

«MIGRATIONSERFAHRUNG ALS POTENZIAL ANSEHEN»

MIGRATION

Qualifizierte Migrantinnen und Migranten haben es oft schwer, in der Schweiz eine Stelle zu finden. Aysel Güllü Korkmaz, vor 17 Jahren als Kurdin aus der Türkei in die Schweiz geflüchtet, über das Potenzial, das so verloren geht.

Von Selina Stucki*

Aysel Güllü Korkmaz, Sie sind Erwachsenenbildnerin, Sozialarbeiterin, interkulturelle Übersetzerin und haben einen Master in Erziehungswissenschaften. Trotzdem war es für Sie nicht einfach, eine Stelle zu finden. Weshalb nicht?

Gerade Migrantinnen, die wie ich studierten, haben es oft schwer: Fürs Kaffeeservieren sind sie überqualifiziert, doch in der akademischen Welt finden sie aufgrund unterschiedlicher struktureller Hürden keine Stelle. Alle meine Stellen habe ich bisher über Kontakte und durch mein vielseitiges Engagement gefunden. Vielen Migrantinnen fehlen jedoch diese Kontakte.

Wie erlebten Sie Ihre Stellensuche?

Ich habe mich erfolglos auf viele Stellen im Migrationsbereich beworben. Einmal rief ich bei einer Institution an und erkundigte mich nach einer ausgeschriebenen Stelle. Die Personalverantwortliche sagte zu mir – ohne überhaupt nach meinen Qualifikationen zu fragen –, dass sie eine Fachperson suchen würden. Sie ging wegen meines nicht ganz perfekten Deutschs davon aus, dass ich gar keine Fachperson sein kann!

War dieses Erlebnis ein Einzelfall?

Nein. Bei meiner Stellensuche erlebte ich, gerade auch bei Hilfswerken und Institutionen, die sich auf die Arbeitsvermittlung für Migranten spezialisiert haben, dass die nötige Sensibilität fehlt. Oft vergeben sie begehrte Stellen an Personen, die sich gesellschaftlich bereits etabliert haben. Gleichzeitig predigen sie, dass andere

Institutionen sich öffnen und Migrantinnen anstellen sollen. So machen sich diese Institutionen unglaublich.

Was denken Sie, weshalb hält sich diese Haltung gegenüber Migranten und Migrantinnen so hartnäckig?

Migration ist ein politisch vergiftetes Thema. Dadurch verzerrt sich unser Bewusstsein, wie wir Migrantinnen wahrnehmen, und dies wirkt sich auf unsere Haltung aus. Viele Fachpersonen im Sozialbereich glauben, als Migrantin könne man in einer Organisation keine prägende oder leitende Funktion übernehmen.

Was muss geschehen, damit sich diese Annahme ändert?

Es muss ein Perspektivwechsel stattfinden. Ein Perspektivwechsel, in dem die Schweiz in ihre Zukunft investiert.

Was heisst das konkret?

Wir dürfen beim Thema Integration den Fokus nicht nur auf die Migrationsbevölkerung legen. Was bringt es, wenn wir den Migranten viele Schlüssel in die Hände geben, aber es öffnen sich keine Türen? Dann müssen wir eben bei den Türen ansetzen und schauen, dass auch diese sich öffnen lassen!

Sie plädieren dafür, dass alle Menschen – ungeachtet ihrer Herkunft – sich auf Augenhöhe begegnen. Verstehen Sie, dass diese Forderung in gewissen Kreisen auch Angst machen kann?

Zur Person

Aysel Güllü Korkmaz musste aufgrund politischer Unruhen im Jahr 2000 ihr Studium in der Türkei abbrechen. Sie floh daraufhin in die Schweiz, wo sie ihre Ausbildung fortsetzte. Heute arbeitet sie unter anderem bei der Reformierten Kirche Biel. Als selbstständige Erwachsenenbildnerin bietet sie Weiterbildungen und Workshops zu migrationspezifischen Themen an. Gerne gibt sie auch in Ihrer Kirchgemeinde einen Workshop. Kontakt: aysel.korkmaz@ref-bielbienne.ch

* Mitarbeiterin Fachstelle Migration

Viele Menschen spüren im Unterbewusstsein, dass sie ihre Position als Besser-Wissende verlieren, wenn ihnen kompetente Migrant*innen begegnen. Ich verstehe, dass diese Erkenntnis Angst machen kann. Doch die Gesellschaft kommt nicht weiter, wenn sie Migrant*innen aus diesen Ängsten heraus auch künftig nur in niedrig qualifizierten Positionen halten will.



