliche. «Mit sanftem Druck», fährt sie schmunzelnd fort, «haben dann elf Mitarbeitende im September 2012 mit dem Kurs begonnen.» Firmenintern, in einem Schulungsraum, mit einer Deutschlehrerin der machBar. Priorität hätten alltägliche Umgangsformen gehabt. Sich grüssen, sich vorstellen, der Unterschied von siezen und duzen. «Dann wurden die Begriffe für Arbeitsmaterialien und Arbeitsgeräte,



Mauro Landi und Carmine Pennacchio werden gefordert – und gefördert.

die man im Berufsalltag braucht, kennengelernt. Anfangs waren die Männer sehr zurückhaltend. Doch mit der Zeit machte es ihnen Spass», blickt Winkler zurück. Fazit nach 12 Wochen Kurs mit 36 Lektionen: «Der Kurs hat extrem viel bewirkt, viele haben einen enormen Schub an Selbstbewusstsein bekommen», so Winkler. Hat es sich also gelohnt? «Ja klar, auch für mich. Ich habe die Fortschritte gesehen und mich sehr gefreut. Wir haben einen persönlicheren Zugang untereinander bekommen.»

## Gerne wieder

Mauro Landi hat vor dem Kurs kein Wort Deutsch verstanden. Das Zuhören findet er noch immer schwierig, sprechen kann er jetzt aber schon ganz gut. «Ich fühle

mich besser jetzt. Ich habe mehr Mut zum Reden. Es ist nicht mehr peinlich, wenn mich jemand anspricht», meint er. Carmine Pennacchio hatte mehr Vorkenntnisse. Er kann jetzt ohne grosse Probleme verstehen und sich verständigen. Und ja, beim nächsten Kurs ab September, seien sie wieder dabei, auch ohne «sanften Druck», sagen sie und lachen. Rund 6300 Franken hat der Kurs gekostet. Die Firma bezahlt den Betrag vollumfänglich. Warum? «Weil wir die Teilnahme von den Leuten quasi erwartet haben, und weil es allen etwas bringt, den Arbeitern und der Firma auch.»

Anita Zulauf

[www.killertiptop.ch](http://www.killertiptop.ch)

## ALLES IST MACHBAR

Die machBar Bildungs-GmbH in Aarau bietet Bildungsprojekte für Menschen mit Migrationshintergrund. Unter anderem organisieren sie den Sprachkurs Deutsch im Betrieb, eine speziell auf die Bedürfnisse des Arbeitgebers ausgerichtete, betriebsbezogene Weiterbildung zur Erhöhung der Sach- und Fachkompetenz der anderssprachigen Mitarbeitenden. Gefördert werden die kommunikative und verbale Ausdrucksfähigkeit und der praktische Nutzen für die beruflichen Tätigkeiten im Betrieb. [www.mbb.ch](http://www.mbb.ch)

Anzeige

Bildungsangebote im Sprach-, Berufsbildungs- und Informatikbereich			
<b>Deutsch und Berufsbildung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Alphabetisierung Aargau, Basel, Bern, Solothurn</li> <li>Intensivkurse auf A1 bis C1 Aargau, Basel, Bern, Solothurn</li> <li>Standardkurse am Morgen, Nachmittag, Abend und Samstag auf A1 bis C1 Aargau, Basel, Bern, Solothurn</li> <li>Kurse in Betrieben Aargau, Basel, Bern, Solothurn</li> <li>TELC-Prüfungen auf A1 bis C1 Aargau, Basel, Bern, Solothurn</li> <li>Integrationskurse für neu zugezogene MigrantInnen Aargau, Basel, Bern, Solothurn</li> <li>Textwerkstatt Basel</li> <li>Berufsbezogene Deutschkurse Aargau, Basel, Bern, Solothurn</li> <li>Wegweiser Schweiz Solothurn</li> <li>Fachkurse in den Bereichen Verkauf, Gastronomie, Reinigung, Hauswirtschaft Basel, Bern, Solothurn</li> <li>CNC für Operateure Drehen, Fräsen, Programmieren Solothurn</li> </ul>		<b>Informatik</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>PC Einstieg: Es ist nie zu spät! Aargau, Basel, Bern, Solothurn</li> <li>PC-AnwenderIn Start Aargau, Basel, Bern, Solothurn</li> <li>PC-AnwenderIn Core Aargau, Basel, Bern, Solothurn</li> <li>Digitale Fotografie Aargau, Basel, Bern, Solothurn</li> <li>Web Designer Aargau, Basel, Bern, Solothurn</li> <li>Hardware und Netzwerk Techniker Bern</li> </ul>	
<b>Auskünfte und Anmeldung</b>		<b>FORMA<sup>3</sup>IONE</b>	
<b>ECAP Aargau</b> Bahnhofstrasse 18 5000 Aarau Tel 062 836 09 70 <a href="mailto:infoag@ecap.ch">infoag@ecap.ch</a>		<b>ECAP Basel</b> Clarastrasse 17 4005 Basel Tel 061 690 96 26 <a href="mailto:infobs@ecap.ch">infobs@ecap.ch</a>	
<b>FORMA<sup>3</sup>IONE Bern</b> Freiburgstrasse 139c 3008 Bern Tel 031 381 81 33 <a href="mailto:info@formazioneberna.ch">info@formazioneberna.ch</a>		<b>ECAP Solothurn</b> Biberiststrasse 24 4500 Solothurn Tel 032 622 22 40 <a href="mailto:infosol@ecap.ch">infosol@ecap.ch</a>	

# ÜBER ZERSTÖRTE ILLUSIONEN

**Menschen mit Flüchtlingshintergrund und Hochschulabschluss finden nur schwer Zugang zum Arbeitsmarkt von Hochqualifizierten. Trotz Fachkräftemangel. Brigitte Basler von ask! Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf im Kanton Aargau über die Hürden bei Staat und Wirtschaft.**



Foto: David Haas

Studien- und Laufbahnberaterin Brigitte Basler berät Menschen mit Flüchtlingshintergrund.

**Brigitte Basler, Sie sind diplomierte Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin. Welche Menschen kommen zu Ihnen?**

Migranten, vorläufig aufgenommene Personen und Flüchtlinge zwischen 23 und 50 Jahren, die bereits seit zwei bis fünf Jahren hier leben, Deutsch gelernt haben und wissen wollen, welche beruflichen Möglichkeiten sie hier haben.

**Was haben diese Leute bis zu diesem Zeitpunkt gemacht?**

Es vergeht eine gewisse Zeit, bis sie überhaupt eine Bewilligung bekommen. Die B-Bewilligung respektive mindestens den Status der vorläufigen Aufnahme (F). Im Gegensatz zu den Asylsuchenden mit N-Ausweis gelten sie als «zu Integrierende» und haben eine reelle Chance auf eine Stelle und eine Arbeitsbewilligung. Danach geht es oft ums Geldverdienen. Es gibt Migranten, die Jobs in der Gastrobranche oder in Reinigungsunternehmen machen, obwohl sie zum Teil in ihrem Herkunftsland als Informatiker, Ingenieure oder Lehrer gearbeitet haben.

**Mit einer guten Ausbildung findet man hier doch einen guten Job?**

Das ist nicht so einfach. Oft ist die Tätigkeit oder Ausbildung im Herkunftsland nicht zu vergleichen mit jenen im Schweizer Arbeitsmarkt. Ein Beispiel: Hat ein eritreischer, irakischer oder sri-lankischer Bauingenieur mit Bachelorabschluss und einigen Jahren

Berufserfahrung überhaupt das Fachwissen, welches auf einer Schweizer Baustelle gefragt ist? Kann er mit den hiesigen Computerprogrammen umgehen? Oder: Ein Studienabschluss in Literatur kann je nach Hochschule und je nach Herkunftsland allenfalls nur einem hiesigen Mittelschulabschluss gleichkommen.

**Das ist sicher frustrierend für die Leute.**

Ja, sehr. Wir müssen ihnen leider oft Illusionen nehmen und Träume zerstören, aber gleichzeitig Mut machen und die Motivation wecken, dran zu bleiben.

**Wie finden Sie nun heraus, was die Ausbildungen hier «wert» sind?**

Das Internet ist eine sehr wertvolle Hilfe und mit etwas Recherche findet man vieles heraus. Zudem verfügen wir über immer mehr Erfahrungen, weil wir uns schon längere Zeit mit dieser Problematik beschäftigen. Manchmal ist es jedoch wie «Kaffeesatzlesen».

**Können Sie denn konkret helfen?**

Wir beraten die Leute, zeigen ihnen weitere Bildungswege und -möglichkeiten auf und welches ein Einstieg in die hiesige Arbeitswelt wäre. Wir erklären, welches Deutschlevel sie erwerben müssen, oder zeigen ihnen, wie man ein marktfähiges Bewerbungsdossier erarbeitet. Wichtig ist, dass sich Migranten beim Deutschlernen auch mit dem Vokabular ihres bisherigen Berufsumfeldes beschäftigen. Um die Leute in den

Arbeitsmarkt zu integrieren, braucht es viel Zeit, Geduld und guten Willen auf allen Seiten.

**Wieviel guten Willen zeigt die Wirtschaft?**

Wir machen die Erfahrung, dass traditionellere Firmen sich schwerer tun mit Menschen aus fremden Kulturen. Die Schweizer Wirtschaft, die sich über den Fachkräftemangel beschwert, muss das Potenzial von hochqualifizierten Flüchtlingen, die ja bereits hier sind, erst noch erkennen lernen. Trainee-Programme oder Berufspraktika müssten vermehrt möglich sein. Es braucht danach Einschätzungen und Beurteilungen von branchen- und berufsfeldspezifischen Fachleuten, die die Fähigkeiten, Kompetenzen sowie das Potenzial erkennen können.

**Welches sind die Hürden aufseiten der Behörden?**

Ein Problem ist, wenn sämtliche Papiere aus dem Heimatland fehlen. Oft ist es schwierig, diese zu beschaffen, weil Familienangehörige, die noch dort leben, in Gefahr gebracht werden könnten. Wie soll aber jemand einen Bildungsanschluss schaffen, ohne Nachweis, dass er einen Studienabschluss hat? Eine Gleichwertigkeitsanerkennung ist dann nicht möglich oder eine Bewilligung, den Berufsabschluss für Erwach-

sene nachzuholen, wird aufgrund des fehlenden Nachweises der praktischen Berufserfahrung nicht erteilt. Hier wäre die Kulanz der Behörden notwendig.

**Wo besteht weiterer Handlungsbedarf?**

Bis jetzt informieren und beraten wir unsere Klientel lediglich. In der Jobsuche, bei der Auswahl der Weiterbildungen, bei der Suche nach Schnupperstellen oder Praktika sind sie auf sich selber gestellt. Das übersteigt auch den Auftrag der Regionalen Arbeitsvermittlungsstellen RAV oder die Ressourcen der Sozialdienste. Hilfreich wäre ein langfristiges Mentoring oder Coaching, durch Freiwillige oder Fachleute. Dies könnte sich nun mit dem Pilotprojekt «Potenziale nutzen» des Bundesamts für Migration und im Rahmen der laufenden Zusammenarbeit mit der Sektion Integration und Beratung des Amtes für Migration und Integration des Kantons Aargau realisieren lassen. Ziel ist es, dass Menschen mit Qualifikationen aus Bildung und langjähriger Arbeits Erfahrung aus krisengeschüttelten Ländern in der Schweiz beruflich adäquat integriert werden und die Schweizer Volkswirtschaft diese Ressourcen nutzen kann.

Anita Zulauf

[www.beratungsdienste-aargau.ch](http://www.beratungsdienste-aargau.ch)

Anzeige

## Modularisierte Weiterbildung zur «Fachperson Integrationsförderung im Frühbereich» (IFB) ist machbar !

- Migration, Inter- und Transkulturalität, Integration
- Transkulturelle Elternarbeit und Elternpartizipation
- Spracherwerb Erwachsener
- Der Erst- und Zweitspracherwerb im Vorschulalter
- Deutsch für Eltern und Kind
- Konfliktmanagement



**Nächste Kursstarts:**

Kurs 4: **04.05.2013**

Kurs 5: **24.08.2013**

Infos und Anmeldung:  
machbar Bildungs-GmbH  
Asylstrasse 1, 5000 Aarau  
Tel. 062 / 823 24 28  
E-Mail: [info@mbb.ch](mailto:info@mbb.ch)  
Flyer auf [www.mbb.ch](http://www.mbb.ch)



# EINE FAST GEMEINSAME ERFOLGSGESCHICHTE

**Dass Unternehmen am Integrationsprozess ihrer Mitarbeitenden aktiv mitwirken, ist kein neues Phänomen. Im Kanton Basel-Landschaft hat das eine lange Tradition – wie die 50-jährige Geschichte des Ausländerdienstes Baselland zeigt.**



Weihnachtsferien vor Augen:  
Saisoniers der 1960er-Jahre.

