

Rosita Fibbi, Joëlle Fehlmann,
Didier Ruedin, Anne-Laure Councilh

Diskriminierung von hochqualifizierten Personen mit Migrationshintergrund im Sozialbereich?

*Zusammenfassender Bericht zuhanden
der Eidgenössischen Kommission gegen
Rassismus*

April 2018

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	2
Einleitung	3
Forschungsfragen, Studienbereiche und Methodik	3
Ergebnisse	6
Führungspersonen der Institutionen des Sozialbereichs und ihre Rekrutierung gemäss Expertinnen und Experten	6
Vertretung von Personen mit Migrationshintergrund in den Kaderpositionen der Institutionen des Sozialbereichs	7
Zugang der HQM zu Kaderpositionen: experimentelle Studie	10
Kaderrekrutierung in Institutionen des Sozialbereichs und HQM aus Sicht der Akteure	13
Bevorzugung von Ausbildungen in der Schweiz	13
Bevorzugung lokaler Bewerbungen	14
Bevorzugung der Schweizer Herkunft	15
Einfluss des wirtschaftlichen und politischen Umfelds	16
Diskussion	17
Rekapitulation der wichtigsten Ergebnisse	17
Schlussfolgerungen	18
Literaturverzeichnis	20

Abkürzungsverzeichnis

HQM «Highly Qualified Migrants» – Personen mit Migrationshintergrund und einem tertiären Bildungsabschluss

I in der Schweiz ausgebildete Bewerberinnen und Bewerber

E im Ausland ausgebildete Bewerberinnen und Bewerber

I_CH in der Schweiz ausgebildete Bewerberinnen und Bewerber schweizerischer Herkunft

I_TE in der Schweiz ausgebildete Bewerberinnen und Bewerber aus einem europäischen Drittstaat, der nicht Mitglied der EU ist

I_VS in der Schweiz ausgebildete Bewerberinnen und Bewerber, die einer sichtbaren Minderheit angehören und aus einem Drittstaat stammen

E_TC im Ausland ausgebildete Bewerberinnen und Bewerber aus einem aussereuropäischen Drittstaat

Einleitung

Die Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (EKR) befasst sich seit längerem mit den Benachteiligungen von Personen ausländischer Herkunft beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Sie gab eine erste Studie zu diesem Thema in Auftrag, die weitgehend auf Informationen von Personen mit einem im Ausland erworbenen tertiären Bildungsabschluss basierte (Personen mit Migrationshintergrund und einem tertiären Bildungsabschluss, HQM, Abkürzung für «Highly Qualified Migrants») (Jey Aratnam 2012). Dabei wurden Diskriminierungen von HQM aus Drittstaaten (Staaten, die nicht dem Freizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und der Europäischen Union unterstellt sind) beim Zugang zu Kaderpositionen in Institutionen des Sozialbereichs (im Folgenden «SI» genannt) festgestellt. Die Situation unterscheidet sich hier von derjenigen in den internationalen Unternehmen, in denen die in der Schweizer Gesellschaft vorhandenen fremdenfeindlichen Spannungen nicht zu bestehen scheinen.

Die EKR wollte sich vertiefter mit dieser Frage auseinandersetzen und beauftragte das Schweizerische Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien (SFM) der Universität Neuenburg¹ mit der Durchführung einer neuen Studie zum Umfang, den Merkmalen der Diskriminierung von HQM und deren Ursachen. Im Folgenden werden die wichtigsten Aussagen des Berichts des Forschungsteams zuhanden der EKR (Fibbi et al. 2017) zusammengefasst.

Forschungsfragen, Studienbereiche und Methodik

Laut Auftrag sollte die Studie zur Beantwortung folgender Fragen beitragen: Werden Personen mit Migrationshintergrund und tertiärem Bildungsabschluss (HQM) beim Zugang zu Kaderpositionen in sozialen Institutionen (SI) diskriminiert? Wie lässt sich die allfällige Diskriminierung von Personen mit Migrationshintergrund und tertiärem Bildungsabschluss (HQM) in den sozialen Institutionen erklären? Liegen dieser Diskriminierung negative Stereotype zugrunde, die mit der Herkunft der Bewerberinnen und Bewerber zusammenhängen?

Für die vorliegende Forschungsarbeit wurde ein zur Studie von 2012 komplementärer Ansatz gewählt: Der Fokus wurde dieses Mal auf die Arbeitgeber und auf die Institutionen des Sozialbereichs gerichtet. Diesem Bereich gehören die öffentlichen oder halb-öffentlichen, gemeinnützigen Institutionen an, die Betreuung, Begleitung und Beratung in schwierigen Situationen

¹ Das Schweizerische Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien (SFM) hat sich für diese Arbeit mit der Hochschule für Sozialarbeit in Genf (HETS) zusammengeschlossen und konnte dadurch von der Mitarbeit der Forscherin Anne-Laure Counilh profitieren.

der sozialen oder beruflichen Integration anbieten. Die Studie bezieht sich also auf Institutionen, die im Sozialbereich tätig sind, wobei der Sektor der Gesundheitsdienste und der Bildung ausgenommen sind. Berücksichtigt wurden die kantonalen, regionalen und kommunalen Sozialdienste, die Kinder- und Erwachsenenschutzbehörden, die Arbeitsämter, die regionalen Arbeitsvermittlungszentren, die Institutionen für berufliche und soziale Integration, die Stellen für die Aufnahme und Integration von Migrantinnen und Migranten sowie die Hilfswerke.

In Analogie zur Studie von 2012 wurden ausschliesslich hochqualifizierte Arbeitnehmende berücksichtigt, das heisst, Personen mit einem tertiären Bildungsabschluss. In der Schweiz entspricht dies einer Ausbildung an einer Universität, einer Fachhochschule oder einer Pädagogischen Hochschule.

Ebenfalls in Analogie zur Studie von 2012 konzentrierte sich die Forschungsarbeit auf die *Bevölkerung mit Migrationshintergrund*, während sich die Kontrollgruppe aus gebürtigen Schweizerinnen und Schweizern ohne Migrationshintergrund zusammensetzte. Der Begriff «Bevölkerung mit Migrationshintergrund» beruht auf dem vom Bundesamt für Statistik² erarbeiteten Konzept, das auf dem Kriterium der Herkunft und nicht auf der Rechtsstellung oder der Nationalität basiert.