Aysel Güllü
Korkmaz

Weshalb nicht?

Migration ist in der Schweiz, nein weltweit, eine Realität, die wir nicht mehr wegdenken können. Diese Realität stellt neue Anforderungen an uns alle. Also müssen wir einen Schritt nach vorn gehen und schauen, was wir aus dieser Vielfalt unserer Gesellschaft machen. Es braucht eine gemeinsame Solidarität, ein gemeinsames Hinschauen. Die Schweiz wird dadurch nur stärker.

Was müsste sich also auf der Ebene von Institutionen ändern?

Vielen Institutionen fehlt das Bewusstsein, dass ein Migrationshintergrund auch eine Ressource sein kann. Gerade in der Arbeit mit Migrant*innen kann ich mit meiner Lebensgeschichte womöglich die Situation des Gegenübers besser erfassen und verstehen als jemand, der die Erfahrungen von Flucht und Neuankommen nie gemacht hat. Wer migriert ist und immer noch funktioniert, besitzt zudem meist eine immense Resilienz. Es ist wichtig, dass Migrationserfahrung als Potenzial und nicht nur als Defizit angesehen wird!

Wie konkret können Institutionen dieses Potenzial abholen?

Institutionen könnten bei der Neubesetzung einer Stelle ihre bisherige Ausschreibungspraxis überdenken und ein konkretes Profil erstellen: Welche Erfahrungen sind wichtig, welches Wissen braucht es? Ist es wirklich nur der Universitätsabschluss und die Berufserfahrung in der Schweiz, die zählen? Oder sind ein Fluchthintergrund und die Tatsache, dass man sich hier mit viel Wille und Engagement eine neue Existenz aufgebaut hat, nicht ebenfalls wichtige Ressourcen?

Was können die Unternehmen sonst noch tun?

Ein vielfältiges Team, das die gesellschaftliche Realität widerspiegelt, ist ausschlaggebend. Es geht jedoch nicht nur darum, dass ein Unternehmen Migrant*innen physisch anstellt. Die Frage ist, ob ich als Organisation den Migrant*innen Fachkompetenzen zutraue. Die Haltung ist entscheidender als die physische Anstellung.

Was, wenn es mit der Sprache «hapert»?

Gerade die Sprache ist für Migrant*innen, die nicht hier geboren sind, ein grosses Hindernis. Sie werden fast nie, beim besten Willen nicht, wie ein Muttersprachler sprechen und schreiben können. Deshalb brauchen Personen mit Migrationshintergrund im Arbeitsprozess punktuelle Unterstützung. Wenn ein Unternehmen hier Lösungen anbietet, zum Beispiel jemanden einsetzt, der wichtige Korrespondenz gegenliest, kann der Betrieb auf der anderen Seite viel gewinnen. Wenn die Sprache als Hürde hochgehalten wird, gibt es für Migrant*innen nie eine Chance, ihre wahren Potenziale in ein Unternehmen einzubringen!

*Sie arbeiten Teilzeit für die Reformierte Kirche Biel. Welche Haltung gegenüber Migrant*innen erleben Sie in der Kirche?*

Ich denke, Kirchen haben schon heute eine tendenziell akzeptierendere Haltung als Verwaltungsbehörden. Die Kirchenbehörden scheinen mir in der Anstellung mehr Freiräume und aufgrund des Menschenbilds ihres Glaubens eher humanitäre Kriterien zu haben.

*Was kann die Kirche tun, um Migrant*innen und Migrant*innen weiter in ihrer Position zu stärken?*

Kirchen können der einseitigen Berichterstattung der Medien entgegenwirken, indem sie auch Menschen in einer Minderheitsposition eine Plattform geben. Das beste Rezept ist, Begegnungen zu schaffen. Die Kirche kann in die Zukunft investieren, indem sie Neugierde und Interesse weckt für eine gesellschaftliche Realität, die schon lange besteht.