Das Bewusstsein, dass für die Integration der ausländischen Bevölkerung etwas getan werden muss, war im Kanton Basel-Landschaft schon in den 1960er-Jahren vorhanden. Arbeitgebende, Landeskirchen, das Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit sowie andere soziale Einrichtungen machten sich gemeinsam dafür stark, Bauarbeitern – insbesondere aus Portugal und Italien – und deren Ehefrauen Deutschkurse anzubieten. Aus dieser Initiative heraus wurde 1964 der Verein Basellandschaftliche Arbeitsgemeinschaft gegründet, der heute unter dem Namen Ausländerdienst Baselland (ald) agiert. Ein für die damalige Zeit fast schon revolutionär anmutender Ansatz, denn die Initianten wussten schon damals, dass durch eine bessere Verständigung, sich

die Menschen im Alltag wie auch in der Berufswelt besser zurechtfinden würden.

## Wirtschaft als Integrationspartner

Auf diese lange gemeinsame Vergangenheit ist Franz Vogel, Geschäftsführer des ald, stolz. Die Wirtschaft war aber nicht nur bei der Gründung des ald ein wichtiger Träger und Partner, sondern ist es noch heute, wie ein Blick auf die Vorstandsmitglieder zeigt. Im zehnköpfigen Gremium sind die Wirtschaftskammer Baselland sowie die Handelskammer beider Basel vertreten. «Arbeitgebende zahlten in den Gründungsjahren freiwillig drei Franken pro Mitarbeitende in den Verein. Heute sind es zehn Franken. So konnten die Dienstleistungen des ald Schritt

für Schritt aufgebaut werden. Von einer niederschweligen Beratungsstelle haben wir uns im Laufe der Zeit zu einem wichtigen Kompetenzzentrum für Integrationsfragen entwickelt», so Franz Vogel.

## Nur Aufgabe des Staates?

Diese positive Entwicklung ist natürlich auch auf das Engagement des Bundes, der Kantone und Gemeinden zurückzuführen, die sich seit den 1990er-Jahren aktiv an den Kosten von Integrationsmassnahmen beteiligen. Die Übernahme von Verantwortung seitens des Staates hat in vielen Unternehmen einen Paradigmenwechsel ausgelöst. Heute sei vom visionären Unternehmertegeist und vom Solidaritätsgedanken von damals nicht viel übrig geblieben, attestiert Vo-

gel und fügt an: «Leider herrscht heute in der Wirtschaft eher die Meinung vor, dass Integration ausschliesslich die Aufgabe des Staates sei, vor allem, wenn es um die Finanzierung geht. Nur weil die Menschen problemlos ihre Arbeit verrichten, heisst das aber noch lange nicht, dass auch alles in Ordnung ist», ist sich der 56-Jährige sicher.

Auch die Gewerkschaft Syna vermisst ein klares Bekenntnis der Wirtschaft im Integrationsprozess. Für den leitenden Koordinator Nordwestschweiz, Stefan Isenschmid, ist das ein inakzeptabler Zustand. «Der Arbeitsplatz ist eine zentrale Stätte der Integration. Dass die Wirtschaft hier nur am Rande Verantwortung übernimmt, ist angesichts der riesigen Profite, welche sie aus der Mig-



ration schlägt, eine Frechheit.» Theodor Häner, Geschäftsführer Bauunternehmer Region, weist diese Vorwürfe vehement zurück. Man könne die Situation und die Anforderungen im Bereich der Integration vor 50 Jahren nicht mit den heutigen vergleichen. «Diese haben sich grundlegend verändert», so der Bauunternehmer.

### Ideelle Unterstützung

Doch es geht um mehr als nur um veränderte Rahmenbedingungen, findet der ald-Chef. «Auch unser Angebot an Sprachkursen wird nicht in der Masse genutzt, wie es zu wünschen wäre.» Damit spricht er die branchenspezifischen Deutschkurse an, die auf die Mitarbeitenden massgeschneidert sind. Das macht auch Sinn, denn auf einer Baustelle braucht man ein anderes Vokabular als in einem Pflegeheim. Auch Syna bietet seit fünf Jahren solche Kurse an – seit Kurzem auch für den Baumeisterverband. Gemäss Franz Vogel hält sich jedoch das Interesse der Arbeitgebenden in Grenzen. «Oft fehlt ihnen das Bewusstsein, dass vor allem sie davon profitieren, wenn die eigenen Arbeitnehmenden die hiesige Sprache beherrschen.»

Für Theodor Häner ist das leichter gesagt als getan. «Die Situation auf dem Bau hat sich in der jüngsten Vergangenheit stark verändert. Die Unternehmen reagieren zeitnah und bedarfsgerecht. Das bedeutet, dass die Nachfrage nach temporären Mitarbeitern gestiegen ist.» Diese würden aber weder auf der Lohnliste stehen, noch ist deren Engagement auf Dauer ausgelegt. Dass man sich unter diesen Umständen als Unternehmer bei der Mitarbeiterführung eher auf den Arbeitseinsatz und weniger auf integrative Aufgaben konzentriert, sei naheliegend und legitim, so Häner. Ein weiterer wichtiger Aspekt läge zudem in der Eigenverantwortung der Mitarbeitenden: «Auch wenn Unternehmer ein grosses Interesse daran haben,



Bauangestellte heute: spezifische Deutschkurse.

dass sie sich mit ihren ausländischen Mitarbeitern verständigen können und dafür grundsätzlich auch die nötigen Möglichkeiten zur Verfügung stellen, so muss jeder ausländische Mitarbeiter selber entscheiden, ob er von diesen Angeboten Gebrauch machen will oder nicht.»

### Neue Ausrichtung umstritten

Die Forderung des Bundes, Unternehmen bei der Integration ihrer ausländischen Arbeitskräfte künftig stärker in die Pflicht zu nehmen, begrüssen Franz Vogel und Stefan Isenschmid. Theodor Häner hat allerdings seine Bedenken. Aufgrund fehlender finanzieller Mittel würden die Behörden ihre Pflichten im Bereich der Mitarbeitendenintegration wie eine «heisse Kartoffel» an die Unternehmer weiterreichen. Dabei sei aber Vorsicht geboten, so der Bau-

unternehmer, «denn nur die Wenigsten verfügen über die nötige Befähigung, solche nicht in ihren Tätigkeitsbereich fallende Aufgaben wahrzunehmen». Die allermeisten Unternehmen seien nicht in der Lage, diesen Herausforderungen gerecht zu werden. Sie müssten sich daher wohl von dieser Pflicht «freikaufen». Häner hinterfragt die Massnahme auch hinsichtlich ihrer Effizienz: «Mit der Neuausrichtung wird wieder eine weitere administrative Belastung eingeführt, welche die Unternehmer von ihrem eigentlichen Geschäft abhalten. Es wäre wohl viel effektiver, die Behörden würden bestehende Integrationsstrukturen stärker ausbauen und gezielter fördern.»

### Umdenken Voraussetzung

Unterschiedlicher könnten die Positionen nicht sein. In einem sind sich aber alle drei Männer einig – auch wenn

unbewusst: Integration ist wichtig. Ob die neue Ausrichtung des Bundes beim Wahrnehmen der Verantwortung ein nachhaltiges Umdenken in der Wirtschaftswelt bewirken wird, wird sich zeigen. Franz Vogel ist zuversichtlich. Er glaubt, dass Unternehmen sich auf ihre ursprünglichen Werte zurückbesinnen werden. «Was vor knapp 50 Jahren

### «Die Situation auf dem Bau hat sich in der jüngsten Vergangenheit stark verändert.»

möglich war, kann auch heute gelingen. Wir müssen das Rad nicht neu erfinden, sondern einfach wieder anfangen, uns zu engagieren.» Ein wichtiger Ansatz, denn eine erfolgreiche Integration erfordert nicht nur finanzielle Mittel, sondern auch, und das ist wahrscheinlich noch viel wichtiger, ideelle Unterstützung. Und diese Unterstützung wird nicht nur alleine von der Wirtschaft erwartet. Integration ist keine Einwegkommunikation. Sie kann nur gelingen, wenn sich alle Beteiligten gleichermaßen für deren Erfolg einsetzen: Zivilgesellschaft, Politik, Wirtschaft und Migrantinnen und Migranten.

Güvengül Köz Brown

[www.auslaenderdienstbl.ch](http://www.auslaenderdienstbl.ch)  
[www.syna.ch](http://www.syna.ch)  
[www.vbrb.ch](http://www.vbrb.ch)

Anzeige

**Das Kompetenzzentrum für Integrationsfragen im Kanton Basel-Landschaft**

**Unsere Angebote**

- Dolmetsch- und Übersetzungsdienst
- kostengünstige Deutschkurse
- Sprachprüfungen
- Staatskundekurse
- individuelle Firmenkurse/-lösungen
- Weiterbildung in interkultureller Kommunikation
- mehrsprachiger Beratungsdienst

**auslaenderdienst baselland**  
 Bahnhofstrasse 16, 4133 Pratteln  
 Telefon 061 827 99 00  
 info@auslaenderdienstbl.ch  
[www.auslaenderdienstbl.ch](http://www.auslaenderdienstbl.ch)

# DER ZUG AUS DER SOZIALHILFE

**Migrantinnen und Migranten, die Sozialhilfe beziehen und zu wenig Deutschkenntnisse besitzen, erkennen in der Veranstaltung «DeutschStart» neue Perspektiven. Ein Augenschein im Basler Arbeitsintegrationszentrum.**



Das AIZ sammelt die Ziele der Kursteilnehmenden auf dem Weg zur Arbeitsmarktintegration.

Ein Murmeln und Brummen belebt den Raum hoch über den Gleisen des Basler Hauptbahnhofs. Der Klangteppich schwillt an und ab, an einer Ecke ist er schriller, an der anderen bereits am Verstummen. Hier werden Weichen gestellt. Persönliche.

Etwa ein Dutzend Frauen und Männer sitzen verteilt über den Raum und in Gruppen zusammen. In dieser Konstellation erfahren sie, mit welchen Unterstützungsangeboten sie ihre berufliche Zukunft wieder in die eigene Hand nehmen und ihr Know-how in die Wirtschaft einbringen können. Sie formulieren aber auch die Ziele und Erwartungen, mit denen sie an diesen Ort gekommen sind. Was sie verbindet, ist oft grosser Druck, die Abhängigkeit von der Sozialhilfe sowie das Potenzial, das sie mitbringen. Berufserfahrungen, Berufsausbildungen, nicht selten eine Matura oder einen Studienabschluss. Was sie trennt, ist ihre Muttersprache – und ihre Lebensgeschichte. Deutsch

können alle eher schlecht als recht. Dafür Spanisch, Französisch, Urdu, Russisch oder Türkisch. Hier setzt das Angebot des Arbeitsintegrationszentrums AIZ des Amts für Wirtschaft und Arbeit Basel-Stadt mit der Veranstaltung «DeutschStart» an. Sie dient als Einstieg zum späteren Beratungs-

## «Unsere Investitionen kommen mittelfristig auch der Gesellschaft zugute.»

Coaching- und Spracherwerbsprozess mit dem Ziel der (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt.

### Austausch aktivieren

An diesem Infonachmittag stehen die Frauen und Männer an dem Punkt, dass ihre Deutschkenntnisse zu gering sind, um den fachlichen Fähigkeiten entsprechend in den Arbeitsmarkt integriert zu werden. Oft fehlt das not-

wendige Wissen, wie man überhaupt in der regionalen Arbeitswelt Fuss fassen kann. Professionelle interkulturell Vermittelnde übersetzen deshalb nicht nur die Ausführungen der deutschsprachigen Kursleitenden, sie erläutern auch exemplarisch ihren eigenen Weg der sozialen und beruflichen Integration. Daneben schöpfen sie aus dem privaten Fundus und geben individuelle Tipps für die Vernetzung ausserhalb der institutionellen Unterstützung. Im Verlaufe dieser Gespräche steigt der Mut der Klientinnen und Klienten, sich auch zu ihren eigenen sprachlichen, professionellen und gesellschaftlichen Erfahrungen und Wünschen zu äussern. Das sind die Momente, in denen der Klangteppich von Stimmen in unterschiedlichsten Sprachen anschwillt.

### Über Deutschkurse zu einer Stelle

«Seit wir in dieser Form starten, kommen die Klientinnen und Klienten besser vorbereitet in die folgenden individuellen Beratungsgespräche, wo über die Aufnahme in die Unterstützungsangebote des AIZ entschieden sowie die weiteren Schritte und Ziele schriftlich festgehalten werden», stellt das Projektteam mit Manuela Ros, Sabine Bretscher und Alexander Bahnerth unisono fest. «Sie haben nach dieser Infoveranstaltung überhaupt erst eine Vorstellung davon, was das AIZ bietet. Aber auch welche Verpflichtungen damit verbunden sind. Gleichzeitig erfahren wir mit Unterstützung der interkulturell Vermittelnden die Bedürfnisse und Ziele der Teilnehmenden», so Manuela Ros. Weniger Missverständnisse sind die eine Folge, die klientengerechte Planung von Massnahmen und bessere Integrationschancen die andere.

