

Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund

Empfehlungen der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus EKR

Kurzfassung der Studie zu möglichen Diskriminierungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt

November 2012



© Patrick Gilliéron Loppino



Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund

Empfehlungen der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus EKR

Kurzfassung der Studie zu möglichen Diskriminierungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt

November 2012



Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund

Empfehlungen der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus EKR
und Kurzfassung der Studie zu möglichen Diskriminierungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt

Bern, November 2012

Herausgeber	Empfehlungen: Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR Studie: Ganga Jey Aratnam, Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund. Studie zu möglichen Diskriminierungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Seminar für Soziologie der Universität Basel. Basel 2012.
Redaktion:	Doris Angst
Übersetzungen	Französisch: Stéphane Rigault; Service linguistique français SG-DFI, Italienisch: bmp Translations AG, Basel; Servizio linguistico italiano SG-DFI Englisch: bmp Translations AG, Basel
Grafik Titelblatt	Monica Kummer Color Communications, Menzingen
Download (pdf)	http://www.ekr.admin.ch/dokumentation
Bestellungen	Sekretariat EKR, GS EDI Inselgasse 1 Tel. +41 31 324 1283 Fax +41 31 322 4437 Email: ekr-cfr@gs-edi.admin.ch www.ekr.admin.ch

Empfehlungen der EKR

zur Förderung der Chancengleichheit und zur Vermeidung von Diskriminierung von Hochqualifizierten mit Migrationshintergrund

1. Einleitung

Ausgangslage für die Untersuchung einer eventuellen Benachteiligung und Ungleichbehandlung von Hochqualifizierten mit Migrationshintergrund (HQM) bilden mehrfache Beanstandungen, welche Privatpersonen, insbesondere solche aus Nicht-EU-Ländern stammende, bei der EKR einreichten. Die EKR konnte in einzelnen Fällen, wo es sich um identifizierbare Ungleichbehandlung oder Diskriminierung im Laufe eines Bewerbungsverfahrens oder einer schriftlich festgelegten Anstellungspolitik eines Unternehmens handelte, vermitteln. Die gesamte Situation blieb jedoch für die EKR unklar.

Diese Sachlage nahm die EKR zum Anlass, ein Joint Venture für ein Forschungsvorhaben mit dem Seminar für Soziologie der Universität Basel einzugehen. Das Forschungsprojekt wurde vom Seminar für Soziologie durchgeführt und von der EKR kofinanziert, wobei die wissenschaftliche Verantwortung bei der Universität lag. Das Ergebnis liegt im November 2012 mit der Studie „Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund. Studie zu möglichen Diskriminierungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt“ vor.¹ Sie wurde unter der Leitung des Seminarvorstehers Prof. Ueli Mäder erarbeitet und von Ganga Jey Aratnam, wissenschaftlicher Mitarbeiter und Lehrbeauftragter am Seminar für Soziologie, verfasst. Folgende Fragen standen im Mittelpunkt der Untersuchung. Wie stellt sich die Situation für Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund (HQM) dar? Nehmen HQM Diskriminierungen *im Zugang zum Arbeitsmarkt*, auf dem *Arbeitsmarkt* und auch *ausserhalb des Arbeitsmarktes (off-the-job)* wahr? Wie präsentiert sich die Situation für HQM *aus Drittstaaten*? Die Studie gliedert sich in eine quantitative Untersuchung der Arbeitsmarktsituation in der Schweiz einerseits und in eine qualitative Studie mit rund 130 Befragungen von hochqualifizierten Personen auf dem Arbeitsmarkt mit Arbeitgeber/-innen, Personalverantwortlichen und Fachpersonen. Die Studie unterscheidet Bildungsinländer/-innen, d.h. ausländische Personen, die ihre Hochschulzulassung (Matura) in der Schweiz erworben haben, von Bildungsausländer/-innen, d.h. von ausländischen Personen, die ihre Hochschulzulassung ausserhalb der Schweiz erworben haben.

Die Besonderheit der Studie liegt u.a. darin, dass sie die Komplexität der Migration mit Bezug auf Anerkennung und Ungleichheiten erfasst, einerseits quantitativ die heutige Situation für Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt sozialwissenschaftlich darstellt und andererseits diese Aspekte mit den qualitativen Interviews vertieft.

¹ Aratnam, Ganga Jey. Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund. Studie zu möglichen Diskriminierungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Seminar für Soziologie der Universität Basel. Basel 2012.

2. Allgemeines

Es zeigt sich, dass das Freizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und der Europäischen Union/EFTA sowie das zugrunde liegende Zwei-Kreise-Modell der Zuwanderung in die Schweiz weitreichende Folgen gezeitigt hat. Positiv ist der freie Zugang zum Arbeitsmarkt für EU/EFTA-Bürger/-innen für die Schweizer Wirtschaft, die Bedarf nach diesen Arbeitskräften hat. Allerdings hatte die EKR bereits 2003 darauf hingewiesen, dass dieses Modell zu einem Ausschluss und möglicher Benachteiligung bereits hier lebender Drittstaatenangehöriger führen könnte. Die vorliegende Studie bestätigt eine Benachteiligung von Zuwanderern/-innen aus bestimmten Ländern in- und ausserhalb der EU, namentlich aus Südosteuropa und Portugal. Ausschlaggebend können auch die Hautfarbe oder die ethnische Herkunft sein. Es zeigte sich, dass Ausschlussmechanismen auf dem Arbeitsmarkt weder an den Bildungsstand noch an den Aufenthaltsstatus gekoppelt sind. Auch Menschen, die seit langer Zeit in der Schweiz leben, können trotz guter Integration und einem tertiären Bildungsabschluss beim Zugang zum Arbeitsmarkt benachteiligt sein.