Die Forscherinnen und Forscher haben verschiedene qualitative und quantitative Methoden und insbesondere einen experimentellen Ansatz kombiniert. Das methodische Verfahren umfasste drei Schritte: Sondierungsgespräche mit Fachpersonen von sozialen Institutionen, eine Umfrage mittels Online-Fragebogen bei sozialen Institutionen in der ganzen Schweiz einschliesslich eines «Stated Preference»-Experiments, und Diskussionsgruppen, um von einzelnen Teilnehmenden Rückmeldungen und Reaktionen zu den quantitativen Ergebnissen zu sammeln. Das Forschungsteam interviewte 16 Expertinnen und Experten, sendete den Online-Fragebogen an 3'886 Institutionen in der ganzen Schweiz, erhielt 995 Fragebogen zurück, von denen 379 vollständig ausgefüllt waren (das entspricht einem Rücklauf von 10 %, was bei dieser Art von Umfrage ein durchschnittlicher Wert ist), und führte mit 9 Leiterinnen und Leitern von sozialen Institutionen unterschiedlichen Profils Gespräche.

Das «Stated-Preference»-Experiment bestand aus einer hypothetischen Rekrutierung neuer Mitarbeitender für öffentlich ausgeschriebene Kaderstellen. Die Stelleninserate wurden anhand von echten Inseraten aus allgemeinen Stellenbörsen, Stellenbörsen für Mitarbeitende sozialer Institutionen oder solchen für Kaderpositionen verfasst. Die Ausschreibungen betrafen vier obere Kaderpositionen: Leiter/in Human Resources, Leiter/in eines technischen Dienstes (in diesem Fall

² «Zur vom BFS definierten Gruppe der «Bevölkerung mit Migrationshintergrund» gehören Personen ausländischer Staatsangehörigkeit und eingebürgerte Schweizerinnen und Schweizer – mit Ausnahme der in der Schweiz Geborenen mit Eltern, die beide in der Schweiz geboren wurden – sowie die gebürtigen Schweizerinnen und Schweizer mit Eltern, die beide im Ausland geboren wurden.» <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/nach-migrationsstatuts.html>. Das Konzept umfasst sowohl die im Ausland geborenen Migrantinnen und Migranten der ersten Generation als auch deren Kinder, die in der Schweiz geboren und aufgewachsen sind.

eines Informatikdienstes), Direktor/in einer sozialen Institution und Leiter/in Kommunikation einer sozialen Institution.

Für jede Ausschreibung lagen mehrere Bewerbungen von Fachpersonen unterschiedlicher Herkunft vor, die alle über einen vergleichbaren, in der Schweiz oder im Ausland erworbenen tertiären Bildungsabschluss verfügten. Alle fiktiven Bewerberinnen und Bewerber, die ihre Ausbildung im Ausland absolviert hatten, verfügten über Berufserfahrung in der Schweiz und waren somit mit der Schweizer Gesellschaft und Arbeitskultur vertraut. Zudem besaßen alle fiktiven Kandidatinnen und Kandidaten ausländischer Herkunft die Schweizer Staatsbürgerschaft. So wurde vermieden, dass die Variable «Aufenthaltsstatus» die Variablen «ethnische Herkunft/Nationalität» und «Ort des Erwerbs des tertiären Bildungsabschlusses» überlagerte. Die befragten HR-Fachpersonen mussten jede Bewerbung der fiktiven Bewerberinnen und Bewerber nach einer Skala von 0 bis 6 einordnen und angeben, mit wie grosser Wahrscheinlichkeit die Bewerberin oder der Bewerber gestützt auf das im Inserat verlangte Profil ausgewählt würde.

Mit der quantitativen experimentellen Vorgehensweise konnten gezielt Informationen über einen grossen Teil der Arbeitgeber/Rekrutierungspersonen, die potenziell repräsentativ für die untersuchte Gesamtheit waren, zusammengetragen und quantitative Daten bereitgestellt werden. Dies ermöglichte eine multivariate Analyse³ der Antworten der Teilnehmenden, die über den fiktiven Charakter des Experiments, an dem sie teilnahmen, informiert waren (Grundsatz der aufgeklärten Einwilligung).

Diese Forschungsarbeit weist im Vergleich zu den früheren Arbeiten zum Thema Diskriminierungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt drei Besonderheiten auf. Sie ist die erste experimentelle Studie über Benachteiligungen von hochqualifizierten Personen mit Migrationshintergrund (HQM) beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Bis jetzt wurde die Frage der Ungleichbehandlung sowohl in der Schweiz als auch in der internationalen Literatur eher in Bezug auf geringqualifizierte Personen untersucht. Weiter analysierte die Studie den Zugang zu Führungspositionen, während sich die früheren Arbeiten zu Ungleichbehandlungen aufgrund der Herkunft vor allem auf den Zugang zu Einstiegsstellen konzentrierten. Schliesslich befasste sich die Studie mit einem sehr besonderen Segment des Arbeitsmarkts, nämlich der Beschäftigung in öffentlichen und halböffentlichen Strukturen, insbesondere in Institutionen des Sozialbereichs, während sich die früheren Arbeiten im Allgemeinen auf die Beschäftigung im Privatsektor bezogen.

³ In multivariaten Analysen werden die Einflüsse mehrerer Variablen gleichzeitig berücksichtigt.

Ergebnisse

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der Studie nach den verschiedenen methodischen Verfahren vorgestellt, mit denen die Informationen gesammelt wurden. Jedes Verfahren ermöglicht eine Vertiefung und Verfeinerung der Kenntnisse über den Zugang zu Kaderpositionen in den Institutionen des Sozialbereichs der Schweiz und über die Faktoren, die für das berufliche Vorankommen der Personen mit Migrationshintergrund entscheidend sind. Die Expertinnen und Experten führen in das Thema ein und beschreiben den Verlauf des beruflichen Aufstiegs in den Institutionen des Sozialbereichs. Die Personen, die die Online-Fragebogen ausgefüllt haben – hauptsächlich Personen, die in der Institution, in der sie angestellt sind, eine HR-Funktion wahrnehmen – erläuterten ihre Wahrnehmung der Hierarchie in ihrer Institution, zeigten anhand des Experiments, wie sie Bewerbungen auswählen, und erklärten sich bereit, die durch die quantitativen Ergebnisse aufgezeigten kollektiven Verhaltensweisen kritisch zu hinterfragen.