### Nutzen für alle

Im Verlauf von maximal neun Monaten können die Klientinnen und Klienten unter Begleitung von AIZ-Beraterinnen und -Beratern passende und von der Sozialhilfe finanzierte Intensivdeutschkurse besuchen. Mit den erweiterten Sprachkenntnissen steigen sie in den Prozess der beruflichen Integration ein.

## «Was die Menschen verbindet, ist die Abhängigkeit von der Sozialhilfe sowie das Potenzial.»

Begleitet von Einzelgesprächen und je nachdem von längeren Coachings, kurzen Weiterbildungen, Nachholbildungen, Praktika, einer Lehre, Unterstützung bei Diplomanerkennungen oder der Hilfe bei der Stellensuche. Und was, wenn einzelne die Zielvereinbarungen nicht einhalten? «Dies kann zu Kürzungen von Sozialleistungen oder sogar zum Abbruch der Unterstützung durch das AIZ führen», erklärt der Abteilungsleiter Andreas Bammatter. «Aber schlussendlich wollen die Menschen von der Sozialhilfe wegkommen. Unsere Investitionen kommen mittelfristig also nicht nur ihnen selber zugute, sondern der ganzen Gesellschaft.» Ein Engagement des Kantons, von dem jeden Monat 15 bis 20 Sozialhilfe beziehende Migrantinnen und Migranten profitieren. Und ohne das der Zug für viele von ihnen womöglich längst abgefahren wäre.

Philipp Grünenfelder

[www.awa.bs.ch/arbeitsintegrationszentrum](http://www.awa.bs.ch/arbeitsintegrationszentrum)

Anzeige

## Deutsch am Arbeitsplatz

für Arbeitgeber und Berufstätige mit Migrationshintergrund

Wir bieten für fremdsprachige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuelle Kursmodule in deutscher Sprache an. Die Kursleitung kommt in Ihren Betrieb und die Module werden den Bedürfnissen der Teilnehmenden und des Betriebes angepasst.

Das K5 Basler Kurszentrum ist ein Bildungs- und Begegnungszentrum. Informationen zum K5 sowie zu unseren Deutsch- und Integrationskursen mit Kinderbetreuung finden Sie auf unserer Website [www.k5kurszentrum.ch](http://www.k5kurszentrum.ch)

**K5** Basler Kurszentrum  
für Menschen aus  
Kontinenten

gsünder  
basel

## Jetzt lerne ich Velofahren! Velofahrkurse für Erwachsene\*

- 7 Kurse, Start im Mai/August
- Verkehrsgarten Wasgenring oder Erlentmatt
- CHF 65 für 5 Lektionen; Velo und Helm stehen zur Verfügung

[www.gsuenderbasel.ch](http://www.gsuenderbasel.ch) oder 061 551 01 20  
\*In Zusammenarbeit mit Pro Velo.



# NICHT NUR ANHÄNGSEL

**Mitgeschleppte Ehefrau. Hinterherlaufender Lebenspartner. Die deutsche Übersetzung für Trailing Spouse klingt wenig schmeichelhaft. Dabei kommt den Partnerinnen und Partnern von Expats in vielerlei Hinsicht eine wichtige Rolle zu. Dessen sind sich auch Unternehmen bewusst.**

«Während der Ehemann sich beruflich weiterentwickelt und neue Kontakte am Arbeitsplatz knüpft, muss sich die Partnerin fragen, wie sie ihre Zeit sinnvoll nutzen und andere Menschen kennenlernen kann», verweist Helga Karle auf die Erfahrungen aus ihrem Bekanntenkreis. Bevor sie und ihr Mann vor zweieinhalb Jahren nach Basel gekommen sind, lebten sie zehn Jahre lang in den USA. «Eine Festanstellung hatte ich nie – weder hier noch dort. In den USA ist mir aber der Einstieg in das gesellschaftliche Leben einfacher gefallen als in Basel. Über die Kinder, die damals jünger waren, kam ich schneller in Kontakt mit den Einheimischen.» Auch die Kontaktfreudigkeit der Amerikaner sei hilfreich gewesen, schnell Fuss zu fassen, so die 58-jährige Deutsche. Die Öffentlichkeit scheint die Problematik, die Helga Karle anspricht, wenig zu interessieren. Ganz im Gegensatz zu den Verantwortlichen bei Grossunternehmen. Sie wissen, dass Trailing Spouses einen entscheidenden Einfluss auf das Gelingen der Auslandskarriere ihrer Partnerinnen und Partner haben. Kündigt ein Expat seine Stelle, hat dies laut verschiedenen Studien in den allermeisten Fällen damit zu tun, dass die Partnerin oder der Partner im neuen Umfeld keinen Anschluss findet. Sie vermissen etwa ihren Job, haben neben der Arbeit auch soziale Kontakte hinter sich lassen müssen oder kommen mit der veränderten Familiensituation nicht zurecht.

## Eigeninitiative entwickeln

«In Basel beobachte ich, dass der Austausch von Expats mit anderen Menschen und mit der Region vor allem über die internationalen Schulen läuft», zeigt Helga Karle mögliche Wege der Integration auf. «Ein Umfeld allerdings, dem ich mit meinen Kindern entwachsen bin.» So engagiert sie sich ehrenamtlich und geht selber auf Menschen zu. «Die Leute sind hier schon etwas zurückhaltender, da muss ich halt den ersten Schritt machen», lacht sie. «Ausserdem gibt es mit Angeboten wie «BaselConnect» neue tolle Vernetzungs- und Vermittlungsangebote.»

Anthony Tilke hat sich nach einigen Anfangsschwierigkeiten auch in der fremden Umgebung gut eingelebt. «Ich

kam 2008 mit meiner Frau in die Region Basel, weil sie eine hervorragende Karrieremöglichkeit bei Roche erhalten hat», erzählt der Kanadier, der bereits 25 Jahre verheiratet ist. «Für mich war es selbstverständlich, den Karriereschritt meiner Frau mitzutragen», so der Spezialist für Informations- und Kommunikationstechnologie. Trotzdem machte er in Basel eine ganz neue Lebenserfahrung: «Mit 15 Jahren hatte ich meinen ersten Job. In Basel angekommen, stand ich zum ersten Mal ohne Arbeit da. Ich musste mir wieder grundlegende Gedanken über meine berufliche Entwicklung machen.» Anfänglich suchte er noch nach einer Stelle in seinem Fachgebiet. Doch wenn er nicht als überqualifiziert galt, gab es andere Hindernisse. Etwa sprachliche. «Jetzt wage ich den Schritt in die Selbstständigkeit», blickt Tilke erwartungsfroh in die Zukunft. «Und die Sprache», mahnt er, «die muss man lernen.»

## Unternehmen erleichtern Einstieg

Um die von Karle und Tilke geschilderten Anfangsprobleme gar nicht erst entstehen zu lassen, engagieren sich auch Unternehmen wie Roche und Novartis. So erhalten neue Mitarbeitende und ihre Angehörigen an den regelmässig stattfindenden «Welcome Days» zahlreiche Informationen zum Unternehmen, aber auch zum Leben in Basel. Beteiligt ist auch der Kanton Basel-Stadt. «Die Frauen und Männer erhalten von uns Informationen über Anbieter von Deutschkursen, über das Angebot der GGG Ausländerberatung und weitere Beratungs- und Anlaufstellen, über das Kulturangebot, das Gesundheits- und Schulsystem, über Vereine und vieles mehr», so Nicole von Jacobs, Integrationsbeauftragte Basel-Stadt. «Damit möchten wir erreichen, dass Neuzugezogene sich gleich zurechtfinden. Denn davon hängt es ab, ob das Arbeitsverhältnis erfolgreich und damit nachhaltig ist», so die Fachfrau. «Aber auch, dass die Botschaft weitergetragen wird, dass in Basel eine aktive Willkommenskultur herrscht.» Und niemand nur Anhängsel ist.

Philipp Grünenfelder

[www.welcome-to-basel.ch](http://www.welcome-to-basel.ch)  
[www.baselconnect.ch](http://www.baselconnect.ch)



«Welcome Day»: Start für die ganze Familie.

## DIE GGG AUSLÄNDERBERATUNG UNTERSTÜTZT ARBEITGEBENDE

Das interkulturelle Umfeld ist für die Arbeitgebenden einerseits eine Bereicherung, kann andererseits eine grosse Herausforderung sein. Was tun bei unterschiedlichen Auffassungen in religiösen oder kulturellen Fragen? Wieso kommt es zu Missverständnissen zwischen Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Kulturen, selbst wenn sie dieselbe Sprache sprechen? Welchen konkreten Beitrag können Arbeitgebende zur Integration ihres ausländischen Personals leisten? Die GGG Ausländerberatung unterstützt die Vorgesetzten und Personalverantwortlichen gerne bei der Beantwortung dieser Fragen. Wenden Sie sich an uns und nutzen Sie unser Know-how. Gemeinsam finden wir eine Lösung! Gleichzeitig möchten wir die Arbeitgebenden darauf hinweisen, dass ihre Angestellten bei uns kostenlos Informationen erhalten zu Deutschkursen, zu Arbeits- und Aufenthaltsrecht, zu Miet-, Steuer- und Versicherungsrecht etc. [www.ggg-ab.ch](http://www.ggg-ab.ch) – 061 206 92 27

Anzeige

## Cordialmente bem-vindos! Herzlich Willkommen!

Deutschkurse auf allen Niveaus. Kursbeginn immer im Januar, April, August und Oktober. Jetzt anmelden.

Volkshochschule beider Basel  
Kornhausgasse 2, 4003 Basel  
Tel. 061 269 86 66

[www.vhsbb.ch](http://www.vhsbb.ch)  
**Volkshochschule**  
beider Basel



# WERKZEUG FÜR DIE INTEGRATION

**Der Werkzeughersteller PB Swiss Tools setzt sich mit diversen Massnahmen für seine Mitarbeitenden ein. Auch Angestellte mit Migrationshintergrund werden unterstützt. Eine Erfolgsgeschichte aus dem Emmental.**



Cornelia Krall-Villiger steht für Mitarbeitende ein.

«Ein Mann, der recht zu wirken denkt, muss auf das beste Werkzeug halten.» Ob sich Paul Baumann von diesen Zeilen aus Goethes Faust inspirieren liess, ist nicht bekannt. Dass Baumann aber hochwertiges Werkzeug wichtig war, ist dadurch belegt, dass er der Gründervater des renommierten Werkzeugherstellers PB Swiss Tools (PBST) ist. Denn rechtes Wirken hat die Firma

über die letzten Jahrzehnte unter Beweis gestellt. Und das nicht nur durch Qualitätswerkzeuge, sondern auch durch eine vorbildliche Personalpolitik.

## Verständigung hat Vorrang

«Chancengleichheit für alle, ohne Ausnahmen», heisst es in einer Grundsatzerklärung der Firma, die auch

gleich um folgende Erläuterung ergänzt wird: «Die PBST bietet sämtlichen Mitarbeitenden, ob Frau oder Mann, ob ausländisch oder einheimisch, gleiche Möglichkeiten an.» Das

## «Chancengleichheit für alle, ohne Ausnahmen», heisst es in einer Grundsatzerklärung.

Unternehmen, das auf Werkzeuge wie Schraubenzieher, Meissel und Hämmer spezialisiert ist, hat seinen Sitz in Wasen im Emmental. Insgesamt arbeiten 150 Leute für die Firma, darunter 18 Prozent mit Migrationshintergrund.

Der Grossteil davon stammt aus Sri Lanka. So auch Thillaiyampalam Sivasangaran, der in diesem Jahr auf eine 25-jährige Anstellung zurückblicken kann. Der Tamile ist als Pulverbeschichter in der Abteilung für die Oberflächenbeschichtung tätig. «Ich fühle mich sehr wohl hier», sagt Sivasangaran, «und ich habe schon von vielen firmeninternen Angeboten profitieren können.» Zu diesen Angeboten etwa zählt ein Deutschkurs, der von der Firma bezahlt und getragen wird.

Dabei steht in erster Linie die verbale Verständigung im Vordergrund, welche die Zusammenarbeit im Team erleichtern und fördern soll. Bei Kommunikationsschwierigkeiten haben

Vorgesetzte die Möglichkeit, ihre Angestellten in einen solchen Kurs zu schicken. Dass dem Unternehmen die Förderung der Mitarbeitenden am Herzen liegt, zeigt ein weiterer Auszug aus der schriftlichen Erklärung: «Wir begegnen einander mit Respekt und Akzeptanz. Wir achten darauf, dass die Qualifikationen der Mitarbeitenden mit den Anforderungen für Aufträge (Stellen, Funktionen) übereinstimmen. Ist dies nicht der Fall, unterstützen wir interne oder externe Fort- und Weiterbildungen. Denn Flexibilität und Lernbereitschaft wird gefordert und gefördert.»