Die EKR stützt sich in ihren Empfehlungen auf die Befunde der oben genannten Studie. Diese verweist auf bereits publizierte Studien und Empfehlungen, die sich allgemein zum Zugang zum Arbeitsmarkt in der Schweiz oder zur Diskriminierungsbekämpfung in der Arbeitswelt äussern. Die EKR selbst hat zwei Ausgaben ihres Bulletin TANGRAM dem Thema Arbeits- und Berufswelt gewidmet.²

3. Hauptergebnisse der Studie

Die wichtigsten Ergebnisse des quantitativen Teils der Studie sind:

- Die sogenannte Sandwich-Stratifikation mit einer zunehmenden Überschichtung der Schweizer Gesellschaft durch EU/EFTA-Angehörige mit hoher Bildung und Position einerseits und einer Unterschichtung zumeist durch Angehörige aus sogenannten Drittstaaten und ärmeren EU-Ländern andererseits trägt zu Spannungen in der Gesellschaft bei, die längerfristig volkswirtschaftlich und politisch problematisch sein können.
- Die Forschungsergebnisse zu den Lohneffekten dieser Situation sind nicht eindeutig. Bezüglich des Lohnniveaus von ausländischen im Vergleich zu schweizerischen hochqualifizierten Arbeitskräften zeigen die Analysen, dass die ausländischen Führungskräfte mehr verdienen als die einheimischen Führungspersonen.

Die wichtigsten Ergebnisse der 130 qualitativen Interviews sind:

- HQM aus wenig privilegierten Verhältnissen nehmen Benachteiligungen bereits in der Schule wahr. Diese können sie mit Netzwerken und Sozialkapital überwinden.
- Lebensläufe von HQM, die nicht der Norm entsprechen, können den Anschluss an den Arbeitsmarkt erschweren.

² TANGRAM, Bulletin der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus EKR, Nr. 11, Arbeitswelt, September 2001; TANGRAM, Bulletin der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus EKR, Nr. 29, Berufswelt, Juni 2012.

- HQM-Eltern beschwerten sich über mangelnde interkulturelle Kompetenz an Schweizer Schulen. Insbesondere dunkelhäutige Menschen erfahren rassistische Diskriminierung in der Gesellschaft und mitunter durch Behörden. Dies kann dazu führen, dass manche HQM dem Schweizer Arbeitsmarkt den Rücken kehren.
- Die Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen ist zentral. Gelegentlich bewerten Firmen die berufliche Erfahrung jedoch höher als das eventuell nicht anerkannte Diplom.
- HQM machen Diskriminierungserfahrungen bei der Bewerbung, die sie auf Ablehnung ihres „Andersseins“ zurückführen.
- Beim Zugang zum Arbeitsmarkt im Sozialbereich häufen sich die Probleme – ein Phänomen, das nicht einfach zu erklären ist und einer vertieften Untersuchung bedarf.
- Die migrationsrechtlichen Bestimmungen erschweren den Zugang zum Arbeitsmarkt für HQM aus sogenannten Drittstaaten, auch wenn diese ihr Hochschulstudium in der Schweiz absolviert haben.
- Viele HQM erleben ihre Situation auf dem Schweizer Arbeitsmarkt und im Alltag als positiv.
- Multinationale Unternehmen sind stärker auf Vielfalt bedacht als heimische KMU oder die Verwaltung.
- Trotz guter Stellung auf dem Schweizer Arbeitsmarkt sehen sich auch HQM aus EU und EFTA-Staaten im Arbeitsalltag mit Zurecht- und Zurückweisungen konfrontiert.
- Im Kontext der aktuellen Zuwanderung entfalten Konkurrenz- und Verdrängungsmechanismen ihre Wirkung: zwischen den Neuzuwanderern aus EU/EFTA-Staaten und bereits Ansässigen (besonders aus ärmeren Drittstaaten), zwischen Zuwanderern/-innen aus dem angelsächsischen Raum und jenen, die eine Landessprache sprechen, zwischen kinderlosen Zuwanderern und ansässigen Frauen.
- Offensichtlich liegt viel qualifiziertes Potential brach, vor allem bei HQM aus Drittstaaten, auch wenn diese im Herkunftsland höhere Berufe ausgeübt hatten.

4. Empfehlungen der EKR an staatliche Institutionen

Die staatliche Politik hat neben den marktwirtschaftlichen Steuerungsmechanismen auch die politischen Auswirkungen der Wirtschafts- und Migrationspolitik zu beachten. Auf der obersten Ebene ist der Staat für das Klima in der Bevölkerung, das nicht zuletzt von staatlichem politischem Handeln beeinflusst wird, verantwortlich. Die EKR fordert deshalb die zuständigen staatlichen Institutionen auf, ihre Aufmerksamkeit auf die oben genannten Erkenntnisse der Studie „Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund“ zu lenken und die entsprechenden ausgleichenden und diskriminierungsvermeidenden Politiken einzuleiten.

Die EKR empfiehlt den staatlichen Stellen folgende Massnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung und von Ausschlussmechanismen vom Schweizer Arbeitsmarkt gegenüber Hochqualifizierten mit Migrationshintergrund (viele dieser Empfehlungen können sich berechtigterweise auch auf Nicht-Hochqualifizierte beziehen):

1. Die Migrations-, Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik sollte unter dem Blickwinkel der Nichtdiskriminierung analysiert werden. Speziell im Fokus sollten dabei Personen stehen, welche ihr Hochschulstudium in der Schweiz absolviert haben und hier leben. Ein Hauptaugenmerk ist auf die Zusammenhänge zwischen der Herkunft der Hochqualifizierten

und der möglicherweise resultierenden Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt zu richten. Die EKR empfiehlt, das Schweizerische Kompetenzzentrum für Menschenrechte für eine solche Untersuchung zu mandatieren.