Führungspersonen der Institutionen des Sozialbereichs und ihre Rekrutierung gemäss Expertinnen und Experten

Den Expertinnen und Experten zufolge machen die Kaderpersonen zwischen 15 und 20% des Personals der sozialen Institutionen aus. In den vergangenen zehn Jahren fanden in diesem Bereich tiefgreifende Veränderungen statt. Diese standen im Zusammenhang mit der Reorganisation des öffentlichen Dienstes und der Anforderung einer stärkeren Professionalisierung und hatten eine signifikante Zunahme der Zahl der Kader, insbesondere der mittleren Kader zur Folge. Bei den oberen Kadern nahm dadurch die Bedeutung der Managementaufgaben zu, so dass sich die sozialen Institutionen heute für Qualifikationsprofile interessieren, die früher weniger gefragt waren: Juristinnen und Juristen, Finanzfachpersonen und Buchhalterinnen und Buchhalter. Bei den mittleren Kadern und den Mitarbeitenden ging die Professionalisierung mit einer Steigerung der Erwartungen an sie einher. So wird von ihnen «nicht nur ein Management der Qualität, sondern auch des Volumens» verlangt. Mit anderen Worten: Bei der Behandlung der Dossiers muss der Fokus eher auf die Quantität als auf die Qualität gelegt werden.

Für den Zugang zu Kaderpositionen ist nach wie vor ein tertiärer Bildungsabschluss erforderlich, aber die Modalitäten und die Erfolgchancen sind je nach Hierarchiestufe der Stelle unterschiedlich. Zur Gewährleistung einer hohen Legitimation bei ihren Mitarbeitenden werden die *mittleren Kader* meistens aus den bestehenden Teams rekrutiert: Dem Kriterium der Berufs- und Felderfahrung kommt somit eine entscheidende Bedeutung zu. Das Rekrutierungsverfahren wird nicht zwingend von HR-Fachpersonen durchgeführt. Diese Stellen scheinen zugänglich zu sein für Personen mit

Migrationshintergrund, die seit langem in der Schweiz leben oder hier ihre Ausbildung absolviert haben.

Der Zugang zu Stellen im *oberen Kader* erfolgt hingegen anhand von formalisierteren Kriterien, die nicht nur innerhalb, sondern auch ausserhalb der Institutionen des Sozialbereichs, insbesondere im sozialpolitischen Bereich, geltend gemacht werden müssen. Der Rekrutierungspool ist somit grösser, und das Rekrutierungsverfahren wird häufig von HR-Fachpersonen durchgeführt.

Diese Stellen scheinen zugänglich zu sein für Personen ausländischer Herkunft, auch für erst kürzlich zugewanderte, die einen Ausbildungsgang absolviert haben, der den Rekrutierungspersonen bekannt ist: Somit haben Staatangehörige aus den Nachbarländern gute Chancen auf eine Einstellung. Die interviewten Expertinnen und Experten wiesen darauf hin, dass in den oberen Kadern in der Romandie auch Französinen und Franzosen und in der Deutschschweiz Deutsche vertreten sind, bei denen es sich auch um kürzlich zugewanderte Personen handeln kann.

Der Ausbildungsort spielt beim *Screening* der Bewerbungen eine entscheidende Rolle. Eine Ausbildung, die in einem anderen als einem Nachbarland absolviert wurde, scheint die Chancen auf eine obere Kaderposition zu schmälern. Gemäss den interviewten Expertinnen und Experten dürfte es jedoch anders aussehen, wenn Berufserfahrung vorgewiesen werden kann (Qualität, Lokalisierung, Diversifizierung).

Nach diesem ersten Überblick über die Situation in den Institutionen des Sozialbereichs konzentriert sich die Forschungsarbeit auf die oberen Kaderpositionen für Bewerberinnen und Bewerber mit mehreren Jahren Berufserfahrung in der Schweiz.

Vertretung von Personen mit Migrationshintergrund in den Kaderpositionen der Institutionen des Sozialbereichs

Die von den Expertinnen und Experten skizzierte Situation konnte mithilfe der Informationen aus den Online-Fragebogen genauer umschrieben werden. In der Befragung wurden die Teilnehmenden aufgefordert, eine Schätzung der Zahl der Personen mit Migrationshintergrund in den verschiedenen Hierarchiestufen ihrer Institution vorzunehmen. Dabei handelt es sich um eine eher allgemeine Schätzung, da es den Umfrageteilnehmenden nicht möglich war, diese Personen nach ihrem Geburtsort, ihrem Bildungsniveau und -ort oder ihrer Nationalität zu unterscheiden. Sie nahmen daher eine *wahrnehmungsbasierte* Schätzung der Personen mit Migrationshintergrund vor. Diese umfasst Personen, die selber zugewandert sind, Personen, deren Eltern zugewandert sind und Personen, die hier geboren und zur Schule gegangen sind. Gleichzeitig vermittelten sie ein Bild der Institutionen, in denen sie arbeiten.

Unter den *Institutionen*, die den Online-Fragebogen ausgefüllt haben, sind die Institutionen des öffentlichen Sektors und jene des gemeinnützigen Sektors ungefähr gleich vertreten. Zudem ist eine gute Vertretung der kleinen Institutionen und eine überdurchschnittliche Vertretung der in der

lateinischen Schweiz ansässigen Organisationen festzustellen⁴. Die sozialen Institutionen (die z. B. älteren Personen, Kindern und/oder Jugendlichen, Behinderten, Suchtkranken oder Migrantinnen und Migranten Unterstützung anbieten) machen den grössten Teil aus (45%), gefolgt von den lokalen öffentlichen Diensten (30%) und den am Arbeitsmarkt tätigen Institutionen (27%). Die Kinder- und Erwachsenenschutzbehörden sowie die Hilfswerke sind hingegen weniger vertreten (8 %).

Mehrheitlich haben Männer den ihrer Institution zugestellten Online-Fragebogen ausgefüllt; der Anteil der Frauen in den öffentlichen und den gemeinnützigen Organisationen war etwa gleich hoch. Das Durchschnittsalter betrug 50 Jahre. Die überwiegende Mehrheit der *Umfrageteilnehmenden* aus den verschiedenen Sprachregionen verfügte über einen tertiären Bildungsabschluss, wobei die FH-Abschlüsse in der Deutschschweiz häufiger waren als in der Romandie und im Tessin. Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmenden hat in ihrer Institution eine Rekrutierungsfunktion inne.

In allen Organisationen unterschieden die Teilnehmenden drei *Hierarchiestufen*: Mitarbeitende, mittlere Kader mit Führungsverantwortung und obere Kader. Aufgrund des Fokus der Studie kommentieren wir jedoch nur die Ergebnisse zu den oberen Kaderpositionen.

