

Immigration im Gastgewerbe : eine Existenzfrage für beide Seiten

Autor(en): **Dietrich, Felix**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Bündner Jahrbuch : Zeitschrift für Kunst, Kultur und Geschichte Graubündens**

Band (Jahr): **41 (1999)**

PDF erstellt am: **06.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-971929>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Immigration im Gastgewerbe: Eine Existenzfrage für beide Seiten

von Felix Dietrich

Was früheren Generationen von Schweizern im Ausland recht war, sollte in diesem Jahrhundert auch vielen Ausländern bei uns in der Schweiz nicht schlechter sein. Die Immigration war zu jeder Zeit sicher in erster Linie eine Existenzfrage, obwohl auch hier festgestellt werden kann, dass viele aus der Not eine Tugend gemacht haben.

Aus welcher Sicht geschrieben?

Aufgewachsen im Gastgewerbe als Mitarbeiter und späterer Patron eines 90jährigen Familienunternehmens mit 130 Mitarbeitern aus 12 verschiedenen Nationen; ein Zweisaison-Hotelbetrieb an unvergleichlicher Lage im Oberengadin. In den letzten 20 Jahren durfte ich in den verschiedensten Gremien der Gemeinde, als Vorstandsmitglied des Gemeinderats, des Kurvereins und als Präsident des Schulrates, sowie auf kantonaler Ebene als Mitglied des Kant. Seelsorgeverbandes oder im Vorstand des Bündner Hotelier-Vereins immer wieder mithelfen, Verständnis und Sympathie für Immigranten zu wecken. Ich betrachte mich nicht nur als Arbeitgeber oder gar als Vertreter einer der grössten steuerzahlenden Unternehmungen unserer kleinen Gemeinde, sondern vor allem als «Coach» oder «Spielertrainer» einer effizienten und schlagkräftigen internationalen Mannschaft, die es durchaus mit den Grossen dieser Branche aufnehmen kann.

«Natur» will den saisonalen Charakter unseres Kantons!

Nicht dass Beherberger, Wirte und alle am Tourismus Beteiligten die zweimal 1½ Monate Unterbruch dringend als Ferien bräuchten. Nein! – Es ist einerseits die Natur, die uns von Ende April bis Anfang Juni und wieder im November zu natürlichen Unterbrüchen zwingt, und andererseits die Tatsache, dass Gäste in den Sommerferien nicht durch Umbaulärm gestört sein wollen. Denn Unterhalt und Erneuerung unserer

Anlagen sollte ein ständiger Prozess sein, der nirgendwann besser passt als in der ruhigen Zwischensaison. Umgekehrt leuchtet es ein, dass im Baugewerbe sich die saisonale Arbeit mit der unsrigen ablöst und die Natur hier noch klarere Grenzen setzt.

Warum soll also das Saisonierstatut einer totalen Freizügigkeit weichen? – oder wäre mit Integration und etwas mehr Toleranz allen mehr gedient?

Jede Form von Immigration hat grundsätzlich ihre Nachteile, weil sie in den meisten Fällen nicht freiwillig, sondern aus existenziellen Überlegungen vollzogen wird. Die Frage ist höchstens, ob es nicht wirklich gescheiter wäre, seine Wurzeln zum Ursprungsland nicht gleich auszureissen, sondern erst, wie dies bereits heute nach vierjährigem sich Prüfen, in Form einer Umwandlung zum Jahresangestellten möglich ist. Bei dieser Umwandlung müsste dann allerdings eine Lockerung und eine grosszügigere Auslegung der absolvierten 36 Monate stattfinden, sofern der Arbeitgeber über die Möglichkeit verfügt, einen Jahresvertrag mit entsprechender Unterkunft anzubieten. Eine Integration dieser ausländischen Mitarbeiter und deren Familien hätte freilich eine Verbesserung unseres Schulwesens, d. h. eine verstärkte begleitende Ausbildung bei der Einschulung zur Folge und verlangt nach einer verstärkten Jugendarbeit für sinnvollen und gemeinsamen Einsatz der Freizeitaktivitäten.