2. Die spezifischen Benachteiligungen, die aus dem de facto auf Dauer angelegten vorläufigen Aufenthalt resultieren, der auch Hochqualifizierte betrifft, sollten behoben werden. Für vorläufig Aufgenommene sollten spezifische Brücken- und Berufsintegrationsprogramme erstellt sowie ein gleichberechtigter Zugang zur höheren Bildung gewährt werden.
3. Die EKR empfiehlt, eine Bundes-Kampagne unter Mitwirkung der Fachstelle für Rassismusbekämpfung des Bundes FRB und der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus EKR durchzuführen. Diese sollte folgende Inhalte haben:
 - a. Der Zusammenhang zwischen Integration, Nichtdiskriminierung und den daraus resultierenden Vorteilen für den Schweizer Standort und die Teilhabe aller sind dabei herauszustreichen.
 - b. Die Kampagne soll dafür werben, die Barrieren zur Herstellung von Chancengleichheit abzubauen und positive Massnahmen für Hochqualifizierte insbesondere aus Drittländern zu lancieren: Bewerbungschancen auch bei sequenziertem Lebenslauf, auch auf nichtberufliche Qualifikationen achten (für Frauen besonders wichtig) und sprachliche Vielfalt als Potential und nicht als Defizit vermitteln.
 - c. Managing Diversity sollte als ein vom Staat gefördertes Konzept des Arbeitsplatzes Schweiz propagiert werden. Dieses ist ein positives Instrument zur Vermeidung diskriminierender Praktiken.
 - d. Die im kaufmännischen Bereich von Verbänden entwickelten Plattformen anonymisierter Bewerbungen sind auch für andere Berufsfelder zur propagieren.
4. Zur Nutzung des Potentials Hochqualifizierter mit einem in einem Drittstaat erworbenen Abschluss (in der Studie sind Personen mit einem im Ausland erworbenen Hochschulzugang in EU- oder Nicht-EU-Ländern als Bildungsausländer/-innen definiert), sollten die Diplomanerkennung und Brückenangebote gefördert und vereinheitlicht werden. Es darf zukünftig nicht davon abhängen, dass eine zugewanderte Person zufällig erfährt, wo eine Möglichkeit besteht, den angestammten Beruf auszuüben. Besonderes Augenmerk ist auf Personen der humanitären Zuwanderung und ihre im Herkunftsland erworbenen Fähigkeiten zu legen.
5. Besondere Brückenprogramme sollten mit Bundesförderung an den Fachhochschulen für ihre Berufsbranchen erarbeitet und angeboten werden.
6. Die EKR empfiehlt, die Anstrengungen zur Vermeidung von Diskriminierung ausserhalb des Arbeitsplatzes in der Gesellschaft zum Besten des Schweizer Werkplatzes zu verstärken. Wenn dunkelhäutige Personen von Jugendlichen angegriffen und exzessiv von den kantonalen Polizeien kontrolliert werden³ oder sich Schuldirektionen in interkulturellen Fragen unflexibel zeigen und keine Sanktionen gegen diskriminierende Praktiken vornehmen, wandern hochqualifizierte Arbeitskräfte mit ihren Familien, die von diesem Klima betroffen sind, wieder ab.

³ TANGRAM, Bulletin der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus EKR, Nr. 26, Sicherheit/Sicherheiten, Dez.2010.

7. An die staatlichen Arbeitgeber richtet die EKR die gleichen Empfehlungen wie die unten an die Arbeitgeberseite aufgeführten. Darüber hinaus sind die staatlichen Arbeitgeber direkt an die Nichtdiskriminierung in Anwendung von Art. 8 Abs. 2 der Bundesverfassung strikt gebunden. Sie haben eine Vorbildfunktion für private Arbeitgeber.
8. Um den gesetzlichen Rahmen gegen Diskriminierung in der Arbeitswelt zu fördern, sollte ein allgemeines Anti-Diskriminierungsgesetz – parallel zu den EU-Richtlinien⁴ geschaffen werden.⁵

5. Empfehlungen der EKR an die Arbeitgeber/-innen und Arbeitnehmerorganisationen

Die EKR richtet ihre Empfehlungen an grössere Unternehmen und KMU, Hochschulen, Institutionen des Sozialwesens, an Nichtregierungsorganisationen und Hilfswerke, an Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen.

1. Die EKR empfiehlt den Unternehmen, analog zum Gender Mainstreaming ein Diversity Mainstreaming vorzunehmen. Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt zahlt sich aus. Denn die Diskriminierung von Bewerberinnen und Bewerbern verursacht volkswirtschaftlichen Schaden und generiert Reibungskosten im Unternehmen. Zudem erzielen Unternehmen, die auf Diversity setzen, bessere Ergebnisse. Diversity Management macht heutige Unternehmungen fit für die globalisierte Welt.
2. Die Arbeitgeber/-innen sollten ihre Politik an den verbindlichen Richtlinien zur Einhaltung der Menschenrechte, von Arbeitsnormen, zum Umweltschutz und zur Korruptionsbekämpfung der internationalen Körperschaften wie des Europarats, der UNO, der OECD und der ILO ausrichten.
3. Alle Arbeitgeber/-innen sollten Chartas und Verhaltenskodizes, resp. Leitbilder einführen. Solche Instrumente ermöglichen es, innerhalb des Unternehmens Sensibilisierungsprozesse anzustossen. Diese Leitbilder richten sich nicht nur an die Arbeitnehmenden, sondern insbesondere an Personalverantwortliche und an die in den Rekrutierungsprozess beteiligten Vorgesetzten. Wie es einige Grossfirmen vorleben, sollte jedes Unternehmen seine Gleichbehandlungs- und Vielfaltförderungsstandards festschreiben.
4. Die EKR empfiehlt den Arbeitgebern/-innen, genügend Zeit und Ressourcen für Weiterbildungsmaßnahmen bezüglich Diversity Management im Unternehmen zu investieren und ihre Mitarbeitenden zu sensibilisieren. Über rassistische Diskriminierung informierte Arbeitnehmer/-innen werden weniger in Mobbing und diskriminierende Praktiken verwickelt sein.