Die Schätzungen zur Vertretung der Personen mit Migrationshintergrund (Migrantinnen und Migranten der ersten Generation und in der Schweiz aufgewachsene Personen mit Migrationshintergrund) lassen sich nach drei institutionsspezifischen Kriterien unterscheiden: Rechtsform, Art der Klientinnen und Klienten, an die sich die Institution richtet, und Sprachregion. Dabei sind Personen mit Migrationshintergrund in den gemeinnützigen Institutionen der lateinischen Schweiz, die sich an Personen mit Migrationshintergrund richten, stärker vertreten, während sie umgekehrt in Institutionen, deren Zielpublikum nicht Migrantinnen und Migranten sind und die in der Deutschschweiz ansässig sind, schwächer vertreten sind.

⁴ Obwohl viele Tessiner Institutionen des Sozialbereichs an der Umfrage teilnahmen, reichte ihre Zahl nicht aus für eine separate quantitative Analyse ihrer Antworten. Angesichts der geäusserten Tendenzen werden ihre Antworten mit denjenigen der Institutionen aus der Romandie, häufig unter der Bezeichnung «lateinische Schweiz», zusammengefasst.

Tabelle 1: Geschätzte Vertretung von Personen mit Migrationshintergrund in den verschiedenen Hierarchiestufen, nach Kliententyp, Sprachregion und Rechtsform der Institution, in %

Klient/innen	Migrant/innen		Nicht-Migrant/innen		
	Rechtsform der Institution	öffentlich	gemeinnützig	öffentlich	gemeinnützig
Mitarbeiter/in		28,1	33,4	22,7	31,4
Mittleres Kader mit Führungsverantwortung		21,6	31,9	15,1	24,9
Oberes Kader		16,5	33,5	16,7	19,6

Sprachregion	lateinische Schweiz		Deutschschweiz		
	Rechtsform der Institution	öffentlich	gemeinnützig	öffentlich	gemeinnützig
Mitarbeiter/in		28,6	34	19,7	26,5
Mittleres Kader mit Führungsverantwortung		23,0	26,6	12,4	24,6
Oberes Kader		21,3	24,1	11,1	15,9

In allen Institutionen nimmt die Vertretung von Personen mit Migrationshintergrund mit steigender Hierarchiestufe ab. Dies macht deutlich, dass diese Personen beim Aufstieg in der Hierarchie mit Schwierigkeiten konfrontiert sind. Unter den gemeinnützigen Institutionen bilden jedoch diejenigen, die Dienstleistungen für Migrantinnen und Migranten anbieten, eine Ausnahme: Hier machen Personen mit Migrationshintergrund ungeachtet der Hierarchiestufe ein Drittel des Personals aus.

Zugang der HQM zu Kaderpositionen: experimentelle Studie

In der folgenden Kurzfassung der Studienergebnisse können nicht sämtliche in der Befragung untersuchten Fälle analysiert werden. Vertieft betrachtet wird daher der Fall der im Ausland ausgebildeten (E), aus Drittstaaten stammenden (TC, Abkürzung von *Third Country*) Bewerberinnen und Bewerber. Sie stehen im Zentrum des Mandats der EKR und werden mit den in der Schweiz ausgebildeten (I) und aus der Schweiz stammenden (CH) Bewerberinnen und Bewerbern verglichen. Alle Bewerberinnen und Bewerber – einschliesslich diejenigen ausländischer Herkunft – besitzen die Schweizer Staatsbürgerschaft. Sie sind stark im Land verankert, was sie von den direkt aus dem Ausland eingewanderten Personen unterscheidet. Tabelle 2 zeigt die Werte des Stated Preference- Experiments der HR-Fachpersonen zur Wahrscheinlichkeit, dass sie alle von ihnen geprüften Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigen.

Tabelle 2: Stated Preference-Experiment: Durchschnittswerte der Wahrscheinlichkeit, die Bewerberin oder den Bewerber für die vier getesteten Stellen zu berücksichtigen

Stelle	Profil	Durchschnittswerte
Leiter/in Human Resources	E_TC	58,3
	I_CH	62,2
Leiter/in Informatik	E_TC	58,5
	I_CH	62,0
Direktor/in soziale Institution	E_TC	50,8
	I_CH	70,7
Leiter/in Kommunikation	E_TC	55,5
	I_CH	66,7

Die Unterschiede innerhalb jedes Blocks sind statistisch relevant (Anova, $p < .001$)

*Legende:

I_CH in der Schweiz ausgebildete Bewerberinnen und Bewerber schweizerischer Herkunft

E_TC im Ausland ausgebildete Bewerberinnen und Bewerber aus einem aussereuropäischen Drittstaat

Der Ausbildungsort ist das wichtigste Kriterium für die Werte für die vier getesteten Leitungspositionen: Der Durchschnittswert der im Ausland ausgebildeten Bewerberinnen und Bewerber (E) liegt systematisch unter demjenigen der in der Schweiz ausgebildeten (I). Von den im Ausland ausgebildeten Bewerberinnen und Bewerbern werden diejenigen aus den Drittländern (TC) im Evaluationstest tendenziell am wenigsten gut benotet.

Auch mit einer Zusatzausbildung in der Schweiz nach der tertiären Ausbildung im Ausland kann die Benachteiligung durch die im Ausland erworbene Ausbildung nicht wettgemacht werden.

Die Unterschiede zwischen der/dem im Ausland ausgebildeten Bewerberin/Bewerber aus Drittstaaten und der/dem in der Schweiz ausgebildeten Inländerin/Inländer sind zwar systematisch, jedoch je nach Art der Stelle mehr oder weniger deutlich: Besonders ausgeprägt sind sie bei den

Leitungspositionen und in der Kommunikation der sozialen Institutionen. Dies sind die Stellen mit der grössten öffentlichen Sichtbarkeit.