## Treu geblieben

Sivasangaran ist nicht der einzige Mitarbeiter mit Migrationshintergrund, der seit mehreren Jahren für PBST arbeitet.

Das Prinzip solcher Integrationsmassnahmen hat sich für die Firma bis dato gelohnt. «Wir haben gute Erfahrungen

## «Der Erfolg zeigt sich durch eine grosse Firmentreue und -identifikation.»

gemacht in allen Positionen», hält Cornelia Krall-Villiger als Verantwortliche des Personalmanagements fest. Einige Mitarbeitende, die damals mit einem Flüchtlingsstatus bei PBST eine Stelle antraten, haben heute eine Führungsposition inne. «Der Erfolg

Anzeige



[www.fluechtlingstage.ch](http://www.fluechtlingstage.ch)

**Gemeinsam schaffen wir es.**

**FLÜCHTLINGSTAGE**  
— 15., 16. und 20. Juni 2013 —

## FAMILIENUNTERNEHMEN MIT TRADITION

PB Swiss Tools wird seit 1878 als Familienunternehmen geführt. Zu Beginn werden in der Dorfschmiede ausschliesslich Eisenwaren für die Landwirtschaft hergestellt. Mit der Übernahme 1916 durch Paul Baumann – seine Initialen sind bis heute im Firmennamen enthalten – wie auch mit dem Eintritt seines Sohnes Max spezialisiert sich der Betrieb alsbald auf die Herstellung von Handwerkzeug. Während des Zweiten Weltkriegs produziert das Unternehmen vornehmlich für die Schweizer Armee – 1940 kommt der erste Schraubenzieher auf den Markt. Mittlerweile stellt die Firma rund 2200 verschiedene Werkzeuge her, für Heimwerker wie für professionelle Handwerker. PB Swiss Tools beliefert heute alle fünf Kontinente mit ihren Produkten.

einer aktiven Integration zeigt sich durch eine grosse Treue und Identifikation mit der Unternehmung, eine hohe Arbeitsmoral sowie effiziente und motivierte Mitarbeitende».

Den Erfolg hat man aber auch den Weiterbildungen zu verdanken, welche die Mitarbeitenden in Anspruch nehmen können und die vom Betrieb unterstützt werden. Die Bandbreite reicht von einer tertiären Ausbildung bis hin zur Fachhochschule. Bei der Weiterbildung auf Kaderebene wird in den Kursen nicht nur die Ökonomie als Thema behandelt, sondern auch die Ethik. Dabei spielen multikulturelle Aspekte eine zentrale Rolle. Gegenseitiges Verständnis und Interesse bringt nicht nur das Team voran, sondern auch das ganze Unternehmen.

#### In Wasen verwurzelt

Dass eine solche Firmenphilosophie nicht nur das Arbeitsklima und die Produktivität fördert, sondern auch das Image verbessert, liegt auf der Hand.

Dass aber nicht nur wirtschaftliche Gedanken hinter dem Personal-Credo stecken, zeigt sich am Standort des Unternehmens. Obwohl 66 Prozent der Güter exportiert werden, produziert PBST als Familienunternehmen seit über 130 Jahren in Wasen. An dem Ort, wo Paul Baumann einst die Dorfschmiede führte.

Christian Benz

[www.pbswisstools.com](http://www.pbswisstools.com)



Foto: Janosch Abel

Thillaiyampalam Sivasangaran schätzt seine Arbeitgeberin.

## HEKS UND ARBEITGEBERVERBAND FÜR CHANCENGLEICHHEIT

«Chancengleichheit zahlt sich aus» – so das Motto einer Sensibilisierungsoffensive in der Arbeitswelt. HEKS lanciert im Mai 2013 gemeinsam mit dem Schweizerischen Arbeitgeberverband eine nationale Kampagne.

«Wenn wir jemanden einstellen, sind uns Motivation und Freundlichkeit wichtiger als Schulnoten», betont Alexandra Lemann, Personalverantwortliche im Berner Kursaal. «Auch der Name oder die Herkunft einer Person spielen keine Rolle. Wichtig ist allein,

#### Jugendliche mit Migrationshintergrund haben bei der Lehrstellensuche deutlich schlechtere Chancen.

dass das Engagement stimmt.» Das Hotel Allegro Kursaal in Bern ist eines der zwölf Unternehmen, welche HEKS im Rahmen seiner Kampagne «Chancengleichheit zahlt sich aus» ins Rampenlicht rückt.

#### Hürden im Arbeitsmarktzugang

Chancengleichheit ist in vielen Institutionen, bei Arbeitgebenden, aber auch in der öffentlichen Wahrnehmung erst am Rand ein Thema. HEKS will daher

das Bewusstsein für das Thema schärfen und rückt im Jahr 2013 den chancengleichen Zugang zum Arbeitsmarkt in den Fokus. So macht das Hilfswerk in seiner Projektarbeit die Erfahrung, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund bei der Lehrstellensuche deutlich schlechtere Chancen haben, dass ältere Menschen oft kaum den Wiedereinstieg ins Arbeitsleben finden dass es qualifizierte Migrantinnen und Migranten schwer haben, ihre im Ausland erworbenen Bildungsabschlüsse anerkennen zu lassen.

#### Lösungsansätze aufzeigen

HEKS möchte aber nicht nur auf die Probleme hinweisen, sondern vor allem auf mögliche Lösungen: Es gibt in der Schweiz bereits Unternehmen, die sich aktiv für mehr Chancengleichheit in ihrem Betrieb einsetzen. Im Rahmen der vom Schweizerischen Arbeitgeberverband mitgetragenen Kampagne «Chancengleichheit zahlt sich aus» porträtiert HEKS in einem Dossier zwölf solche Unternehmen. Firmen-

chefs und Angestellte kommen zu Wort und die Massnahmen, die die Betriebe weiterempfehlen, werden kompakt und übersichtlich dargestellt. Das Fazit: Ein Engagement der Unternehmen zahlt sich doppelt aus. Denn Massnahmen, welche die personelle Vielfalt und die Potenziale aller Mitarbeitenden fördern, sind nicht nur für sozial Benachteiligte, sondern auch für die Unternehmen ein Gewinn.


Das Dossier wird am 21. Mai 2013 zum Kampagnenauftritt vorgestellt. Danach präsentieren die Verantwortlichen der «Best Practice»-Beispiele diese in regionalen Diskussionsveranstaltungen. Interessierte Unternehmen erfahren dabei, wie Chancengleichheit in der Arbeitswelt im Interesse aller gefördert werden kann – und zwar nicht in der Theorie, sondern in der täglichen Arbeit, realistisch und konkret.

Corina Bosshard, HEKS


Internetdossier (ab 21. Mai 2013): [www.heks.ch/chancengleichheit](http://www.heks.ch/chancengleichheit)



Anzeige



Flüchtlingshilfe





Deutsch Integration

### Deutschkurse intensiv

- Orientierungskurse
- Deutsch bis A1 und A2 mit Integrationsmodulen
- Alphabetisierung
- Basis-Konversation
- Training Lesen & Schreiben

**in Bern, Burgdorf und Thun**

[www.fluechtlingshilfe.heksarmee.ch/lern-punkt](http://www.fluechtlingshilfe.heksarmee.ch/lern-punkt)  
Telefon: 031 376 12 10



# TONNE UM TONNE, SCHRITT FÜR SCHRITT

**Keine Arbeit zu haben, bedeutet eine schwere Last. Finanziell abhängig zu sein, ebenso. Zwei Geschichten zeigen, wie Unternehmen und Kanton gemeinsam den Berufseinstieg für Menschen mit Flüchtlingshintergrund ermöglichen.**



Armin Feltscher und Awet Berhane: tonnenweise Arbeit.

4500 Kilometer liegen zwischen Asmara und Chur. Zwischen Eritrea und Graubünden. Wer diese Strecke samt Umwegen in Kauf nehmen muss, hat etwas zu erzählen. Awet Berhanes und Mulubrhan Araya Ghebremichael's Geschichten sind hoffnungsvolle. Menschliche Schicksale blitzen auf. Aber auch Pragmatismus und soziales Engagement treffen darin aufeinander. Bei unserem Besuch ist für beide das Kapitel Sprache und Arbeit aufgeschlagen. Den einen finden wir inmitten von tonnenschweren Stahlträgern, den anderen in einem Meer von Velos.

## Individuelle Fähigkeiten nutzen

Die Ughini Metallbau AG in Cazis und Arcas Tretmaschinen in Chur stehen in den Personen von Armin Feltscher und Reto Minsch stellvertretend für eine Anzahl Firmen, die im Rahmen der sozialen und beruflichen Integrationsangebote des Kantons Praktika und Temporärstellen anbieten. Oder eine zweijährige Lehre mit Berufsattest, wie in diesen beiden Beispielen. Sie ermöglichen damit die arbeitsmarktlche Integration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen. Mit dem Ziel, sie nicht nur kurzfristig zu beschäftigen, sondern langfristige berufliche Perspektiven und eine Exis-

tenzsicherung zu schaffen. Spätestens nach dem Erwerb von genügend Deutschkenntnissen und dem Durchlaufen verschiedener Beratungs- und Lernstationen bei den Job-Coaches der Fachstelle Integration (vgl. S. 21) sollen die Teilnehmenden in Kontakt mit der Arbeitswelt kommen. «Es kann nicht sein, dass Menschen mit Flüchtlingshintergrund auf der Strasse herumstehen müssen, weil sie keine Arbeit haben», umschreibt Armin Feltscher die Motivation der Ughini Metallbau AG, am kantonalen Förderangebot teilzunehmen.

## Pläne lesen, Pläne schmieden

Das Gespräch mit dem Geschäftsführer und seinem Mitarbeiter findet im Pausenraum des Betriebs statt. In den angrenzenden Hallen und auf dem Vorplatz wird geschweisst und geschwitzt. Awet Berhane scheint die Unterhaltung möglichst schnell hinter sich bringen zu wollen. Die Kollegen brauchen seine Unterstützung. «Awet hat sich hier rasch eingelebt. Dass er so gut aufgenommen worden ist, hängt mit seinem grossen Einsatz, dem Lerneifer und seiner Zuverlässigkeit zusammen», bringt es der Chef auf den Punkt. Anforderungen, die an alle Angestellten gerichtet werden: «Schliesslich sind

wir hier, um zu arbeiten.» Dass es sich bei der Anstellung von Berhane trotzdem nicht um einen gewöhnlichen Fall handelt, unterstreicht Feltscher's Aussage, dass sie von der Idee, einen Mitarbeiter mit Flüchtlingshintergrund anzustellen, nicht sofort begeistert waren. «Wir wussten einfach nicht, wie das bei anderen Mitarbeitenden und Kunden ankommen würde», so Feltscher ehrlich. «Deshalb vereinbarten wir zuerst ein Praktikum. Dabei hat uns Awet mit seinem Eifer und der offenen Art gegenüber den Kollegen vollends überzeugt.»

## Flucht durch die Wüste

Awet Berhane hat in Eritrea für die Armee im technischen Unterhalt gearbeitet. «Ich war es gewohnt, mit Maschinen und Metall zu arbeiten. Zudem konnte ich bereits Pläne lesen. Eine wichtige Grundlage für die Arbeit hier», so der 32-Jährige. «Grosse Unterschiede gibt es aber im Bereich der Maschinen. In der Schweiz ist alles viel moderner». Mit den politischen Umwälzungen in seiner alten Heimat und den damit verbundenen Bedrohungssituationen entschied er sich zur Flucht. Nach Stationen in Sudan, Libyen und Italien fand er den Weg über das Empfangs- und Verfahrenszentrum Kreuzlingen ins Bündnerland. Mit dem Umweg über die Gastronomie und der Unterstützung der Job-Coaches der

Fachstelle Integration fand er in seinen ursprünglichen Beruf zurück. «Es motiviert viel mehr, wenn man die Arbeit gerne macht. Jetzt möchte ich unbedingt den Abschluss schaffen, damit ich mich weiterentwickeln kann», formuliert Berhane seine unmittelbare Zukunft. Trotz der Chance, die er erhalten hat, ein steiniger Weg. «Die Schule verlangt heute von den jungen Menschen in Anlehen viel mehr als früher. Deutsch ist zwar wichtig, aber wenn jemand gute Arbeit leistet, sollte dies kein Ausschlusskriterium sein. Eine spezieller Ausbildungsgang würde hier sicher Abhilfe schaffen», so Berhanes Mentor Armin Feltscher.