⁴ EU-Antidiskriminierungsrichtlinien 2000/43 und 2000/78. Die Richtlinie 2000/43 befasst sich spezifisch mit der Arbeitswelt.

⁵ S. dazu: Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR, Recht gegen rassistische Diskriminierung. Analyse und Empfehlungen. Bern 2010.

5. Betriebsinterne Aufstiegschancen sollten allen Mitarbeitenden ungeachtet ihrer Herkunft eröffnet werden. Bildungsdefizite sollten über gezielte Förderungsmaßnahmen abgebaut werden.
6. Bereits bei den Stellenausschreibungen sollte auf eine nichtdiskriminierende Formulierung geachtet werden, damit sich mögliche Kandidaten/-innen nicht ausgeschlossen fühlen.
7. Im Rahmen von Diversity Management sollten auch Diplome, welche im Ausland erworben wurden, berücksichtigt und gewürdigt werden.
8. Arbeitgeber sollten anonyme Bewerbungsverfahren vorsehen. Hochqualifizierte aus Drittstaaten haben es schwerer, eine Arbeitsstelle zu finden. Mit einem anonymen Bewerbungsverfahren fällt die erste Hürde des Aussortierens wegen des Namens oder der Herkunft weg. Bei anonymisierten Bewerbungen verzichten die Arbeitgeber auf Fotos sowie Angaben wie den Namen, das Alter, das Geschlecht, die Herkunft oder den Familienstand.
9. Die EKR empfiehlt die Einführung von standardisierten Instrumenten oder Leitfäden für das Einstellungsverfahren. Dies erlaubt eine reflektierte Vorgehensweise, welche auch die Vielfalt berücksichtigt. Der Gebrauch von Rastern oder Checklisten im Rahmen der Vorstellungsgespräche trägt zur Vermeidung von rein subjektiven Eindrücken bei.
10. Arbeitgeberorganisationen sollten gemeinsam mit den zuständigen staatlichen Stellen und den Gewerkschaften Massnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung erarbeiten und solche in die Gesamtarbeitsverträge integrieren.
11. Die EKR empfiehlt sozialen Institutionen und Nichtregierungsorganisationen, ihre Bewerbungsrichtlinien und Stellenbesetzungspraxis zu prüfen und diskriminierungsfrei zu standardisieren. Auffallend ist die Zugangsbarriere der Hochqualifizierten zu sozialen Institutionen resp. die Beschäftigung in Positionen, für welche sie überqualifiziert sind.
12. Die EKR empfiehlt den Fachhochschulen für Soziale Arbeit, in die Lehre vermehrt die Sensibilisierung für Antidiskriminierungsmaßnahmen aufzunehmen.

Die EKR steht für die Durchführung einer Arbeitstagung oder eines Runden Tisches zur konkreten Vermeidung von Benachteiligung von Hochqualifizierten mit Migrationshintergrund zur Verfügung.

Eine kurze Zusammenfassung der Ergebnisse

Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund

**Studie zu möglichen Diskriminierungen
auf dem Schweizer Arbeitsmarkt**

Forschungsprojekt des Seminars
für Soziologie der Universität Basel,
kofinanziert von der Eidgenössischen
Kommission gegen Rassismus EKR

Autor:

Ganga Jey Aratnam,
wissenschaftlicher Mitarbeiter und
Lehrbeauftragter des Seminars
für Soziologie der Universität Basel

Projektbegleitung:

Prof. Dr. Ueli Mäder,
Co-Leiter des Seminars für Soziologie
der Universität Basel

November 2012

Kurzfassung

Seit den 1990er-Jahren findet nicht nur eine vermehrte Arbeitsmarktzuwanderung von Hochqualifizierten statt. Auch die Bildungsexpansion der Schweizer Gesellschaft beschleunigt sich. Der *war for talent* ist zum «Kampfbegriff» auf dem Arbeitsmarkt geworden. Wie stellt sich da die Situation für Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund (im Folgenden: HQM) dar? Damit sind in der Regel solche Personen gemeint, die über einen tertiären Bildungsabschluss verfügen und die oder deren Eltern in die Schweiz eingewandert sind. Inwiefern nehmen HQM mögliche Diskriminierungen *im Zugang zum Arbeitsmarkt, auf dem Arbeitsmarkt* und auch *ausserhalb des Arbeitsmarkts (off-the-job)* wahr? Und wie präsentiert sich die Situation für HQM *aus Drittstaaten*?

Diesen Fragen gehen wir in der vorliegenden Publikation nach. Sie entstand aufgrund eines Joint-Venture des Seminars für Soziologie der Universität Basel und der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus EKR, die beide Interesse daran hatten, die Thematik näher zu untersuchen. Die wissenschaftliche Verantwortung liegt bei der Universität Basel, die EKR hat die Forschung kofinanziert. Die Studie unterscheidet sich in sechs Aspekten von den meisten bisherigen Untersuchungen zum Thema: Erstens untersuchen wir diese Fragen auf der Grundlage von *qualitativen* und *quantitativen* Analysen. Zweitens geht diese Studie mit insgesamt 130 durchgeführten Interviews über die übliche Interviewzahl bei qualitativen Fallstudien hinaus. Drittens befindet sich in diesem Sample auch eine substantielle Anzahl von Arbeitgebenden und Fachpersonen. Viertens berücksichtigt die Studie die Situation Hochqualifizierter auf dem Arbeitsmarkt

der deutschen, französischen und italienischen Schweiz. Fünftens nimmt sie keine Beschränkung nach Herkunftsländern, Branchen oder sozio-professionellen Gruppen vor. Und sechstens hat das Forschungsteam auch Personen der zweiten Einwanderungsgeneration interviewt.