Tabelle 3: Stated Preference-Experiment: Durchschnittswerte der Wahrscheinlichkeit, die Bewerberin oder den Bewerber für die vier getesteten Stellen zu berücksichtigen

Leiter/in Kommunikation	E_TC	55,5
	I_TE	60,3
	I_VS	64,8
	I_CH	66,7

Die Unterschiede innerhalb jedes Blocks sind statistisch relevant (Anova, $p < .001$)

*Legende:

I_CH in der Schweiz ausgebildete Bewerberinnen und Bewerber schweizerischer Herkunft

I_TE in der Schweiz ausgebildete Bewerberinnen und Bewerber aus einem europäischen Drittstaat, der nicht Mitglied der EU ist

I_VS in der Schweiz ausgebildete Bewerberinnen und Bewerber, die einer sichtbaren Minderheit angehören und aus einem Drittstaat stammen

E_TC im Ausland ausgebildete Bewerberinnen und Bewerber aus einem aussereuropäischen Drittstaat

Die in der Schweiz ausgebildeten Personen werden nicht alle gleichbehandelt, denn bei gleichem Ausbildungsort führt die ursprüngliche Herkunft der eingebürgerten Schweizerinnen und Schweizer zu relevanten Unterschieden. Die Werte der Bewerberinnen und Bewerber für eine Stelle als Leiter/in Kommunikation (Tabelle 3) zeigen, dass für in der Schweiz ausgebildete HQM, deren Familie aus einem europäischen Drittstaat stammt (I_TE), die Benachteiligung besonders markant ist, und zwar stärker als für HQM einer sichtbaren Minderheit (I_VS)⁵. So verdoppelt sich die bestehende Bevorzugung einer in der Schweiz ausgebildeten ansässigen Person durch eine zusätzliche Bevorzugung von HQM schweizerischer Herkunft.

Die Untersuchung der Variabilität dieser Einschätzungen nach den Merkmalen der an der Umfrage beteiligten Institutionen gibt wertvolle Hinweise für die Umschreibung der nachteiligen Behandlung von HQM.

Der *Rechtsstatus* der Institution hat keinen Einfluss auf die Evaluationen der Bewerberinnen und Bewerber; entgegen den Erwartungen erscheinen die kleineren Institutionen (bis 25 Mitarbeitende) HQM gegenüber offener als die grossen. Hingegen bieten Institutionen, die Dienstleistungen für Migrantinnen und Migranten erbringen, den HQM mit Migrationshintergrund mehr Aufstiegschancen. Dieses Ergebnis bestätigt, was die Studienteilnehmenden bei der Personalzusammensetzung nach *Kliententyp* wahrnehmen.

⁵ Der Begriff "sichtbare Minderheit", der in Kanada sowohl in der Gesetzgebung als auch in der amtlichen Statistik verwendet wird (<http://www.statcan.gc.ca/pub/81-004-x/def/4068739-eng.htm>), bezieht sich auf eine nationale Minderheit, deren Mitglieder für die Mehrheit leicht erkennbar sind.

Tabelle 4: Stated Preference-Experiment: Variabilität der Durchschnittswerte nach Wahrscheinlichkeit, die Bewerberin/den Bewerber zu berücksichtigen

Stelle	Profil	Werte lateinische Schweiz	Werte Deutschschweiz
Leiter/in Human Resources	E_TC	64,2	48.7
Leiter/in Informatik	E_TC	55,5	62.8
Direktor/in soziale Institution	E_TC	60.0	37.7
Leiter/in Kommunikation	E_TC	59.0	50.0

Die Unterschiede sind statistisch relevant (Anova, $p < .001$)

Legende:

E_TC im Ausland ausgebildete Bewerberinnen und Bewerber aus einem aussereuropäischen Drittland

Schliesslich variieren die Evaluationen auch nach *Sprachregion* (nach Sprache, in der die/der Teilnehmende den Fragebogen ausgefüllt hat): die Chancen der HQM bei einer Bewerbung berücksichtigt zu werden, sind in den lateinischen Kantonen grösser als in der Deutschschweiz (Tabelle 4 **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**). Das Resultat stimmt mit den regionalen Unterschieden überein, welche die Studie über die Diskriminierung der Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt festgestellt hat (Fibbi et al. 2003): In der französischen Schweiz ist weniger Diskriminierung festzustellen.

Bisher war von den Wahrscheinlichkeitswerten die Rede, dass die Bewerbung berücksichtigt wird. Im Stated Preference-Experiment werden die Befragten aufgefordert, die Bewerberinnen und Bewerber nach zwei weiteren Kriterien zu klassieren: die Akzeptanz durch die Kolleginnen und Kollegen innerhalb der Institution und die Eignung für die Klienten und die Nutzniessenden ausserhalb der Institution. Allgemein weisen die Evaluationen dieser beiden Kriterien darauf hin, dass eine Bewerbung nicht nach Vorbehalten über die fehlende Übereinstimmung mit dem bestehenden Team oder den Nutzniessenden beurteilt wird. Bei dieser allgemeinen Tendenz gibt es allerdings zwei Ausnahmen. Im Ausland ausgebildete, aus einem Drittstaat stammende Bewerberinnen und Bewerber für eine Direktionsstelle stossen auf Widerstand bei Kolleginnen und Kollegen, aber mehr noch bei ihren Klienten, und dies mehr in der deutschen als in der lateinischen Schweiz. Das Gleiche gilt für Bewerberinnen und Bewerber als Leiter/in Kommunikation. Diese Werte variieren nicht nach Urbanitätsgrad des Kantons, in dem sich die befragten Institutionen befinden.

Die bisher erwähnten Punktwurden auch multivariaten Analysen unterzogen, so dass simultan mehrere Faktoren berücksichtigt werden können, die einen Einfluss auf die Evaluation der Profile haben. Dadurch kann der Einfluss jedes Faktors unabhängig von jenem der anderen aufgezeigt werden. Diese Analysen bestätigen die bisher diskutierten Ergebnisse und werden daher an dieser Stelle nicht im Detail dargestellt. Sie zeigen, dass bei ansonsten unveränderten Bedingungen die Institutionen mit einem Nicht-Migranten-Publikum tendenziell in der Schweiz ausgebildete Profile bevorzugen. Sie bestätigen ferner, dass eine Institution in der Deutschschweiz für im Ausland ausgebildete Bewerberinnen und Bewerber eine negative Prognose darstellt. Einen Ausnahmefall gibt es dabei: die Tertiärausbildung in einem Drittstaat erweist sich für eine Stelle als Leiter/in

Informatik in der Deutschschweiz nicht als nachteilig. So sind Managerpositionen im technischen Bereich eher mit leistungsorientierten Kriterien vereinbar als Stellen mit öffentlicher Sichtbarkeit. Die Analysen von in der Schweiz ausgebildeten Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund zeigen, dass bei ansonsten unveränderten Bedingungen in Deutschschweizer Institutionen eine Bewerberin oder ein Bewerber schweizerischer Herkunft bevorzugt wird.