Nicht alle ausländischen Mitarbeiter wollen aber in dieser Masse in unser Land integriert werden, da ihr erklärtes und auch begreifliches Ziel oft heisst, nach einigen Jahren oder Jahrzehnten geleisteter Saisonarbeit mit den gemachten Erfahrungen und dem gesparten Geld im Heimatland eine neue Existenz aufzubauen, wie dies in den letzten 20 Jahren bei über 80% unserer in ihre Heimat zurückgekehrten Mitarbeiter der Fall war. Da ich alle diese Leute in den vergangenen Jahren persönlich zuhause aufgesucht habe, kann ich aus erster Hand bestätigen, dass sie allesamt eine gesunde Existenz, ein eigenes Haus und in den meisten Fällen eine glückliche Familie aufgebaut haben. Der eine betreibt ein eigenes Restaurant oder gar Ho-

tel, der andere ein Baugeschäft oder einen Weinberg, wieder andere sind in neu entstandenen Industriezweigen tätig oder gar Teilhaber von selbst gegründeten Obst- und Weinverwertungsgenossenschaften.

Alle sind insgesamt aber dankbar für die in der Schweiz gemachten Erfahrungen als Saisonniers. Davon zeugen u.a. folgende Berichte in Tageszeitungen: *Carl Bieler* «Und danach zurück zu den Mandelbäumen Portugals» (Tages Anzeiger 12.8. 1988, S. 2); *Emmy Stähli-Greuter* «Ein Leben in der Fremde» (Brückenbauer 24.4.1990); «St. Moritz à Portuguesa» (O Portugalesa Junho/Juliho 1995, p. 19). Lassen wir also auch in Zukunft eine Türe für «Saisonniers» offen, indem wir ihnen menschlich und in der Gleichbehandlung mit Jahresangestellten noch etwas mehr entgegenkommen. Wieso sollen für Kinder und Partner von Saisonniers nicht legale «Ferienmöglichkeiten», vor allem während den langen Sommerferien, geschaffen werden? Wir tun dies übrigens schon seit Jahren und sorgen auch dafür, dass Infrastruktur und Versicherung für diese Fälle stimmen.

Was wäre nun aber passiert, wenn in den verflissenen 20 Jahren *alle* in der Schweiz arbeitenden Saisonniers, wie dies oft von kirchlicher und sozialer Seite gefordert wurde, in unser System integriert worden wären, inklusive Familiennachzug? Ich wage mir dieses «Szenario» nicht auszumalen, erlaube mir aber die Behauptung, dass es der höchst problematischen Immigration der Türken in Deutschland oder der farbigen Bevölkerung aus den ehemaligen Commonwealth-Ländern in England gleichzusetzen wäre! Wieso müssen wir also bekannte Fehler wiederholen? Stehen wir doch offen auch zu unsern Partnern in der EU mit diesen Problemen. Die meisten werden uns verstehen.

Nach meinen Erfahrungen wäre folgende Lösung angemessen: Jahresbewilligungen werden bei Vorliegen eines Jahresvertrages erteilt, alle anderen Verträge und Bewilligungen sind befristet. Familiennachzug kann nach 4 Jahren gewährt werden, wenn entsprechende und sinnvolle Kriterien erfüllt sind. – Betrachten wir die Verzögerungen bei den bilateralen Verhandlungen als Chance für eine neue, verbesserte «Freizügigkeitsvariante!»



Hotel Waldhaus (Foto:Guido Schmidt 1998)

Ist die Rekrutierung künftiger Mitarbeiter für die Berggebiete gesichert? Für einen menschlichen Umgang mit Saisonniers und Immigranten!

Rechtliche Lösungsmöglichkeiten habe ich versucht aufzuzeigen, ohne unser aller «Dazutun» werden wir es aber nicht schaffen! Deshalb fordere ich einen menschlichen Umgang mit Saisonniers und Immigranten und mehr Flexibilität. Ich folge dabei den Worten von P. Dr. Albert Ziegler aus seinem in Laax am 10. Tourismus Forum der Alpenregion vom Februar 1998 gehaltenen Referat:

« (...) Denn wir leben in der Gesellschaft des Wandels. Alles wandelt sich. Wir werden umstrukturiert. Doch oft wird dabei vergessen: Strukturen lassen sich leichter ändern als Kulturen. Darum werden fleissig und tüchtig strukturelle Veränderungen vorgenommen. Das ist eine rationale Angelegenheit. Aber die

Unternehmenskultur geht vor die Hunde. Das Emotionale wird vergessen! Darum kommt alles darauf an, dass wir flexibler werden. Das ist schwierig. Unsere Sitzfläche ist verhältnismässig gross. Darum sitzen wir gerne. Wir ruhen uns auf den Lorbeeren aus und vergessen: Wer sich auf seinen Lorbeeren ausruht, trägt sie am falschen Ort. 1. Wir dürfen nicht sitzenbleiben, 2. Wir müssen auf eigenen Beinen stehen (...) und 3. wir sollten vorwärts gehen (...) Dann müssen wir einen Fuss heben. Das heisst: Der Preis für den Fortschritt ist die Preisgabe von mindestens 50% der bisherigen, ohnehin recht labilen Standfläche. (...)