Aus der Romandie liegen bisher am meisten qualitative Forschungen über HQM vor. Sie fokussieren auf bestimmte Herkunftsländer oder -regionen (Amadou Dia 2010; Kwankam 2010; Mendy 2010; Pecoraro 2007; Pecoraro 2010; Tejada 2010; Tejada und Bolay 2010), auf Berufe (Huber und Mariéthoz 2010; Mendy 2010) oder auf eine Untersuchungsregion (Chicha und Deraedt 2009). In der Deutschschweiz wurden Untersuchungen über Hochqualifizierte im Raum Zürich (Baghdadi 2010) und zu hochqualifizierten Frauen (Baghdadi 2012; Riaño, Baghdadi und Wastl-Walter 2008; Riaño und Baghdadi 2006) durchgeführt. Eine Studie des Schweizerischen Roten Kreuzes geht mittels den Interviews mit 13 Hochqualifizierten aus Drittstaaten Dequalifizierungserfahrungen nach (Berthoud 2012). Daneben finden sich hauptsächlich *quantitative* Studien zu den arbeitsmarktlichen bzw. volkswirtschaftlichen Wirkungen der sogenannten «Neuen Zuwanderung» von Hochqualifizierten insbesondere aus der Europäischen Union (Aeppli 2010; Favre 2011; Gerfin und Kaiser 2010; Müller-Jentsch und Avenir Suisse 2008; Sheldon 2008; Sheldon und Cueni 2011b) und zur Bedeutung der Zuwanderung im Medizinalbereich (Huber et al. 2010; Ruedin-Jaccard und Widmer 2010). Diese Forschungen haben uns wertvolle Inputs für eine umfassende Untersuchung der Lage und Erfahrungen

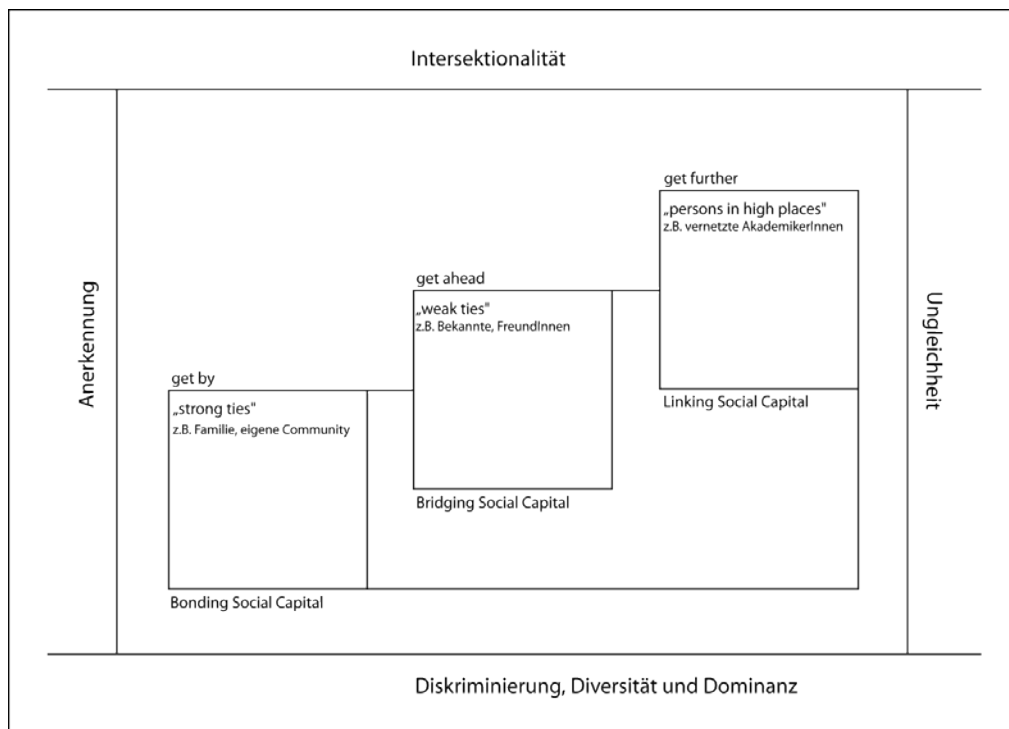
von HQM in der Schweiz vermittelt. Dazu trugen auch die Gespräche mit einigen Autorinnen und Autoren der genannten Untersuchungen bei.

Theoretische Ansätze

Als forschungsleitendes Theoriemodell entwickelten wir ein integriertes Analyseraster mit Ansätzen aus der Anerkennungs- und Ungleichheitstheorie, aus der soziologischen Diskriminierungs- und Dominanzforschung und aus Ansätzen der Intersektionalitätstheorie. Letztere begreifen erworbene (*achieved*) Statusmerkmale wie Bildung oder Arbeitsmarktposition und zugeschriebene (*ascribed*) Statusmerkmale wie Ethnie/-Herkunft,

Geschlecht oder Klasse/Schicht in ihrem Zusammenwirken und ihren Überkreuzungen. Denn ethnischierende Zuschreibungen enthalten oft sozioökonomische Dimensionen. Und in Einwanderungsgesellschaften ist die soziale Schichtung auch mit Herkunftsmerkmalen verbunden. Zugeschriebene Statusmerkmale bergen besonderes Diskriminierungspotenzial, vor allem für jene HQM aus Drittstaaten, die nicht zu den Hoheinkommensländern zählen. Solche Ansätze ermöglichen es, sich überlagernde Diskriminierungen zu analysieren. Im Zentrum des Forschungsrasters verorten wir das Konzept des Sozialkapitals (siehe folgende Abbildung):

