

**Zeitschrift:** Zeitschrift für Sozialhilfe : ZESO  
**Herausgeber:** Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe, SKOS  
**Band:** 110 (2013)  
**Heft:** 1

**Artikel:** Wo sich der Sozialbereich von seiner weniger sozialen Seite zeigt  
**Autor:** Aratnam, Ganga Jey  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-839675>

### **Nutzungsbedingungen**

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

### **Conditions d'utilisation**

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

### **Terms of use**

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

**Download PDF:** 29.11.2024

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

# Wo sich der Sozialbereich von seiner weniger sozialen Seite zeigt

Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund stossen in der Schweiz tendenziell auf Ablehnung, wenn sie im Sozialbereich tätig werden wollen. Ihre kulturelle und ethnische Diversität erfährt wenig positive Wertschätzung, und die Mechanismen, die bei der Rekrutierung zu ihrem vorzeitigen Ausschluss führen, werden teilweise tabuisiert, sagt eine Studie.

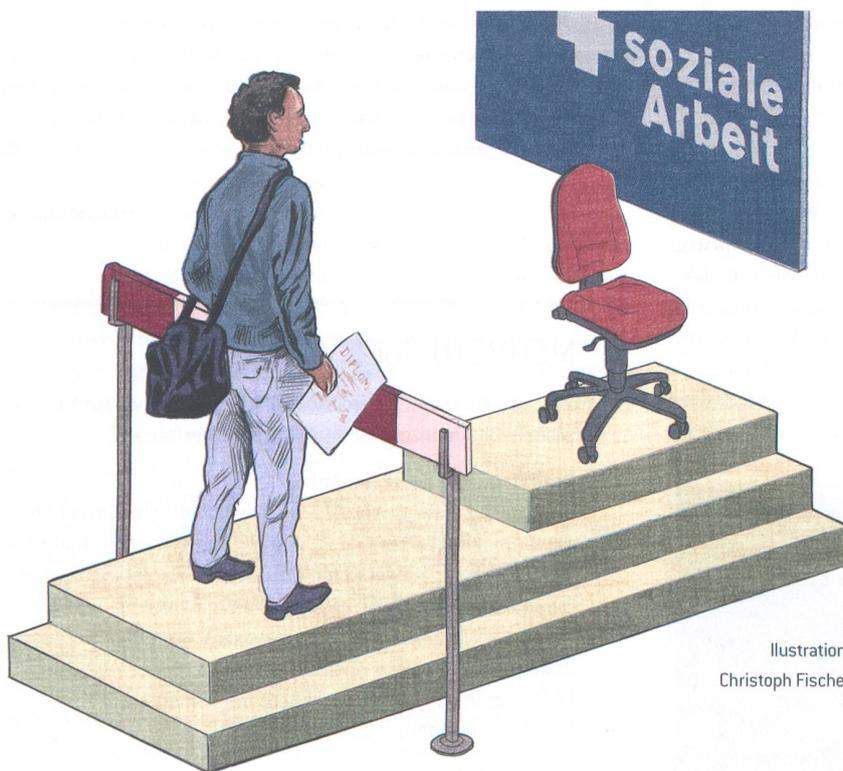


Illustration:  
Christoph Fischer

Durch ehrenamtliches Engagement und die Arbeit in «ethnischen Nischen» entsteht eine breite Vernetzung im sozialen Bereich, die HQM Hoffnung macht. So dachte auch Frau Ferreira, eine aus Südamerika stammende Ökonomin. Sie suchte während Jahren nach einer ihrer Qualifikation entsprechenden sozialen Tätigkeit. Vergeblich. Einmal zog ein Hilfswerk seine Zusage in letzter Minute zurück. Grund war der Widerstand seitens einer Mitarbeiterin ohne Migrationshintergrund.

Erfolgreiche Bewerbungen im Sozialbereich liessen Frau Santos, eine Kommunikationswissenschaftlerin mit verschiedenen Weiterbildungen, resignieren. Die gebürtige Brasilianerin kritisiert in der Studie, dass ihr eine Stelle ohne Entscheidungskompetenz, für die in einem Integrationsprojekt explizit Migrantinnen gesucht wurden, angeboten wurde. «Aber eher als Alibi ... und alle haben gewusst, dass diese Funktion die schlechteste im ganzem Projekt wäre, und da hab' ich mich nicht einmal beworben.»