## Ähnliche Geschichte, anderer Weg

Eine Bus- und Zugfahrt entfernt, erzählen Mulubrhan Araya Ghebremichael und Reto Minsch in Chur eine ganz ähnliche Geschichte – in anderem Umfeld. «Wir sind mit unserem Zweimannbetrieb eher zufällig in dieses Projekt hinein gerutscht», so Minsch, Mitinhaber des Velofachgeschäfts Arcas Tretmaschinen. «Aber wir bereuen es nicht. Denn neben der fachlichen Unterstützung, die wir langsam aber sicher erhalten, profitieren wir auch persönlich von der Zusammenarbeit mit einem Menschen aus einem ganz anderen kulturellen Kontext.» Araya Ghebremichael musste ebenfalls aus Eritrea flüchten und lebt heute mit sei-

## ECONOMIA E CHANTUN MAUN EN MAUN

La promoziun da l'integraziun da fugitivs e da fugitivs renconuschids sco er da personas admessas provisoricamain sin il martgà da lavur na custa betg mo, mabain ha in niz economic e social. Cun purschidas regularas ed individualas sclerescha il post spezialisà per l'integraziun cun quità l'abiltad professiunala, la cumpetenza sociala, l'abiltad da supportar squitsch sco er la motivaziun da las personas che tschertgan ina piazza. Prioritad giada er la meglieraziun da las enconuschientschas dal tudestg cun curs. En stretga collavuraziun cun interpresas intermediesschan job coaches emnas da fufragnadi, praticums u piazzas fixas e temporaras. Las interpresas survegnan tar questa cooperaziun collavuraturas e collavuraturas motivads, mussan responsabladad sociala e procuran scollia er per confidenza tar las collavuraturas e tar ils collavuraturas existents.

Ulteriuras informaziuns dat il post spezialisà per l'integraziun dal Grischun, tel. 081 257 26 38, e-mail info@integration.gr.ch



ner Frau und seine zwei Kindern in der Schweiz. «In Eritrea hat die Arbeitswelt ganz anders funktioniert. Aber jetzt habe ich die Chance, mich an die Abläufe in der Schweiz zu gewöhnen», weist auch er auf kulturelle Unterschiede hin. «Spezialfahrräder, Velos mit Federungen oder E-Bikes kannten wir dort nicht».

#### Lust auf mehr

Man hört Araya Ghebremichael die Freude über die beruflichen Möglichkeiten an. «In der Schule lerne ich sehr viel Theorie über Mechanik, Autos, Motoren. Das möchte ich im Betrieb noch besser einbringen können. Auch wenn nicht alles direkt zum Umgang mit Velos passt. Und wenn ich besser Deutsch spreche, würde ich auch gerne mehr Kundenkontakt haben», so der

junge Eritreer vorausschauend. «Wir hören manchmal Vorwürfe, wir wollten mit dieser Form der Anstellung lediglich eine billige Arbeitskraft gewinnen. Das kann ich deshalb nicht nachvollziehen, weil wir Mulubrhan eine Chance bieten und persönlich und finanziell einiges investieren», nimmt der Unternehmer Minsch Kritikern den Wind aus den Segeln. Überhaupt hörten sie vor allem positive Stimmen aus der Kundschaft. «Sie schätzen unsere offene und unkomplizierte Unternehmenskultur und sehen, dass wir einen Teil an gesellschaftlicher Verantwortung übernehmen». Und darauf kommt es an. Ob in Chur oder in 4500 Kilometern Entfernung.

Philipp Grünenfelder

[www.arcas-tretmaschinen.ch](http://www.arcas-tretmaschinen.ch)  
[www.ughini.ch](http://www.ughini.ch)



Foto: David Haas

Reto Minsch und Mulubrhan Araya Ghebremichael: gemeinsam in die Gänge kommen.

## «WIR SIND NOCH LANGE NICHT AM ZIEL»

**Die arbeitsmarktliche Integrationsförderung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen kostet nicht nur, sondern weist gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Nutzen auf. Das zeigt der Kanton Graubünden.**

«Unsere Arbeit besteht darin, für die Frauen und Männern eine nachhaltige und ihrem persönlichen und beruflichen Profil entsprechende Tätigkeit zu ermöglichen», nimmt Christoph Buschor die Antwort auf eine mögliche Frage vorweg. Mit dieser gezielten Investition strebt der Kanton Graubünden auch an, Sozialkosten zu minimieren. In den letzten Jahren sind dafür die Prozesse neu definiert und optimiert worden. «Heute stehen wir an einem Punkt, wo das En-

gagement Früchte trägt», so Adrian Mäder, wie Buschor Job-Coach in Diensten der Fachstelle Integration, «aber wir sind noch lange nicht am Ziel.»

Die beiden umtriebigen Männer begleiten die Menschen im arbeitsfähigen Alter und mit einem definitiven Anerkennungsentscheid über mehrere Monate. «Nach einer Infoveranstaltung, zu der alle eingeladen werden, startet eine Reihe von Kursen, Assessments, Praxis-

modulen und Arbeitseinsätzen. Bis hin zu einer festen oder befristeten Arbeitsstelle», zeigt Buschor mögliche Wege auf. Dass diese nicht gradlinig und bei allen gleich verlaufen, erklärt Adrian Mäder: «Damit die Integration in den Arbeitsmarkt keine kurzfristige Lösung bleibt, müssen wir innerhalb der Regelprozesse individuelle Lösungen suchen.» Die beiden klären die berufliche Fähigkeit, soziale Kompetenz, Belastbarkeit sowie die Motivation der Stellensuchenden sorgfältig ab. Ganz zuoberst auf der Prioritätenliste steht das Lernen von Deutsch. Je nach Vorkenntnissen folgen Sprachkurse, bis die Klientinnen und Klienten auf dem nötigen Niveau (A2-B1) sind, um in den Arbeitsmarkt integriert zu werden.

«Parallel dazu müssen wir in der Wirtschaft Partnerinnen und Partner finden, die passende Stellen anbieten. Das geht nur in persönlichem Kontakt mit den Unternehmen und viel Überzeugungsar-

beit», so Buschor. Die Feedbacks von Betrieben, die mit dem Kanton zusammenarbeiten, seien aber fast durchwegs positiv. «Denn wenn die Menschen eine Chance erhalten, beweisen sie einen starken Willen, Flexibilität und Leistungsbereitschaft», so Buschor. Der Kanton bietet den Unternehmen eine kostenlose und umfassende Begleitung an. «Firmen, die sich auf ein Arbeitsverhältnis einlassen, profitieren in vielerlei Hinsicht, nicht zuletzt durch die kulturelle Bereicherung für das Team», bestätigen die beiden unisono. Und wo gibt es noch Optimierungsbedarf? «Gerade Branchen, die an einen GAV gebunden sind, brauchen mehr Flexibilität im Stellenangebot. Es hilft unseren Klientinnen und Klienten mehr, wenn sie für den Einstieg mit einer befristeten Teillohnstelle zwar weniger Einkommen, dafür mittel- und langfristige Perspektiven haben», so Buschor. Die beiden werden es anpacken.

Philipp Grünenfelder

Anzeige

### Deutsch als Zweitsprache Kurse auf allen Sprachniveaus

- Unterricht ausgerichtet auf GER und FIDE
- langjährige Erfahrung und Erfolg in der Erwachsenenbildung
- bestens ausgebildete Lehrkräfte: einsatzfreudig und empathisch
- flexibel im Organisieren und Durchführen von Deutschkursen
- Unterstützung mit Bewerbungstrainings, -coaching

Die kleine feine Sprachschule in Chur!

Wir sind **EDUQUA** zertifiziert

LERNFORUM Chur GmbH | Calandastrasse 38 | 7000 Chur  
Tel. 081 353 63 62 | [www.lernforum.ch](http://www.lernforum.ch) | [info@lernforum.ch](mailto:info@lernforum.ch)

**LERNFORUM**  
SPRACHEN | NACHKURSE | PROFILUNGSBEREITUNG

### WIR BERATEN INTERESSIERTE UNTERNEHMEN

Sie sind ein innovatives Unternehmen, das den Mut hat, neue Wege zu gehen, und bereit ist, das berufliche Potenzial eines Menschen aus einem andern Kulturkreis zu fördern? Die beiden Job-Coaches Christoph Buschor, Tel. 081 257 26 04, [christoph.buschor@afm.gr.ch](mailto:christoph.buschor@afm.gr.ch), und Adrian Mäder, Tel. 081 257 52 46, [adrian.maeder@afm.gr.ch](mailto:adrian.maeder@afm.gr.ch), sind für Sie da!  
[www.integration.gr.ch](http://www.integration.gr.ch)

# «ICH HABE IHNEN NICHT DIE GANZE WAHRHEIT GESAGT»

**Es brauchte einen Kniff, um Oleg Turdsiladse und Cani Lulzim zu ihrem Glück zu zwingen. Heute sind sie froh über die Chance, eine Nachholbildung zum Produktionsmechaniker machen zu können. Keine Selbstverständlichkeit, wie der Besuch bei der Fraisa SA in Bellach zeigt.**



Foto: David Haas

«Fraisa ist ein Teil von mir.»  
Cani Lulzim.

Denkt man an Produktionsmechaniker in Nachholbildung, hat man junge Kerle im Kopf, so schätzungsweise zwischen 20 und 25 Jahren. Doch nun sitzt da einer, der ist 57. Man staunt. Er schmunzelt: «Immerhin schaffe ich das Diplom noch, bevor ich 60 bin.» Oleg Turdsiladse ist Georgier. Er arbeitet in der Firma Fraisa SA in Bellach als Gewindeschleifer CC-Einrichter. Diesen Job macht er seit elf Jahren. Bereits vor 14 Jahren ist der Familienvater mit seiner Frau und drei Kindern in die Schweiz eingereist und hat politisches Asyl beantragt. In Georgien war er Bauingenieur Strassenbau.

## «Früher habe ich Schach gespielt»

«Es ist enorm, was ich in dieser kurzen Ausbildungszeit dazu gelernt habe», sagt Oleg Turdsiladse. Er könne jetzt einen Plan vollständig lesen, nicht nur Teile davon. Er wisse, wie die Geometrie der Werkzeuge sei und wozu die Produkte überhaupt gebraucht würden, die er herstelle. «Ich kenne inzwischen den ganzen Prozess. Das ist sehr interessant. Meine Situation am Arbeitsplatz ist viel besser geworden, auch weil ich nun schneller bin. Die Belastung ist kleiner und ich fühle mich sicherer», fasst der Gewindeschleifer seine Situation nicht ohne Stolz zusammen.

An eine Ausbildung hat der Georgier überhaupt nicht gedacht. Bis Arthur Esslinger, Leiter Human Resources bei Fraisa, ihn darauf angesprochen hat. «Wir wollten unqualifizierte, aber dienstvolle Mitarbeitende für den Arbeitsmarkt fit machen, sollte es der Firma wie in der Krise 2009 wieder einmal nicht so gut gehen», begründet Esslinger das Engagement (vgl. S. 23). Nachdem die neue Nachholbildung zum Produktionsmechaniker aufge-

## «In der Schule nennen sie mich <Mathematik-professor>»

gleist war, ging Esslinger zu den Mitarbeitenden, die dafür infrage kamen: Ungelernte, oder Leute mit branchenfremden Ausbildungen wie Spengler, Käser oder Uhrmacher. «Ich muss zugeben, ich habe ihnen vielleicht nicht die ganze Wahrheit gesagt», gesteht Esslinger und lacht verschmitzt. Er wollte die Leute begeistern, ihnen Mut machen, die Chance zu nutzen. «Darum habe ich die Ausbildung schon etwas leichter dargestellt, als sie wirklich ist.» Er wusste aber: «Wenn sie erst mal an-

fangen, dann haben sie den nötigen Biss». Zwölf haben angefangen. Neun sind noch dabei. Durchschnittsalter an der Schule: 33 Jahre.

Oleg Turdsiladse ist nach Esslingers Angebot mit der Nachricht zu seiner Frau gegangen. «Sie hat gemeint, das sei nichts für mich, das sei zu schwierig.» Er hat es trotzdem versucht. «Es ist schon eine Mehrbelastung. Für die Schule und für Prüfungen muss ich viel lernen. Das zwingt mich auch, besser Deutsch zu lernen.» Mathematik und Zeichnen hingegen fallen ihm nicht schwer. «In der Schule nennen sie mich den <Mathematikprofessor>». Er lacht.

Freizeit habe er nur in den Schulferien. «Früher habe ich Schach gespielt, heute mache ich technische Zeichnungen.» Seine Kinder sind stolz auf ihn, den Papa, der mit guten Noten von der Schule heimkommt. Und die Frau? «Sie sagt nichts mehr. Sie hilft mir und freut sich.»