Abbildung 1: Theoretical Framing zur Erforschung der Arbeitsmarkterfahrungen von Hochqualifizierten mit Migrationshintergrund



Ganga Jey Aratnam (2012)

Der Sozialkapital-Begriff setzt sowohl auf einer systemisch-strukturellen Ebene als auch auf der Ebene des individuellen Handelns an. In dieser doppelten Dimension kann er die Bedingungen ausleuchten, unter welchen das Fortkommen von HQM befördert oder behindert werden kann. Für die vorliegende Forschung sind solche Theorien wichtig, die den Erwerb und die Wirkung von Sozialkapital, den milieuspezifischen Habitus und die Funktion von Netzwerken untersuchen. Mithilfe verschiedener Sozialkapital-Formen lassen sich die strukturellen und individuellen Prozesse für eine Hochqualifizierung, einen erfolgreichen Arbeitsmarktzugang und eine adäquate Positionierung auf dem Arbeitsmarkt verdeutlichen: Für die Auswertung der Interviews differenzierten wir das Sozialkapital-Konzept in die Formen des *bonding social capital* (Verbindung mit Familie und/oder Herkunftsgemeinschaft), *bridging social capital* (Beziehungen zu Personen ausserhalb des eigenen Herkunftsumfelds) und *linking social capital* (Kontakte zu einflussreichen Personen, die beim Weiterkommen helfen können).

Zuschreibungsprozesse haben mit Dominanzverhältnissen und Normativitätsvorstellungen zu tun. Diesbezüglich lässt sich an Theorien der *critical whiteness* anknüpfen. Während *strukturelle* Diskriminierung auf gesamtgesellschaftlich wirksame Prozesse und Fundierungen von benachteiligendem Handeln verweist, bezeichnet *institutionelle* Diskriminierung das Handeln von Institutionen und Organisationen. Dazu gehört auch die legalisierte, in Gesetzen verankerte Ungleichbehandlung von verschiedenen Personenkategorien. Demgegenüber betont die *interaktionelle* Diskriminierung Vorgänge zwischen konkreten Individuen

oder Personengruppen. Innerhalb der institutionellen Regelsetzungen verfügen AkteurInnen in Organisationen oft über einen Handlungsspielraum, den sie zugunsten (*supportive*) oder zulasten (*abusive*) von HQM verwenden können. Dabei überschreiten sie zuweilen auch ihre Kompetenzen oder die Intentionen der Organisation. Solche Fälle werden in der vorliegenden Studie ebenfalls dokumentiert.

Schliesslich ist mit *statistischer* Diskriminierung der Rückgriff auf Strategien gemeint, welche die Komplexität von Situationen reduzieren, indem etwa bei der Personalsektion Gruppenmerkmale (z.B. Frausein, aus einem nicht europäischen Land stammend) stärker gewichtet werden als die individuelle Persönlichkeit der BewerberInnen. Die vorliegende Forschung befasst sich mit dem Vorkommen aller – oft interdependenten – Diskriminierungsformen und untersucht auch die Mehrfachdiskriminierung. Diese stellt eine – additive – Form der *intersektionellen* Diskriminierung dar. Dagegen ist die Praxis des *Racial Profiling* ein Beispiel für eine Form intersektioneller Diskriminierung, die erst durch das *spezifische Zusammenwirken* unterschiedlicher Zuschreibungen auftritt (nicht-additiv). Die ökonomische Humankapitaltheorie betont den wirtschaftlichen Schaden infolge von Diskriminierung, woraus Ansätze des *Diversity Management* bzw. von *Managing Diversity* entwickelt wurden, die in kleineren Unternehmen allerdings kaum zum Einsatz gelangen (können).

Solche und weitere Ansätze und Modelle aus der Soziologie, Sozialpsychologie, Philosophie und Ökonomie strukturieren die Auseinandersetzung mit dem Untersuchungsmaterial und helfen bei der Deutung der Forschungsbefunde.

Befunde der quantitativen Analyse

Im *quantitativen Analyseteil* weist die Auswertung der Daten (Schweizerische Arbeitskräfte-Erhebung SAKE, Lohnstruktur-Erhebungen LSE, SECO-Arbeitslosenzahlen, gesamtschweizerische Hochschulstatistiken u.a.) auf neue Dynamiken auf dem Schweizer Arbeitsmarkt hin. Die sieben hauptsächlichen Befunde, zu denen auch zahlreiche Tabellen und Diagramme beitragen, werden im Folgenden zusammengefasst.

Der Trend zur Zuwanderung von Hochqualifizierten führt zu einer *Überschichtung des Arbeitsmarktes* durch ausländische Arbeitskräfte: 52% der deutschen Personen in der Schweiz haben eine tertiäre Bildung gegenüber 29,6% der SchweizerInnen (SAKE 2010, Alter 25-64).

Eine solche Überschichtung erweitert die traditionelle arbeitsmarktliche Unterschichtung durch AusländerInnen in der Schweiz. In der breiten Mitte positionieren sich schweizerische Arbeitskräfte, weshalb wir die Schichtung des Arbeitsmarkts mit einer *Sandwich-Stratifikation* vergleichen. Bei der Arbeits- und Erwerbslosigkeit ist hingegen keine Dreigliederung, sondern eine Zweiteilung festzustellen. Denn ausländische Hochqualifizierte sind im Schnitt zwei- bzw. dreimal so stark betroffen wie schweizerische. Hier ist auch Diskriminierung statistischer, institutioneller oder interpersoneller Art nicht auszuschliessen. Die Datenlage erlaubt für die geringere Zahl von Hochqualifizierten aus Drittstaaten gegenüber Hochqualifizierten aus EU/EFTA-Staaten nicht immer differenzierte Auswertungen. Aus

diesem Grund richten wir in der qualitativen Forschung *ein spezielles Augenmerk auf Hochqualifizierte aus Drittstaaten*. Dabei behandeln wir auch die Herstellung ethnifizierter Ungleichheit infolge institutioneller Barrieren und Ausschlüsse (Zuwanderungsregime, Bewilligungspraxis, Diplomanerkennung).