Kaderrekrutierung in Institutionen des Sozialbereichs und HQM aus Sicht der Akteure

Einige Arbeitgeber, die an der Online-Befragung teilgenommen hatten, wurden gebeten, die Resultate der empirischen Studienergebnisse und namentlich des Stated Preference-Experiments in Diskussionsgruppen zu kommentieren: Ihre Bemerkungen sind durch die praktische Erfahrung untermauert und erläutern die Beobachtungen der Studie. Sie erklären, weshalb in der Schweiz ausgebildete oder ortsansässige Bewerberinnen und Bewerber bevorzugt werden, und weshalb HQM im Kader ihrer Institutionen tendenziell nicht berücksichtigt werden.

Bevorzugung von Ausbildungen in der Schweiz

Die Diskussionsgruppen beurteilen die Gewichtung des Ausbildungsortes als legitimes Auswahlkriterium, das heisst als Qualifikation, die nicht auf dem Kriterium der Herkunft der Bewerberinnen und Bewerber beruht, das sie als nicht relevant bezeichnen. Das erste Argument, das laut den Arbeitgebern für Personen mit Schweizer Qualifikationen spricht, sind also die Fachkompetenzen. Begründet wird dies mit dem gesunden Menschenverstand: Die rekrutierende Person will sich nicht mit der komplizierten Überprüfung einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation auseinandersetzen und zieht folglich das Bekannte vor. Diese betrifft in erster Linie die in einem Drittstaat erworbenen Ausbildungen. In den Diskussionen wird allerdings klar, dass die genaue Einschätzung immer schwierig ist, auch bei Ausbildungen und Diplomen, die in europäischen Staaten und sogar in Nachbarländern erworben wurden.

«Mir ist einfach lieber, was mir bekannt ist.» Diskussionsgruppenteilnehmer 9

Dieses Argument entspricht der Feststellung einer «nicht vollständigen Übertragbarkeit des Humankapitals», die sowohl in der Schweiz (Pecoraro und Wanner, erscheint demnächst) als auch im Ausland gemacht wird (Chiswick and Miller 2009). Doch viele Arbeiten belegen, dass die

Berufserfahrung im neuen Land das «Handicap» der Ausbildung im Ausland wettmacht. Berufserfahrung von mehr als drei Jahren kompensiert laut einer kanadischen Studie die Nachteile einer in einem Drittstaat erworbenen Ausbildung (Oreopoulos 2011). Für die in der vorliegenden Studie befragten Institutionen des Sozialbereichs ist die ausländische Ausbildung (nicht aber die Herkunft) ein derart negatives Kriterium, dass es offenbar unabhängig von anderen positiven Kriterien beurteilt wird: die Berufserfahrung in der Schweiz wird in den Kommentaren weitgehend ignoriert, als wäre sie nicht relevant.

Das zweite Argument in den Diskussionsgruppen betrifft nicht die Zweifel an den beruflichen Fähigkeiten im strengen Sinn, sondern die Sprachkompetenzen der Mitarbeitenden, deren Erstsprache nicht die lokale Sprache ist. Die Bedeutung der Sprache ist in diesem Berufsbereich entscheidend geworden, namentlich was die schriftliche Kommunikation anbelangt, wie dies auch die befragten Fachleute betonen. Die Sprachkompetenzen können eine Barriere darstellen, insbesondere in den zweisprachigen Kantonen, wo die Mitarbeitenden den lokalen Dialekt sowie Deutsch und Französisch können sollten.

Die Frage der Sprachkompetenzen hat verschiedene Facetten: ungenügende Kompetenzen sind sicher problematisch, doch offenbar sind auch zu hohe Kompetenzen ein Problem. Die Spannung zwischen Sprechenden der Dialektvarianten und Sprechenden der deutschen Standardsprache ist bekannt, mit der Folge, dass Erstere sich durch die Eloquenz der Letzteren «bedroht» fühlen, wie aus den Diskussionsgruppen hervorgeht. Dieses sprachliche Argument wird sogar als mögliche Erklärung aufgeführt für die restriktivere Einstellungspraxis in der Deutschschweiz im Vergleich zur französischen Schweiz, wo keine entsprechenden Unterschiede in der Eloquenz vorhanden sind. So kann sowohl ein Zuwenig als auch ein Zuviel an Sprachkompetenz als ungeeignet wahrgenommen werden.

Bevorzugung lokaler Bewerbungen

Das erste Argument der Arbeitgeber für die Bevorzugung lokaler Bewerbungen könnte als «kulturell» bezeichnet werden. Die Frage ist hier nicht so sehr, ob die Bewerberinnen und Bewerber die erforderlichen beruflichen Kompetenzen haben, als vielmehr wie weit sie die Arbeitskultur der Schweiz verinnerlicht haben.

«Wenn eine Person ausländischer Herkunft ihre Ausbildung in der Schweiz macht, ist dies wie wenn sie neu formatiert würde.» Diskussionsgruppenteilnehmer 3

Eine zweite Argumentationslinie zugunsten der Bevorzugung lokaler Bewerbungen könnte als «geografisch» bezeichnet werden: Sie ergibt sich aus der nicht unbedingt offiziellen, aber immer wieder vorgebrachten Vorgabe, Ortsansässige anzustellen.

«Man sagt uns jeden Tag, man solle im Kanton rekrutieren.» Diskussionsgruppenteilnehmer 2

«Sie sagen, wir seien zu 60% Grenzgänger, und verstehen darunter sowohl Franzosen als auch Waadtländer oder Freiburger. Damit ist gemeint, dass es sich um Leute handelt, die nicht im Kanton Steuern zahlen.» Diskussionsgruppenteilnehmer 1

Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Rekrutierenden und unsere Diskussionsgruppen-Teilnehmenden Schweizer Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund nicht als «Ortsansässige» betrachten, sondern unverändert als Ausländerinnen und Ausländer. In den Köpfen der befragten HR vermischen sich zwei Realitäten. Sie setzen bei der Rekrutierung Ortsansässige mit Migrationshintergrund mit Personen gleich, die direkt aus dem Ausland kommen. Diese Gleichsetzung ist symptomatisch für die Schwierigkeit, die Vielfalt als Merkmal der Schweiz zu verstehen.