## «Es brauchte schon Mut»

Cani Lulzim ist 44 Jahre alt, Kosovare, hat einige Semester Jura studiert, ist verheiratet, hat zwei Kinder. Er ist vor 24 Jahren in die Schweiz gekommen. Eigentlich wollte er wieder zurück, in den Kosovo. Doch als die wirtschaftliche Situation nicht besser und die politischen Wirren immer schlimmer wurden, entschloss er sich, hier zu bleiben. Seit 20 Jahren arbeitet er bei Fraisa. «Sie ist ein Teil von mir.» Auch Lulzim hat im August 2012 mit der Nachholbildung begonnen. «Es brauchte schon Mut», erzählt der Kosovare. Die Belastung mit Familie, 100-Prozent-Schichtjob und Schule sei nicht wegzudiskutieren. «Wenn die Kollegen nach der Schicht nach Hause fahren, gehen wir ins Ausbildungszentrum der Fraisa zum Üben.» Dazu käme das Lernen, ungefähr fünf bis sieben Stunden die Woche. Er fühle sich zwar manchmal schon gestresst, aber trotzdem gut dabei. Denn: «20 Jahre habe ich an diesen Maschinen gearbeitet. Doch das Verständnis für den ganzen Prozess bekomme ich erst jetzt richtig.»

Anita Zulauf

[www.fraisa.com](http://www.fraisa.com)

## EINGANGSPORTAL ZU DIVERSEN NACHHOLBILDUNGEN

Mit der «Nachholbildung Produktionsmechaniker/in EFZ» bietet der Kanton Solothurn in Koordination mit der Industrie und der Gewerblich-Industriellen Berufsfachschule Solothurn ein konzentriertes Nachholbildungsangebot (NHB) an. Es gibt aber auch in anderen Berufsfeldern die Möglichkeit einer Nachholbildung für Männer und Frauen, die zwar über Erfahrungen in der Arbeitswelt, aber nicht über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen. Die vier möglichen Wege zum eidgenössischen Fähigkeitszeugnis EFZ oder zum eidgenössischen Berufsattest EBA zeigt die Website [www.eingangsportaal.ch](http://www.eingangsportaal.ch) auf, ein Informationsangebot im Rahmen des Bildungsraums Nordwestschweiz der Kantone Aargau, Basel-Landschaft, Basel-Stadt und Solothurn. [www.eingangsportaal.ch](http://www.eingangsportaal.ch)



# WIRTSCHAFT MIT MORAL – DAS GEHT

**Josef Maushart trägt Verantwortung. Als CEO der Fraisa SA und im Vorstand der Solothurner Handelskammer. Aber auch im Einsatz für bessere Perspektiven von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund. Die Gründe dafür überraschen.**

**Josef Maushart, weshalb haben Sie die Nachholbildung zum Produktionsmechaniker für Schichtarbeiter initiiert?**

Ausgangspunkt war die grosse Krise im Jahr 2009. Wir mussten zwei Standorte in der Schweiz schliessen und 100 Arbeitsplätze abbauen. Wir hatten bis dahin das Credo des «sicheren Arbeitsplatzes». Das brach in sich zusammen. Und einige Mitarbeitenden verloren dadurch ihre beruflichen Perspektiven.

**Was meinen Sie damit?**

Ungelernte Mitarbeiter hatten auf dem Arbeitsmarkt schlechte Chancen. Über Jahre hatten sie gute Arbeit geleistet, waren spezialisiert auf unsere Maschinen, doch diese Erfahrungen waren auf dem Arbeitsmarkt wertlos.

**Das hat Sie persönlich geschmerzt?**

Ja, sicher. Es tut weh, wenn man Menschen, mit denen man über Jahre zusammengearbeitet hat, die den Betrieb mitgetragen haben, in eine ungewisse Zukunft schicken muss.

**Wie haben Sie als Unternehmer darauf reagiert?**

Wir mussten schauen, wie wir moralisch und ethisch weitermachen wollen. Wir haben entschieden, dass wir die Leute so qualifizieren und fit haben wollen, dass sie jederzeit wieder eine Arbeitsstelle finden, wenn es der Firma wieder einmal nicht gut gehen sollte.

**Wie sind Sie das angangegangen?**

Das Amt für Berufsbildung und die Gewerblich-Industrielle Berufsschule Solothurn haben uns sehr unterstützt bei der Ausarbeitung der berufsbegleitenden, zwei- statt wie normalerweise dreijährigen Ausbildung. Knacknuss waren jedoch die Schul- und Kurstage. Unsere Leute konnten nicht tageweise im Betrieb fehlen. Zudem arbeiten sie Schicht. Da mussten wir eine wirtschaftlich verträgliche Lösung finden.

**Wie haben sie diese Nuss geknackt?**

Wir kamen auf die Idee, dass die Leute, je nach Schicht, zweimal die Woche entweder am Morgen oder am Nachmittag zur Schule gehen. Die Berufsschule

hat sich sehr flexibel gezeigt und führt das nun so durch.

**Wie viele Ihrer Leute nutzen gegenwärtig dieses Angebot?**

Acht Männer und eine Frau. Insgesamt sind es 29 Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr an der GIBS.

**Als Präsident des Industrieverbandes Solothurn haben sie die Idee der Nachholbildung auch dort eingebracht. Wie waren die Reaktionen anderer Unternehmer?**

Grundsätzlich war das Feedback positiv. Es gab aber vereinzelt auch Bedenken betreffend möglicher Lohnzunahmen oder grösserer Fluktuationsraten.

**Berechtigte Befürchtungen? Muss es in der Wirtschaft nicht auch Arbeit für weniger qualifizierte Menschen mit niedrigeren Löhnen geben?**

Die Schweiz hat im internationalen Vergleich sehr hohe Löhne. Und die Lohnschere ist klein. Deshalb ist es wichtig, in Qualität, Flexibilität und Produktivität eine Spitzenstellung zu haben. Und hier haben gelernte Leute die Nase meist vorne.

**Haben Sie Ihre Mitarbeiter verpflichtet, nach der Ausbildung zu bleiben?**

Nein. Wir setzen auf Vertrauen und Loyalität.

**Ein löbliches Beispiel für Firmenphilosophie. Das ist doch wohl eher die Ausnahme in der heutigen Wirtschaftswelt.**

Nein, das denke ich nicht. In inhabergeführten Unternehmen ist ein solches Vorgehen nicht unüblich. Nur sprechen viele nicht offen darüber, und für die Medien scheint es nicht so interessant zu sein wie Bonizahlungen und Abgangsschätzungen.

**Sie sind ursprünglich Deutscher, aus Bayern 1990 in die Schweiz eingereist. Ist das mit ein Grund, warum Sie sich für Integration einsetzen?**

Mein Vater war Tiefbauingenieur. Ich



Foto: David Haas

Josef Maushart geht mit der Fraisa SA voran.

bin auf Baustellen aufgewachsen, das war wunderbar. Dort habe ich Türken kennengelernt, Italiener, Jugoslawen, damals noch. Die gingen anfangs nur

**«Wir mussten schauen, wie wir moralisch und ethisch weitermachen wollen.»**

an Weihnachten nach Hause, haben jegliche Entbehrungen auf sich genommen, nur um ihren Familien ein besse-

res Leben zu ermöglichen. Sie waren nicht Ausländer, sondern einfach Familienväter. Die Diffamierung einer Volksgruppe ist für mich entsprechend vollkommen inakzeptabel. Es gibt keine Alternative zum konstruktiven Miteinander. Andererseits werden wir das nur langfristig leben können, wenn wir dem organisierten Missbrauch des Systems in aller Schärfe entgegentreten und Sicherheit für alle, Schweizer und Migranten, kompromisslos garantieren.

Anita Zulauf

Anzeige



## Deutsch-Integrationskurse

**Intensivkurse**  
(Morgen oder Nachmittag)

**Semesterkurse**  
(Morgen oder Abend)

**Samstagskurse**

**Vorbereitungskurse**  
Nachholbildung Polymechnik

**Einstieg jederzeit möglich**

Volkshochschule Solothurn  
Werkhofstrasse 23, 4500 Solothurn  
Tel. 032 626 40 10  
Kursprogramm/Infos: [www.vhs-so.ch](http://www.vhs-so.ch)

**Volkshochschule**  
Solothurn

Fürs Leben gern lernen.

# FIT GEMACHT FÜR DEN ARBEITSMARKT

**Zehn Schülerinnen und Schüler besuchen ein Schuljahr, das sie auf das Berufsleben vorbereitet und ihnen bei der Integration unter die Arme greifen soll. Ein Besuch in Olten.**



Foto: David Haas

Viele Gesichter, viele Geschichten:  
Berufsvorbereitungsklasse in Olten.

«Wandern war für mich etwas total Komisches. Ich wusste gar nicht, dass man sowas tut.» Merita lacht und ihre Schulkameradinnen beginnen zu kichern. Der jungen Mazedonierin

## Die Klasse besteht ausschliesslich aus Migrantinnen und Migranten.

kommt die hiesige Freizeitbeschäftigung als erstes in den Sinn bei der Frage, was denn so typisch schweizerisch sei. Die Stichworte Pünktlichkeit und Ordnung fallen Hatice aus der Türkei alsbald ein. Die restliche Klasse nickt eifrig mit. Merita und Hatice sind zwei von zehn Schülerinnen und Schülern einer Klasse der Gewerblich-Industriellen Berufsfachschule in Olten (BBZ).

Das besondere an der Klasse ist, dass sie ausschliesslich aus Migrantinnen und Migranten besteht. Die BBZ bietet ein sogenanntes Integrationsjahr an. Eine einjährige schulische Orientierung für Jugendliche und junge Erwachsene aus dem gesamten Kanton Solothurn, welche die obligatorische Schulpflicht nicht oder nur zu einem Teil in der Schweiz abgeschlossen haben und eine Berufsausbildung anstreben. Dabei stehen junge Menschen im Fokus, die erst vor Kurzem in die Schweiz gekommen sind. Das Integrationsjahr gliedert sich in eine Orientierungs- sowie in eine Berufsvorbereitungsstufe, die sich im Grad der Deutschkenntnisse unterscheiden lassen. In der Berufsvorbereitungsklasse von Merita und Hatice beherrschen die jungen Schülerinnen und Schüler die Sprache so gut, dass sie ergänzend zum Unterricht bereits ein Praktikum besuchen können.

## Von Beruf und Berufung

«Die Sprache war am Anfang schon schwierig», betont Nuriye, die ebenfalls aus Mazedonien stammt. «Der Unterricht ist auf Hochdeutsch und auf der Strasse spricht man Schweizerdeutsch. Das sind zwei verschiedene Sprachen auf einmal.» Eine Herausforderung.

Gerade für jemanden, dessen Muttersprache mehrere tausend Kilometer entfernt gesprochen wird, wie etwa bei Amanuel. Der junge Eritreer hat vor Kurzem ein Praktikum in einer Schreinerei gefunden. Seine Augen strahlen, wenn er von der Holzverarbeitung erzählt: «Ich habe meinen Traumberuf

## DIE KLASSE

Merita Murtishi (21), Mazedonien  
Hatice Özdemir (16), Türkei  
Nuriye Fejza (17), Mazedonien  
Lakshana Srithar (19), Sri Lanka  
Dani Nikoy (16), Kongo  
Rachel Amindji (17), Togo  
Erika Neth (16), Mexiko  
Amanuel Gebtemikael (25), Eritrea  
Latifa Amdersi (16), Marokko  
Juliana Suelen Silva dos Santos (18), Brasilien





Eine Klasse, verschiedene Perspektiven.



Gemeinsamer Unterricht, unterschiedliche Berufsziele.

gefunden, klare Sache.» Auch Lakshanas Augen funkeln durch den fein gezogenen Kajal, wenn sie an ihr Praktikum denkt. Sie hat sich einen Einblick in den Beruf der Pflegefachfrau verschaffen können und ist sich jetzt sicher, dass sie diese Richtung einschlagen möchte. Ihre Bemühungen haben bereits Früchte getragen mit einem Stellenangebot eines Alters- und Pflegeheimes. «Der Kontakt mit Menschen

### «Es ist wichtig, dass man an sich glaubt und immer am Ball bleibt.»

ist mir wichtig, weil ich gerne anderen helfe. Ich habe entdeckt, dass ich einen guten Draht habe zu betagten Menschen.» Auch Merita und Hatice sehen ihre berufliche Zukunft in der Pflege. Während Hatice durch ein eben absolviertes Praktikum ihre Berufung gefunden hat, liegt Meritas erste Berufserfahrung etwas länger zurück: «Ich habe bereits in Mazedonien eine Ausbildung zur Krankenschwester gemacht. Aber mein Diplom wird hier nicht akzeptiert.» Eine Tatsache, die viele gut ausgebildete Migrantinnen und Migranten erstmals akzeptieren müssen. Merita aber hält nichts davon ab, ihren Traum Beruf auch in der neuen Heimat ausüben zu wollen.