Die bisherigen Forschungsergebnisse zu den *Lohnwirkungen* der «Neuen Zuwanderung» sind nicht eindeutig. Bezüglich des *Lohnniveaus* von ausländischen im Vergleich zu schweizerischen hochqualifizierten Arbeitskräften ergeben unsere Regressionsanalysen auf der Grundlage von SAKE- und LSE-Daten: Ausländische Führungskräfte verdienen mehr als einheimische. Unsere Berechnungen zeigen im Gegensatz zu einigen anderen Studien keine negativen Lohnwirkungen auf die bereits in der Schweiz Ansässigen. Ob der schweizerische Arbeitsmarkt im Kontext der «Neuen Zuwanderung» gleichwohl quantifizierbare Verdrängungsdynamiken hervorbringt, muss daher weiter untersucht werden.

Qualitative Studie: 130 Interviews

Für den qualitativen Hauptteil interviewten wir 79 HQM (mit und ohne schweizerische Staatsangehörigkeit), 40 Arbeitgebende und StellenvermittlerInnen sowie 11 Fachpersonen. Die Interviewten stammen aus der deutschen, französischen und italienischen Schweiz. Sie repräsentieren ein breites Spektrum an Branchen, Berufen und wissenschaftlichen Disziplinen. Unter den interviewten ausländischen Hochqualifizierten befinden sich sowohl Personen, die ihre Hochschulzulassung in der Schweiz erworben haben («BildungsinländerInnen»), als auch solche, die als sogenannte

«BildungsausländerInnen» in die Schweiz immigriert sind. Die Auswertung der 130 Interviews auf Grundlage der gegenstandorientierten *Grounded Theory* erlaubt die nachfolgenden Schlüsse, die in zwölf Kernaussagen zusammengefasst werden.

Vor dem Arbeitsmarkteintritt (pre-market-Erfahrungen)

Kernaussage 1: Hochqualifizierung hängt mit der soziökonomischen Ausgangslage und dem familiären Bildungskapital zusammen. HQM aus wenig privilegierten Verhältnissen nehmen in der Schule Benachteiligungen wahr. Durch zusätzliche familiäre Erwartungen – gewünscht wird ein handfester Beruf in typischen Leistungsdisziplinen – geraten junge HQM oft zwischen Stuhl und Bank. Aus dieser Klemme helfen auch soziale Netzwerke. Das individuelle und systemorientierte Sozialkapital schlägt Brücken und verbindet.

Kernaussage 2: Lebenslauf-Sequenzierungen, die dem Modell der Schweizer Mehrheitsgesellschaft – zuerst berufliche Absicherung, dann Kinder – nicht entsprechen, können HQM den Anschluss an den Arbeitsmarkt erschweren. Die Familiengründung ohne Bildungsabsicherung und Berufserfahrung wird dann zum Bumerang. Manchmal wird auch der Lebenslauf durch die Migration selbst auf den Kopf gestellt. Diese Erfahrung machen etwa Heirats-migrantInnen.

Diskriminierungen machen das Leben auch off-the-job schwer

Kernaussage 3: HQM erleben auch Diskriminierung, wenn ihre Kinder sich in der Schule benachteiligt fühlen. Die betroffenen Eltern werfen den öffentlichen

Schulen mangelnde interkulturelle Kompetenz vor. Vor allem dunkelhäutige HQM werden mitunter auch Opfer von behördlichem *Racial Profiling*, das sie als institutionellen Rassismus wahrnehmen. Als Folge solcher Erfahrungen kehren manche HQM dem Schweizer Arbeitsmarkt den Rücken.

Zugang zum Arbeitsmarkt

Kernaussage 4: BildungsausländerInnen bringen oft ausländische Bildungsabschlüsse mit. Im Wissenschaftsbereich und in reglementierten Berufen ist die Diplomanerkennung zentral. Dagegen stehen für Unternehmen berufliche Qualifikationen, Erfahrungen und deren Validierung im Vordergrund.

Kernaussage 5: Auch HQM erfahren Diskriminierung bei der Bewerbung. Sie führen dies auf ihr «Anderssein» zurück. So können sich etwa ein türkischer Name oder das muslimische Kopftuch als Handicap erweisen. Arbeitgebende setzen bei der Personalselektion zur Komplexitätsreduktion auch auf askriptive Merkmale (*attribute substitution*), die zu solchen Diskriminierungen führen können.

Kernaussage 6: Beim Zugang zum Sozialbereich stossen HQM auf unerwartete Probleme. Diese lassen sich nicht einfach mit einem falschen Bewerbungsprofil erklären, sondern dabei spielt auch *Ingroup-Favoritism* mit: die Benachteiligung von HQM zu Gunsten der Bezugsgruppe der verantwortlichen AkteurInnen. Zudem lassen sich hier Prozesse eines *licensed labeling* vermuten: Soziantätige ziehen aus ihrem Beruf ein «moralisches Guthaben». Mit dieser moralischen Lizenz «leisten» sie sich ein weniger moralisches Verhalten in bestimmten Situationen. Etwa, indem sie BewerberInnen mit Migrationshintergrund

stereotyp etikettieren (*labeling*) und für Führungsstellen nicht berücksichtigen. Das könnten mit Gründe sein, weshalb HQM im Bereich sozialer Dienstleistungen und Nonprofit-Organisationen auf (hoch-) qualifizierten Stellen untervertreten sind.