Bevorzugung der Schweizer Herkunft

Eine Ausbildung in der Schweiz und lokale Bewerberinnen und Bewerber werden bevorzugt, was die Diskussionsgruppen zur Feststellung führt, dass Personen mit Migrationshintergrund im Kader ihrer Organisation untervertreten sind:

«90% unserer Klientel hat Migrationshintergrund, und im Kaderbereich bei uns arbeitet eine Person mit Migrationshintergrund. Auf 20. Obschon wir diese Berührungsangst nicht haben, haben wir im Kaderbereich praktisch niemanden mit Migrationshintergrund... » Diskussionsgruppenteilnehmer 9

Das erste Argument, das zur Rechtfertigung dieses Zustands vorgebracht wird, ist der Rekrutierungsprozess: Während die öffentlichen Institutionen verpflichtet sind, freie Stellen zu melden, gilt dies für andere Organisationen nicht. So sagen verschiedene Diskussionsgruppen-Teilnehmende, dass sie es möglichst vermeiden, viel Geld für Inserate auszugeben: Die Kaderrekrutierung erfolgt daher intern oder über professionelle informelle Netzwerke, zeitlich und finanziell günstigere Kanäle.

«Ich frage zuerst intern, und dann mobilisiere ich das Kollegennetzwerk.»
Diskussionsgruppenteilnehmer 3

Das zweite Argument hat mit dem Anliegen zu tun, für das Wohl der Organisation zu sorgen, was von den Verantwortlichen zu Recht erwartet wird: Die Wahl der Bewerberinnen und Bewerber wird somit durch die Organisationslogik bestimmt, und die Verantwortung dafür haben die Entscheidungsträger.

«Es braucht mehr Aufwand, vom Betrieb her, je multikultureller es ist, je schwieriger ist es die Zusammenarbeit, das Klima zu managen... Wenn ich Leute mit Migrationshintergrund brauche für die Klientel, will ich dann auch noch in der Führung Leute mit Migrationshintergrund, überfordere ich mich dann nicht? Oder ist es mir dann lieber, auf Leute zu setzen, dort, wo ich den Vorteil sehe, und verzichte dann, sie in der Führung anzustellen, weil dort den Nutzen weniger klar ist...»
Diskussionsgruppenteilnehmer 9

Bei der Wahl der Bewerberinnen und Bewerber steht nicht so sehr die Präferenz der HR-Verantwortlichen im Vordergrund, sondern vielmehr grundsätzlich der von strategischen Überlegungen geleitete Wille der Hierarchie.

Einfluss des wirtschaftlichen und politischen Umfelds

Die Diskussionsgruppen haben die Erkenntnisse der Studie durch ihre eigenen praktischen Erfahrungen bestätigt und in der Folge die Besonderheiten der sozialen Institutionen erläutert. Sie betonen den Unterschied zwischen den international tätigen privatwirtschaftlichen Unternehmen und den auf den inländischen Markt ausgerichteten Institutionen. Erstere zeigen sich gegenüber Ausländerinnen und Ausländern offener als Letztere.

«In privaten Firmen, den grossen, die ja weltweit unterwegs sind, da ist es ja selbstverständlich, dass man mal da und mal dort arbeitet... jeder war auch mal Ausländer... Die Kommunikationssprache ist Englisch... Und in sozialen Institutionen ist man lokal, in der Regel nicht einmal schweizweit, verbunden.» Diskussionsgruppenteilnehmer 7

Die lokale Verankerung der Institutionen des Sozialbereichs erscheint im aktuellen wirtschaftlichen und politischen Kontext als noch zwingender. Die strategische Neuausrichtung zwingt die Institutionen des Sozialbereichs, ihr Marketing auf das unmittelbare Umfeld der Organisation auszurichten.

Die Organisationen sind vermehrt von externen Finanzierungen abhängig und müssen ein Image vermitteln, das ihnen das wirtschaftliche Überleben sichert. Die Höhe der Spenden gibt ein Mass des Ansehens und der Glaubwürdigkeit der Organisation: Man pflegt ein Image, das für die vorwiegend lokalen «Geldgeber» möglichst sicher und attraktiv wirkt. Die Spenden sind daher bildlich gesprochen eines der wichtigsten Navigationsinstrumente in einer aufgewühlten See: Dabei spielt das «Image» des Kapitäns über die Institution hinaus eine zentrale Rolle.

Das Image der Institution und ihrer oberen Kader erscheint in den Diskussionen deswegen so zentral, weil es mit dem Beziehungsnetz einhergeht, das für die Führung einer Institution sehr wichtig ist. Und für soziale Institutionen sind nicht internationale, sondern lokale, regionale und allenfalls nationale Netzwerke relevant. Laut den Diskussionsgruppen verfügen die HQM selten über

Netzwerke und Beziehungen, die für die Institution wichtig sind, welche mit der Besetzung der Kaderstellen insbesondere ihre «Adresskartei» ergänzen will.

Bei der Besetzung einer Kaderposition achtet die Institution darauf, eine Person zu finden, die sich im lokalen politischen Umfeld bewegen kann, die über die nötigen Kenntnisse und Sensibilitäten verfügt, um Signale zu deuten, und die das Verhandlungsklima mit den Partnern der Institution beeinflussen kann. Diese Netzwerke können im Rahmen eines persönlichen und institutionellen Machtverhältnisses Dinge beeinflussen. Für die Kaderfunktion in einer sozialen Institution braucht es oft den Zugang zur lokalen Politik. Denn das politische Umfeld ist von höchster Bedeutung für die Institutionen, deren Mittel von den politischen Entscheidungsträgern abhängen, denen sie auch Rechenschaft über ihre Tätigkeit ablegen müssen.

Aufgrund der Studie wurde vielen Teilnehmenden die schwache Vertretung von Personen mit Migrationshintergrund in den Kadern ihrer Institutionen bewusst, eine Situation, die sie als unbefriedigend beurteilen. Ergebnis der Diskussion: Im Ausland ausgebildete Personen werden als weniger geeignet wahrgenommen, um Leitungspositionen zu übernehmen, da man ungenügende berufliche und sprachliche Kompetenzen, eine ungenügende Anpassung an die helvetische Arbeitswelt und ein fehlendes oder ungeeignetes Beziehungsnetz befürchtet. Der starke wirtschaftliche und politische Druck von aussen lässt den Institutionen zudem wenig Spielraum für eine offenere Personalpolitik.