«Mehr als 50 Bewerbungen, telefoniert, gesprochen. Ich habe alles Mögliche unternommen», erzählt Herr El Sayed (Namen anonymisiert), ein Sozialarbeiter aus Nordafrika, der in der Schweiz zusätzlich Soziologie studiert hat, in der Studie «Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund» der Universität Basel (siehe Kasten). «Mein Traum war es, einmal ein Bewerbungsgespräch zu führen. Aber auf diese Ebene habe ich es nie geschafft.» Interview-Aussagen wie diese sind für die qualitative Forschung keine Forschungsbefunde an sich. Vielmehr werden die geäusserten Wahrnehmungen und Erfahrungen systematisiert, nach Sinnstrukturen analysiert und inter-

pretiert. Im Folgenden werden noch drei weitere Erfahrungen von Hochqualifizierten mit Migrationshintergrund (kurz: HQM) auf Stellensuche im Sozialbereich geschildert.

Frau Tomic, eine Sozialarbeiterin, die in Südosteuropa in leitender Position Flüchtlinge betreut hatte, bilanzierte nach dreizehn Jahren in der Schweiz: «Et puis je commençais comme dame de buffet, et peut-être je vais finir comme dame de buffet.» Obwohl ihr Universitätsdiplom hier anerkannt wurde, blieben ihre Bewerbungen erfolglos. Ihre Kompetenzen sind nur im ehrenamtlichen Bereich gefragt, sei es für Alphabetisierungskurse oder als Übersetzerin.

## Entgegnung der Arbeitgeber

Was sagen Arbeitgeber zu solcher Kritik? «Wir können keine Ausländer nehmen, die sind einfach zu wenig neutral zu anderen Ausländern», begründete eine NGO-Personalverantwortliche den Entscheid, warum sie eine einheimische Bewerberin einem gleich qualifizierten Ausländer vorzog. Die Antizipierung angeblicher Befangenheit qua Ethnie ist das Resultat eines Zuschreibungsprozesses, den insbesondere Personen aus nicht-privilegierten Herkunftsländern erfahren, und dies auch über Anstellungsverhältnisse hinaus. So stiess in Basel die Neubesetzung des Präsidiums für die Kommission der Ausländerberatung einer NGO auf Widerstand. Die Kriti-

ker führten ins Feld, beim vorgeschlagenen Mann kurdisch-türkischer Herkunft sei «doch automatisch die Neutralität in Frage gestellt». Nicht nur wegen seiner Rolle als Politiker, sondern auch als Exponent einer bestimmten Ausländergruppe. Solche Erfahrungen und Wahrnehmungen zeigen, dass sich HQM mit Zugangsproblemen zum Sozialbereich konfrontiert sehen. Die Problematik betrifft die untersuchten staatlichen, para- und nicht staatlichen Institutionen ausserhalb des Gesundheits- und des Bildungsbereichs.

Sozialwissenschaftliche Überlegungen und Konzeptualisierungen bieten Erklärungsansätze für das Phänomen. So kann Ingroup-Favoritism eine Rolle spielen, wenn Sozialtätige Bewerberinnen und Bewerber aus der eigenen Bezugsgruppe bevorzugen. Erleichtert werden solche eurozentrischen Entscheidungspräferenzen – im hiesigen Kontext spricht die Studie von Helvetozentrismus – durch bestimmte Beziehungsmuster und Arbeitsbündnisse. Darin nehmen Migranten entweder die Rolle der hilfeschuchenden Klienten oder die Rolle der (semi-)professionellen Nischenarbeiterinnen ein. Eine adäquate Positionierung als Projekt- oder Bereichsleiterin, als Kommissionspräsident oder einfach als hochqualifizierter Arbeitskollege ist in diesem Setting kaum vorgesehen.