Kernaussage 7: Während Hochqualifizierte aus EU/EFTA-Ländern über gute Zugangschancen zum Arbeitsmarkt verfügen, benachteiligt das duale Zulassungssystem Hochqualifizierte aus Drittstaaten. Unternehmen auf der Suche nach internationalen Fachkräften tendieren angesichts der gesetzlichen Vorschriften dazu, Arbeitskräfte aus der EU vorzuziehen. Staatliche Akteure nehmen bei der Bewilligungspraxis mitunter Handlungsspielräume zugunsten von Drittstaatsangehörigen wahr, die nicht zuletzt mit dem Standortwettbewerb zusammenhängen.

Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt

Kernaussage 8: Viele HQM erleben ihre Situation auf dem Schweizer Arbeitsmarkt und im Schweizer Alltag positiv. Aufgrund konformer bzw. erwünschter Eigenschaften treten solche Merkmale, die im Alltag Diskriminierung begünstigen können, in den Hintergrund. Die interkulturelle Kompetenz der HQM kann als zusätzliche Qualifikation dienen.

Kernaussage 9: Multinationale Unternehmen sind stärker auf Vielfalt bedacht als heimische KMU oder die staatliche Verwaltung. Davon profitieren HQM. Befragte nehmen ein multinationales Arbeitsumfeld auch als Schonraum gegenüber Diskriminierungen in der Gesellschaft wahr. Punkto «Gender-Diversity» bei Führungskräften gibt es allerdings auch hier noch erheblichen Nachholbedarf.

Kernaussage 10: Viele Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund aus der EU/EFTA finden im schweizerischen Arbeitsmarkt ohne Mühe eine Stelle. Der Arbeitsalltag fällt dagegen nicht immer leicht. Denn hier zählen die «feinen Unterschiede» – auch sprachlich. Im Übrigen sehen sie sich zuweilen, wie andere HQM, mit Zurecht- und Zurückweisungen am Arbeitsplatz konfrontiert.

Kernaussage 11: Mit *Siding*-Effekten meinen wir, dass Personen durch Arbeitsmarktprozesse auf «ein Nebengleis» gelangen. Im Kontext der aktuellen Zuwanderung entfaltet der Schweizer Arbeitsmarkt mehrere potenzielle Konkurrenz- und Verdrängungsdynamiken: erstens zwischen neu Zugewanderten aus EU/EFTA sowie Hocheinkommensländern und bereits Ansässigen, besonders auch aus nicht-reichen Drittstaaten; zweitens zwischen angelsächsischen HQM und den SprecherInnen hiesiger Landessprachen und drittens zwischen kinderlosen Zuwanderern und den ansässigen Frauen.

Kernaussage 12: Die Situationen Befragter deuten darauf hin, dass viel qualifiziertes Potenzial brach liegt, vor allem bei Hochqualifizierten aus Drittstaaten. So arbeiten manche HQM als Reinigungskräfte, obwohl sie in ihrem Herkunftsland «höhere Berufe» ausübten. Schweizer Qualifizierungs- und Mentoring-Programme bieten den HQM Beratung und Coaching an. Doch sie kämpfen mit dem Problem ungewisser Finanzierung und mangelhafter Vernetzung.

Der *war for talent* bringt also SiegerInnen und VerliererInnen hervor. Doch nicht immer lässt sich bestimmen, ob Diskriminierung dabei einen Anteil hat und wenn ja, welchen. Haben wir es etwa auch

mit einer *ethnic penalty* zu tun, wenn AusländerInnen *trotz höherer Anteile an Hochqualifizierten* durchwegs öfters arbeits- und erwerbslos sind als schweizerische? Hier ortet die Studie weiteren Forschungsbedarf. Dies gilt auch für die von Betroffenen wahrgenommenen Verdrängungsmechanismen (*Siding-Effekt*) und möglichen Diskriminierungen beim Zugang zum Sozialbereich. Der Diskriminierungsschutz in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen ist in der Schweiz im Vergleich zur EU noch wenig ausgebaut. Bewerbungsexperimente *im Hochqualifiziertenbereich*, wie sie etwa für Deutschland durchgeführt wurden (Kaas und Manger 2010), könnten zusätzliche Grundlagen für die Bedarfsabklärung von

Massnahmen und gesetzlicher Regulierung vermitteln. Schliesslich sind wir im Zug unserer Forschung auch auf gänzlich unerwartete Befunde gestossen: Seit der Personenfreizügigkeit scheinen Frauen – bereits ansässige ausländische wie schweizerische – unter Lohndruck zu geraten. Parallel sinkt auch das Arbeitsvolumen weiblicher Erwerbspersonen im Gegensatz zum Trend in der gesamten Erwerbsbevölkerung. Solche Phänomene verweisen auf gesamtgesellschaftliche Dynamiken, die der Schweizer Arbeitsmarkt im Kontext von Migration und Bildungsexpansion produziert. Hier sind weitere Forschungen angezeigt.

Keywords: Hochqualifizierte, Arbeitsmarkt, Tertiärstufe, Einwanderung, Neue Zuwanderung, Migrationshintergrund, BildungsausländerInnen, BildungsinländerInnen, Drittstaaten, Personenfreizügigkeit, zweite Einwanderungsgeneration, Bildungsexpansion, Arbeitsmarkt, Brain Waste, Diskriminierung, intersektionelle Diskriminierung, Mehrfachdiskriminierung, Ungleichheit, Anerkennung, Intersektionalität, Sozialkapital, Siding-Effekt, Sandwich-Stratifikation, Managing Diversity, licensed labeling, Grounded Theory, qualitative Forschung, quantitative Analysen, Schweizerische Arbeitskräfte-Erhebung (SAKE).