### Alles neu, vieles offen

Auch Lakshanas frühester Berufswunsch, Medizinerin zu werden, bleibt ihr hier vorerst verwehrt. Ihre in Sri Lanka absolvierte Matura müsste sie ebenfalls nachholen. Aber auch sie gibt sich pragmatisch. «Wir müssen unsere Situation akzeptieren und schauen, was wir daraus machen können. Wenn es mit der Medizin nicht klappt, gibt es ja viele andere Berufe im Gesundheitswe-

sen.» Irgendwann will sie Hebamme werden. Für Dani wäre es schon sehr schön, irgendwann einmal Küchenchef zu sein in einem guten Restaurant. «Bis dahin aber möchte ich als Küchenangestellter arbeiten», plant es der junge Kongolese Schritt für Schritt. Ursprünglich wollte er eine Schnupperlehre auf dem Bau absolvieren. Durch den Einblick, den er während seines Praktikums in der Küche eines Alters- und Pflegeheims bekommen hatte, wurde ihm schnell klar, dass er die Kochkelle dem Presslufthammer vorzieht. «Ich möchte gerne die Leute verköstigen mit leckerem Essen.» Konkrete Zukunftspläne zu nennen, wie Lakshana und Dani, fällt den meisten in der Klasse noch schwer. Zu neu und wohl auch zu aufregend ist die Situation für die jungen Menschen, die teils erst seit einem knappen Jahr in der Schweiz leben.

### Integration auf mehreren Ebenen

Der Unterricht im Integrationsjahr findet in der Phase der Berufsvorbereitung an drei Wochentagen statt. Neben dem klassischen Deutschunterricht werden Fächer wie Mathematik und Sport unterrichtet. Zum Spektrum der Fächer gehören aber auch «Berufswahl» sowie «Leben in der Schweiz». Schliesslich sollen sich die jungen Migrantinnen und Migranten hier nicht nur die deutsche Sprache, sondern auch andere Kompetenzen aneignen, wie etwa die Orientierung im Alltag oder die Erarbeitung von beruflichen Zukunftsperspektiven. Bewerbungsdossiers zu erstellen, spielt eine zentrale Rolle und bietet eine erste Sicherheit. Auch Juliana ist sehr froh, dass sie jetzt weiss, worauf es bei einem Lebenslauf in der Schweiz ankommt. Die junge Frau aus Brasilien hat bereits ein konkretes Ziel vor Augen: «Ich will eine Lehre als Coiffeuse machen.» Irgendwann will sie ihr eigenes Geschäft haben. Ein

Traum in ferner Zukunft. Möglich ist aber alles. Das BBZ setzt also mit ihrem Unterrichtskonzept auf eine In-

### Ihre Augen funkeln, wenn sie an ihr Praktikum denkt.

tegration ihrer Schülerinnen und Schüler, die auf mehreren Ebenen stattfinden soll. Es dient der besseren sprachlichen, beruflichen und sozialen Integration fremdsprachiger Jugendlicher und junger Erwachsener.

### Zuversicht als Stütze

Das Integrationsjahr wird von allen Teilnehmenden als einmalige Chance gesehen. Der Unterricht helfe, sich zurechtzufinden in der neuen Heimat Schweiz.

Jeder Anfang ist schwer und es gibt viele Hürden, die es zu überwinden gilt. So etwa die vielen Absagen für die vielen Bewerbungen. Amanuel ist

sich aber sicher, dass man vieles erreichen kann, wenn man es nur möchte. Auch Dani ist da nicht anderer Meinung: «Es ist wichtig, dass man an sich glaubt und immer am Ball bleibt.» Der Unterricht ist sehr wertvoll für die Schülerinnen und Schüler, weil er sie weiterbringt und weil sie ihre Kenntnisse direkt anwenden können in ihren Praktika. Die sprachlichen Barrieren bei Nuriye, der angehenden Detailhandelsassistentin etwa, haben sich mittlerweile gelegt: «Es fällt mir nun immer leichter, mich mit der Kundschaft zu unterhalten.» Auch bei Amanuel in der Schreinerei glänzt nicht nur der Lack der Holzplatten: «Ich fühle mich bestens aufgehoben in meinem Arbeitsteam. Ich habe das Glück, einen Chef zu haben, der mich fördert.» Ein Privileg, das nicht alle geniessen können. Mut und Zuversicht aber scheinen in der Klasse verlässliche Begleiter zu sein.

Christian Benz

## DAS INTEGRATIONSJAHR IM KANTON SOLOTHURN

Das Angebot richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene, welche die obligatorische Schulpflicht nicht oder nur zu einem Teil in der Schweiz absolviert haben und zudem eine Berufsausbildung anstreben. Das Jahr wird in zwei Profilen mit spezifischer Ausrichtung angeboten. Neu eingereiste oder erst seit kurzer Zeit in der Schweiz lebende mit keinen oder nur geringen Deutschkenntnissen steigen in das Profil Orientierung ein. Für diejenigen mit Grundkenntnissen in der Sprache und dem Ziel, sich auf die Berufsausbildung vorzubereiten, folgt das Profil Berufsvorbereitung. Neben dem Spracherwerb sowie den notwendigen Grundkompetenzen stehen auch Aspekte wie die Orientierung im Alltag, das Erarbeitung von beruflichen Zukunftsperspektiven sowie der Erwerb von Erfahrungen in der Berufs- und Arbeitswelt und die Förderung der handwerklichen Fähigkeiten im Vordergrund.

Das Integrationsjahr wird von den beiden Berufsbildungszentren Olten und Solothurn-Grenchen an den Standorten Olten und Solothurn angeboten.

[www.gibs-so.ch](http://www.gibs-so.ch) (Solothurn)

[www.gibsolten.ch](http://www.gibsolten.ch) (Olten)

# DER FRISÖRSALON

Da gab es diesen Frisörladen an der Ecke, und als ich noch in jenem Quartier lebte, ging ich ungefähr alle zehn Tage vorbei und liess mir die Haare schneiden. Nicht, dass es bei mir allzu viel zu schnippeln gegeben hätte, aber hinsichtlich Effizienz und Preis war der Laden unschlagbar.

Das wahre Talent von Djamal, dem iranischen Inhaber des Ladens, bestand jedoch darin, Starthilfe zu leisten. Und zwar seinen Angestellten.

Zuerst waren es seine Brüder, die er einen nach dem andern aus der alten Heimat in die Schweiz nachkommen liess. «Sie müssen unbedingt die Sprache lernen», sagte er zu mir, als wir uns besser kennengelernt hatten, «sonst schaffen sie es hier nicht. Wer nicht mitreden kann, wird ausgeschlossen.»

Er schickte alle vier in den Deutschunterricht, erst danach durften sie in seinem Geschäft arbeiten. Sie waren beliebt, die Brüder, herzlich wie sie waren, kannte man sie bald im ganzen multikulturellen Viertel, und wer am Samstag einen Haarschnitt wollte, musste mit langen Wartezeiten rechnen.

**«Was im Frisörsalon klappt, lässt sich auch bei weltweit operierenden Branchen anwenden.»**

Mittlerweile sind zwei von Djamals Brüdern selbst Inhaber eines Frisörsalons, einer arbeitet im Gastgewerbe und der vierte hat sich in der Partyszene einen Namen als zuverlässiger Dealer gemacht – eine etwas eigenwillige Variante von Integration vielleicht, aber nichtsdestotrotz eine funktionierende.

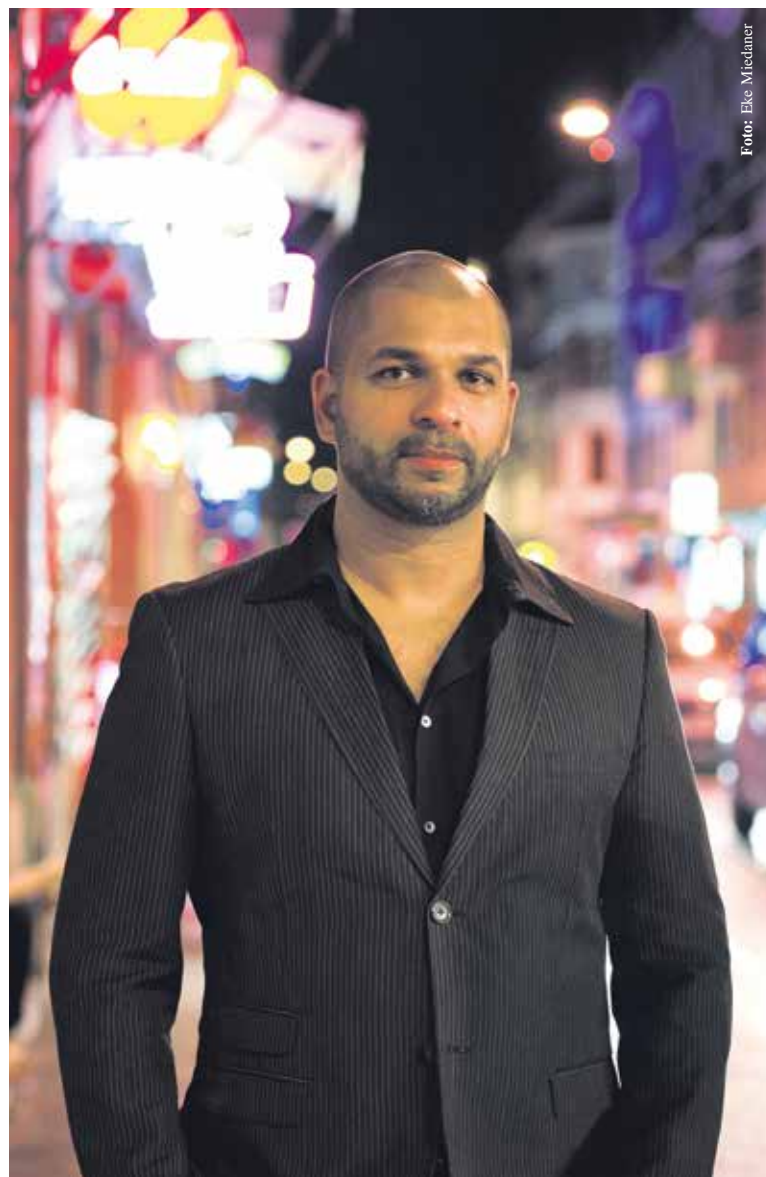
Sobald seine Brüder finanziell auf eigenen Beinen standen, holte sich Djamal weitere Angestellte aus den verschiedensten Ländern. Über ein halbes Dutzend Nationalitäten arbeiteten zeitweise in seinem Laden, davon etliche, die laut dem Auslandsteil der Tageszeitungen eigentlich unmöglich hätten miteinander auskommen dürfen. Auch ihnen legte er einen

**«Nicht, dass es bei mir allzu viel zu schnippeln gegeben hätte.»**

Deutschkurs nahe, das gemeinsame Üben der fremden Sprache verband und sorgte immer wieder für heitere Momente. «Das schätzt nicht nur die einheimische Kundschaft», wusste Djamal, «es ist auch der Schlüssel zum Erfolg.» Vermutlich lag es tatsächlich an dieser Mischung aus soliden Grundvoraussetzungen, einem offenen Umfeld und dem nötigen Mass an Disziplin der einzelnen Mitarbeitenden, dass sein Prinzip so gut funktionierte.

Was im kleinen Frisörsalon an der Ecke klappt, lässt sich auch bei weltweit operierenden Branchen anwenden. Natürlich ist es ein riesiger Unterschied, ob man aus einem Drittweltland mit kaum vorhandenen Zukunftsaussichten stammt oder von einem Global Player, der nebst einem fürstlichen Salär auch gleich Firmenwagen und Luxuswohnung stellt, eingeladen wird.

Es muss auch nicht in der Verantwortung des Arbeitgebers liegen, ob und wie sehr sich seine ausländischen Mitarbeitenden in einem Land integrieren. Das sei jedem selbst überlassen. Wer nur für kurze Zeit hier verweilt, dem kann man nicht verübeln, dass er die



Sprache nicht erlernen will und sich lieber in den Kreisen anderer Expats bzw. Saisonarbeiter bewegt, mit denen er sich über die Erfahrungen in der Fremde austauschen kann, als in der Dorfkneipe abzuhängen.

Aber falls ein Unternehmer echtes Interesse daran hat, dass sich seine Mitarbeitenden im Gastgeberland integrieren, liegt es auch in seiner Hand, günstige Voraussetzungen dafür zu schaffen. Das fängt mit einem stabilen Umfeld an, denn nur so können sich überhaupt tiefer gehende Bekanntschaften entwickeln. Das Vermitteln von Sprachkursen wäre eine weitere Möglichkeit. Ist das Arbeitsverhältnis respektive die Verweildauer an einem Ort zeitlich unbegrenzt oder zumindest verlängierbar, steigt automatisch

das Bedürfnis, sich der lokalen Bevölkerung anzunähern. Für erleichterten Kontakt zu dieser sorgen Schnittpunkte wie Kinderkrippen, Fitnessstudios oder Firmenanlässe.

Berufliche Perspektiven und persönliche Motivation hingegen sind gerade in weniger gut bezahlten Branchen wie der Landwirtschaft und dem Gastgewerbe ein Anreiz, zu bleiben oder wiederzukehren.