### Konstruierte Gegensätzlichkeit

Die Möglichkeiten für eine hochqualifizierte Tätigkeit schwinden infolge von Labeling-Prozessen: Dabei wird den HQM mitunter eine befremdende Fremdheit (Alienität, Othering) zugeschrieben. Die so konstruierte Differenz wird danach auf die Tauglichkeit mit Arbeitseinstellungen überprüft, die als schweizerische Errungenschaften überhöht werden (Helvetonormativität). Dazu gehören angebliche Neutralität ebenso wie die Hochstilisierung der Ortssprache. Werden Personen mit Migrationshintergrund schon gar nicht erst eingeladen, dann wird ihnen der Arbeitsmarktzugang infolge der konstruierten Gegensätzlichkeit verbarrikadiert.

Im hier besprochenen Berufsfeld kommt hinzu, dass die Gesellschaft den Akteurinnen und Akteuren im Sozialbereich per se ein soziales Bewusstsein und ein moralisches Guthaben attestiert. Daraus ziehen die Akteurinnen die Legitimation, gelegentlich auch selbstgerechte Zuschreibungen (Labeling) vorzunehmen.

In solchen Vergleichsprozessen fallen für den Sozialbereich wichtige soziale und transkulturelle Kompetenzen, die HQM mitbringen, ausser Betracht. Bei transnationalen Unternehmungen hingegen kommen die gleichen Kompetenzen besser an. Im Urteil jener HQM, die den Zugang geschafft haben, schneiden solche Arbeitgeber gut ab. Denn dieser Markt funktioniert quasi farbenblind, wenn auch nach verdienstorientierten und damit meritokratischen Prinzipien. Wer diese Selektionshürde «nach Leistung» überwindet, wird mit Wertschätzung kultureller beziehungsweise ethnischer Diversität entschädigt. So sagt ein Manager mit mazedonischem Hintergrund im Interview: «Ich weiss, da draussen gibt es

sehr viel Rassismus gegenüber Albanern, gegenüber Muslimen und gegenüber der Kombination von beidem sowieso. Aber ich kann sagen, es ist mir egal. Ich lebe in meinem Mikrokosmos.»

### Fazit

Einerseits erfährt kulturelle und ethnische Diversität im «sozialen» Arbeitsmarktbereich bislang zu wenig positive Wertschätzung. Andererseits werden dort wirkende Ausschlussmechanismen und Diskriminierungspotenziale gegenüber HQM tabuisiert. Das ist auch eine Folge des Sperrfeuers, in dem sich der Sozialbereich befindet. Es versetzt im Sozialbereich Tätige zuweilen in eine Abwehrhaltung, die selbstkritischer Distanz zum eigenen Tun entgegenwirken kann. Um der Untervertretung von HQM im Sozialbereich auf den Grund zu kommen und Gegenmassnahmen zu entwickeln, bedarf es einer Enttabuisierung und weiterer Forschungen. ■

Ganga Jey Aratnam

Seminar für Soziologie der Universität Basel

## FORSCHUNGSPROJEKT

Die hier präsentierten Befunde für den Sozialbereich stammen aus einem Forschungsprojekt der Universität Basel und der eidg. Kommission gegen Rassismus. Die Studie basiert auf 130 Interviews und verfügbaren statistischen Daten und beschreibt die Zugangsbedingungen für Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund zum Schweizer Arbeitsmarkt und ihre Situation am Arbeitsplatz. Sie kommt unter anderem zum Schluss, dass Personen ausländischer Nationalität trotz Hochqualifizierung stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Schweizerinnen und Schweizer. Der erschwerte Zugang zum Arbeitsmarkt hängt von diversen Faktoren ab, und es findet ein «Brain Waste» statt. Unter anderem wurde auch festgestellt, dass Lebenslauf-Sequenzierungen, die dem gängigen schweizerischen Modell (Bildung, Arbeit, Familiengründung) widersprechen, ein Hindernis darstellen.

Ganga Jey Aratnam, Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund: Studie zu möglichen Diskriminierungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt, Edition Gesowip, Basel 2012, CHF 20.-. ISBN 978-3-906129-82-2; auch als PDF verfügbar.