Das ist mühsam, anstrengend und beängstigend. Doch wer wirklich autonom sein will, muss fähig sein, vorwärts zu gehen. Wer nicht entschlossen das Spiel des Lebens in die Hand nimmt, wird zum Spielball der anderen. Das gilt menschlich, aber auch beruflich. Wir müssen flexibler werden. Flexibler auch innerhalb der Gemeinschaft und mit der Gemeinschaft.»

Autonomie lebt nicht nur von der Gemeinschaft. Sie lebt auch in der Gemeinschaft. Für diesen Gedanken gibt es einen bekannten Grundsatz mit Leitsätzen, die wir tagtäglich anwenden können:

Grundsatz 1 nennen wir «Die goldene Regel». Sie besagt: «Behandle die andern so, wie du von ihnen möchtest behandelt werden.» Wir kennen diese Regel vor allem in der negativen Fassung: «Was du nicht willst, das man dir tu', das füg auch keinem andern zu.» Die Voraussetzung dieser Regel ist: Wir alle sind untereinander uneresgleichen.

Damit ist gesagt: Meine Autonomie muss sich vertragen mit der gleichrangigen Autonomie der andern. Genau in diesem Sinne gilt Josef Schmidts Maxime: Du bist der Mittelpunkt Deiner Welt; wohl wissend, dass jeder andere der Mittelpunkt seiner Welt ist.

Wenn ich also nicht weiss, wie ich mich gegenüber dem andern verhalten soll, mache ich ein Gedankenexperiment. In Gedanken mache ich mich vom Täter zu dem (von meiner in Frage stehenden Tat) Betroffenen. In Gedanken tausche ich den Platz mit dem andern. Ist es mir auf seinem Platz wohl, dann werde ich, wie vorgesehen, handeln. Ist es mir nicht wohl, dann lasse ich es bleiben. Mit andern Worten: Meine Autonomie muss vereinbar sein mit der Autonomie aller anderen (nach dem Referat von Ziegler von 1998).

Grundsatz 2 verknüpft den Gedanken der Autonomie mit jenem der Solidarität: Nun brauche ich also trotz aller Autonomie Hilfe für meine Autonomie. Die

Hilfe wird mir darum als Hilfe zur Selbsthilfe gewährt. Doch wie weit soll diese Hilfe gehen? Der Gedanke der Solidarität gibt die Antwort.

Er besagt: Die Hilfe der andern hat einen doppelten Massstab. Zum einen ist das Mass der Hilfe meine eigene Hilfsbedürftigkeit. Zum andern ist das Mass der Hilfe die Hilfsmöglichkeit der andern. Solidarische Hilfe besagt mithin: Wenn schon Hilfe nötig ist und als Hilfe zur Selbsthilfe geschehen soll, dann muss diese Hilfe so weit gehen, wie ich selber Hilfe brauche und wie die andern mir helfen können.

Wiederum wird durch die Solidarität deutlich, dass Autonomie nicht Autarkie heisst. Wir sitzen alle im gleichen Boot. Das Schicksal des einen ist mit dem Schicksal der anderen verknüpft. Solidarität meint genau diese Schicksalsverstricktheit, aus der sich die Pflicht zur gegenseitigen Hilfe ergibt. Derart kommt es zum Wort: Einer für alle, alle für einen!

Diese Solidarität ist gefordert zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, zwischen staatlichen und kirchlichen Behörden mit der Wirtschaft und schlussendlich unter der ganzen Bevölkerung (Ziegler 1998).

In diesem Sinne wünsche ich uns allen auch in Zukunft motivierte Mitarbeiter und Arbeitgeber, vor allem aber weiterhin verständnisvolle Behörden und Beamte, die den «Menschen» nie aus den Augen verlieren.