Es liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers, möglichst ideale Bedingungen zu bieten. Aber egal ob im Frisörsalon oder bei der Pharmafirma: am Ende hängt eine erfolgreiche Integration von der Eigeninitiative des Einzelnen ab.

Sunil Mann

## ZUR PERSON

Sunil Mann wurde 1972 im Berner Oberland als Sohn indischer Einwanderer geboren. Seine Jugend verbrachte er in Spiez bei Pflegeeltern. Nach mehrmonatigen Aufenthalten in Israel, Ägypten, Japan, Indien, Paris, Madrid und Berlin lebt Sunil Mann heute in Zürich. «Fangschuss», sein Krimidebüt, wurde im Frühjahr 2011 mit dem Zürcher Krimipreis ausgezeichnet. Hauptprotagonist ist der im Zürcher Kreis 4 agierende indischstämmige Privatdetektiv V. J. Kumar.  
www.sunilmann.ch



# ALLER GUTEN DINGE SIND DREI

**Zwischen Lenzburg und Brugg liegt der Landgasthof Felsgarten, wo drei mazedonische Brüder ihre Kundschaft verwöhnen. Mit Schweizer Küche.**



Foto: David Haas

Einer für alle, alle für einen.  
Shani, Xhumali und Agim Nuredini.

An der Hauptstrasse steht eine Volg-Filiale, ab und an zielt ein Kutschenrad die Hauswand und immer wieder heissen bunte Geburtstafeln den Nachwuchs willkommen. Müsste man

## «1980 brach bei uns das Chaos aus.»

einem Japaner das Schweizer Dorfleben beschreiben, Holderbank wäre sicherlich eine ehrliche Antwort. Vor gut einem Jahr feierte der aargauische Ort seinen tausendsten Einwohner. Vor bald vier Jahren zog es die Gebrüder Shani, Agim und Xhumali Nuredini hierher.

**Von der Raststätte an die Dorfstrasse**  
«Schön ist es hier», schwärmt Shani Nuredini, der Älteste, «man grüsst sich und plaudert miteinander.» Er ist auch der Erste in der Familie, der

1978 für einige Monate in die Schweiz kommt. Damals noch als Saisonarbeiter und mit dem Wunsch, Psychologie zu studieren. Er arbeitet in einer Aargauer Autobahnraststätte. Obwohl es mit dem Stipendium nicht klappt, bleibt die Schweiz für ihn ein Traumland. «1980 brach bei uns das Chaos aus», erinnert sich der aus Mazedonien stammende Albaner. Der in Jugoslawien herrschende Tito stirbt und die unsichere Zukunft der Teilrepublik veranlasst Shani, 1981 in die Schweiz zu ziehen. Agim und Xhumali muss er gar nicht erst zum Mitkommen überreden. Die Koffer werden alsbald eingeladen. Schon in Mazedonien denkt Shani immer gerne zurück an die Zeit in der Autobahnraststätte. Eine Erinnerung, die seine damaligen Vorgesetzten mit ihm teilen. Schliesslich finden alle drei Brüder dort einen Job. Die Nuredinis gibt es von Kindesbeinen an nur als Trio. Knapp 30 Jahre später sind sie in der Raststätte nicht

mehr wegzudenken. Zuerst als Reinigungskraft eingestellt, arbeiten sie sich rasch hoch. Von der Serviettenfarbe bis zur Menuwahl gestalten sie fortan den Betrieb mit. Aber nicht nur durch Fleiss machen sich die drei so beliebt. Über die Jahre bildet sich eine Stammkundschaft, die von Basel bis Genf reicht.

## Die Gelegenheit gepackt

Trotz ihrem Erfolg muss die Raststätte 2009 schliessen. Konkrete Zukunftspläne haben die drei Brüder zu dem Zeitpunkt keine. Klar ist aber: Was an der Autobahn funktioniert hat, kann auch woanders weitergehen. Zufällig stossen sie auf das Gasthaus Felsgarten, das einen neuen Besitzer sucht. Holderbank ist ideal gelegen. Nach wenigen Kilometern gelangt man auf die A1. In der anderen Richtung geht es direkt auf die A3. Viele Kunden von der Raststätte folgen den Nuredinis in den Felsgarten.

Vom Wurstsalat über die Spätzlipfanne bis hin zum Eglifilet in Mandelbutter: Im Felsgarten wird angeboten, was des Schweizers Gaumen begehrt. Im oberen Stock können Gäste übernachten. Die Kundschaft besteht zu 99 Prozent aus Schweizern. Natürlich ist jedermann willkommen. «Es war uns von Anfang an wichtig, ein Restaurant für die Leute aus der Umgebung zu sein.» Migrantinnen und Migranten aus Südosteuropa stehen in den letzten Jahren immer wieder im Fokus der Schweizer Medien. Ein Bild, das auch an den drei

## «Die Kundschaft besteht zu 99 Prozent aus Schweizern.»

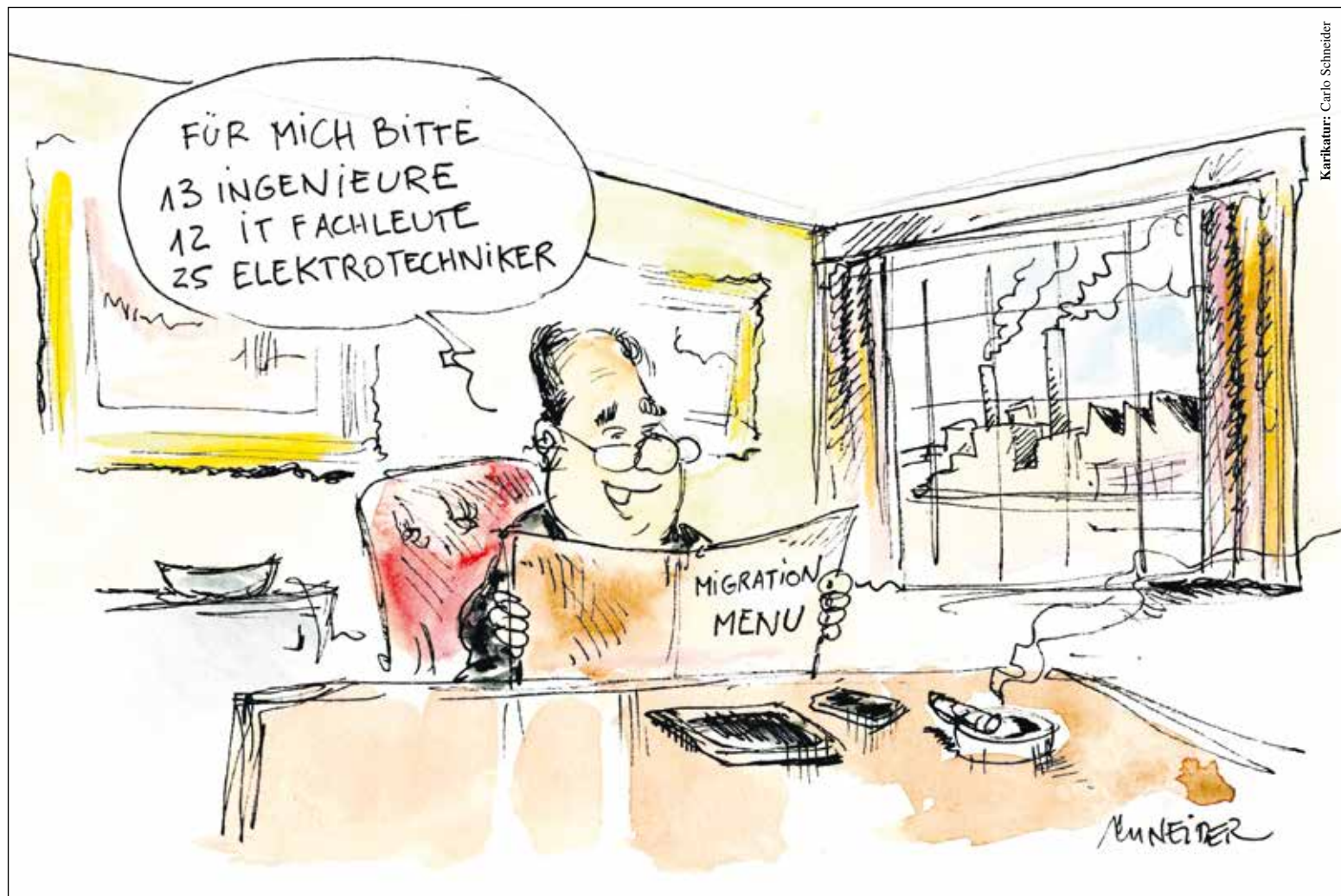
Gastronomen nicht spurlos vorbeigeht. Und eine Verunsicherung, die sich gerade vor der Neueröffnung des Gasthauses bemerkbar macht. Zu Unrecht, wie die Nuredinis im Nachhinein bemerken. «Die Schweiz bietet jedem die Chance, sich zu integrieren. Darum soll man sie auch nutzen.»

## Vom Angestellten zum Arbeitgeber

Mittlerweile arbeiten zehn Angestellte im Gasthaus. Agim amtiert als Wirt, Xhumali ist für das Personal und den Einkauf verantwortlich. «Und ich unterhalte die Kunden», ergänzt Shani lachend. Seit Kurzem muss er kürzer treten, wegen der Gesundheit. Trotzdem ist er täglich bei den Gästen. Der Felsgarten öffnet bereits um 6 Uhr morgens und ist kein Familienbetrieb im klassischen Sinn. Die Ehefrauen gehen alle einer anderen Tätigkeit nach. Einige der Kinder besuchen noch die Schule, andere haben ihr Studium abgeschlossen. An hektischen Abenden aber hilft die Familie aus. Etwa am Valentinstag, wo wieder jeder Tisch besetzt ist. Oder zu Ostern und Weihnachten. Dann inmitten von bemalten Eiern oder neben dem geschmückten Tannenbaum. Die Nuredinis sind Moslems. Geteilte Freude ist bekanntlich doppelte Freude.

Christian Benz

[www.gasthaus-felsgarten.ch](http://www.gasthaus-felsgarten.ch)



Karikatur: Carlo Schneider

## HERAUSGEBER DER MIX

**AG: Sektion Integration und Beratung, Departement Volkswirtschaft und Inneres, Amt für Migration und Integration**  
Bahnhofstr. 88, PF, 5001 Aarau  
Tel. 062 835 18 60  
integration@ag.ch  
www.ag.ch/migrationsamt

**BL: Sicherheitsdirektion des Kantons Basel-Landschaft, Abteilung Familien, Integration und Dienste, Fachbereich Integration**  
Rathausstrasse 24, 4410 Liestal  
Tel. 061 552 66 53  
sid-integration@bl.ch  
www.integration.bl.ch

**BS: «Integration Basel». Fachstelle Diversität und Integration, Kantons- und Stadtentwicklung, Präsidialdepartement**  
Marktplatz 30A, 4001 Basel  
Tel. 061 267 78 40  
integration@bs.ch  
www.welcome-to-basel.bs.ch

**BE: Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern Sozialamt, Abteilung Integration**  
Rathausgasse 1, 3011 Bern  
Tel. 031 633 78 40  
info.integration.soa@gef.be.ch  
www.gef.be.ch/migration

**GR: Fachstelle Integration Amt für Migration und Zivilrecht Graubünden**  
Engadinstrasse 24, 7001 Chur  
Tel. 081 257 26 02  
info@integration.gr.ch  
www.integration.gr.ch

**SO: Fachstelle Integration, Departement des Innern, Amt für soziale Sicherheit ASO**  
Ambassadorsenhof, 4509 Solothurn  
Tel. 032 627 23 11  
integration@ddi.so.ch  
www.integration.so.ch

## IMPRESSUM

**Redaktion**  
Umlaut  
Büro für Kommunikation  
Vogesenplatz 1  
4056 Basel  
Güvengül Köz Brown  
Philipp Grünenfelder

**Mit Beiträgen von**  
Christian Benz, Corina Bosshard (HEKS) und Anita Zulauf

**Konzept, Gestaltung und Realisation**  
cR Werbeagentur AG  
St. Jakobs-Strasse 185  
4002 Basel

© **Titelbild:** Keystone

© **Fotos**  
Janosch Abel, David Haas,  
Eke Miedaner, Sreto Motika

**Druck**  
Mittelland Zeitungsdruck AG  
Auflage: 100 000 Ex.

## DIE MIX IM NETZ: NEUER AUFTRIFF

Die Migrationszeitung MIX hat einen neuen Internetauftritt. Sie finden auf unserer Website alle aktuellen Beiträge sowie Hintergrundberichte, Reportagen, Interviews und Gastbeiträge aus vergangenen Ausgaben.

Die Printversion der MIX können Sie über unsere Website kostenlos abonnieren.  
[www.migrationszeitung.ch](http://www.migrationszeitung.ch)