Diskussion

Rekapitulation der wichtigsten Ergebnisse

Die Studie gelangt zu etwas unterschiedlichen Feststellungen, je nachdem, ob man den Begriff HQM enger (im Ausland ausgebildete Person) oder weiter (in der Schweiz ausgebildete Personen mit Migrationshintergrund) fasst. Die Botschaft stimmt jedoch überein: Das Stated Preference-Experiment zeigt, dass die Wahrscheinlichkeit, als aus einem Drittstaat (d.h. Nichtmitglied der EU) stammende und dort ausgebildete HQM für eine Leitungsposition berücksichtigt zu werden, systematisch kleiner ist als diejenige von in der Schweiz ausgebildeten Bewerberinnen und Bewerbern. Die Chancen erhöhen sich für in der Schweiz ausgebildete HQM aus Drittstaaten. Zur unterschiedlichen Behandlung aufgrund des Ausbildungsorts kommt ein weiterer – zwar geringerer, aber doch festzustellender – Unterschied nach Herkunft der in der Schweiz ausgebildeten HQM. Die lokale Präferenz ist in der Deutschschweiz ausgeprägter als in der lateinischen Schweiz.

Die unterschiedliche Behandlung variiert auch nach Art der zu besetzenden Stelle: Die Diskrepanz ist besonders deutlich bei Stellen als Direktor/in und Leiter/in Kommunikation in sozialen Institutionen, wo es um die Repräsentation der Institution in der Öffentlichkeit geht. Grösser sind die

Chancen von HQM auf Leitungsstellen – im Allgemeinen auf mittlerer Hierarchiestufe – in Institutionen, die Migrantinnen und Migranten als Zielpublikum haben.

Die Kommentare der Teilnehmenden erklärten nachträglich, welche Faktoren dazu führen, dass lokale Bewerbungen gegenüber HQM bevorzugt werden. Grund dafür ist in erster Linie die Befürchtung der Arbeitgeber, dass die im Ausland ausgebildeten Bewerberinnen und Bewerber nicht über die nötigen Schlüsselkompetenzen verfügen. Besonders gross sind die Vorbehalte, wenn die bewerbenden HQM ihre Tertiärausbildung in einem Drittstaat absolviert haben. Diese bleiben auch dann bestehen, wenn die HQM inzwischen in der Schweiz leben, eingebürgert sind und hier Berufserfahrung gesammelt haben. Die Bevorzugung lokaler Bewerbungen ist in zweiter Linie die Folge des politisch-ökonomischen Umfelds. Die Aufgabe der sozialen Institutionen, ihr Aufgabenspektrum und die ihr zur Verfügung stehenden Mittel werden vermehrt hinterfragt, um nicht zu sagen in Frage gestellt. Die Institutionen des Sozialbereichs sind dadurch in der Defensive, und je grösser der Druck wird, desto eher ziehen die Arbeitgeber lokale Bewerbungen vor, wie sie selber sagen.

Die lokale Dimension ist umso entscheidender, als die für die Sozialpolitik wichtigen politisch-administrativen Strukturen in der Schweiz stark dezentral, kantonal und kommunal ausgerichtet sind. Die lokalen politisch-institutionellen Ansprechpersonen sind für die Existenz und die Weiterentwicklung der öffentlichen oder nicht gewinnorientierten Institutionen des Sozialbereichs entscheidend. Daher wird als ausschlaggebend betrachtet, dass die Personen, die die Institution nach aussen vertreten, in den lokalen Netzwerken verankert sind. Diese Kombination verschiedener Faktoren erklärt, dass im Ausland ausgebildete HQM durch die lokale Präferenz am stärksten benachteiligt werden.

Schlussfolgerungen

Die in der experimentellen Studie dokumentierte Nichtberücksichtigung der Bewerbungen von HQM wird von den HR-Verantwortlichen als in ihren Institutionen gängige und legitime Praxis bezeichnet, die auf leistungsorientierten, kontextabhängigen Argumenten beruht.

Da die HR-Verantwortlichen Vorbehalte gegenüber im Ausland erworbenen Ausbildungen haben und die in der Schweiz erworbene Berufserfahrung wenig berücksichtigen, bleibt bei HQM der dauernde Vorbehalt der beruflichen Inkompetenz bestehen. Das Argument der unklaren Kompetenzen der im Ausland ausgebildeten HQM scheint den HR-Verantwortlichen legitim, um zu erklären, warum sie bei Bewerbungen nicht berücksichtigt werden. Es rechtfertigt hingegen nicht den Ausschluss der in der Schweiz ausgebildeten HQM. Zudem sind laut den Diskussionsgruppen die schriftlichen Sprachkompetenzen auch bei den lokalen Mitarbeitenden in gewisser Hinsicht problematisch, dies insbesondere aufgrund der Situation in der Deutschschweiz, wo Schriftsprache und Dialekt relevant sind. Bei einem effektiven Rekrutierungsprozess wäre der Ausschluss von Bewerbungen aufgrund von nicht überprüften Vermutungen über ungenügende

Sprachkompetenzen oder für die Stelle unpassende soziale Netzwerke ein Beispiel sogenannter statistischer Diskriminierung. Demnach würden Personen nicht nach ihren Kompetenzen, sondern nach Merkmalen ihrer zugehörigen Gruppe behandelt. Dies wäre ein Verstoss gegen den liberalen Grundsatz der Gleichbehandlung.

Die Ergebnisse dieser Studie stützen die von Jey Aratnam (2012) entwickelte Hypothese einer Tendenz, wonach die Mitglieder einer bestimmten Gruppe die Mitglieder der eigenen Gruppe positiver bewerten und gegenüber den Mitgliedern anderer Gruppen privilegieren. Diese theoretisch auf persönlichen Beziehungen beruhende Tendenz zugunsten von Personen der eigenen Gruppe kann sowohl auf Absicht als auch auf unbewussten Prozessen und Stereotypen beruhen.

Doch da die Stated Preferences nach Funktionen, Institutionen und Regionen variieren, muss nach einer weiterführenden Erklärung dieser nachteiligen Behandlung der HQM gesucht werden, die besonders ausgeprägt ist bei Stellen, die eine Repräsentation der Institution in der Öffentlichkeit und Verantwortlichkeit gegenüber externen Ansprechpartnern beinhalten. Die Rekrutierungspraxis scheint davon beeinflusst zu sein, wie stark der Druck der Institutionen des Sozialbereichs ist, ihre Tätigkeit in der Öffentlichkeit zu legitimieren, sowie durch das mehr oder weniger günstige Klima für Sozialpolitik und Immigration. Dass Personen «aus Minderheitengruppen» nicht berücksichtigt werden, lässt sich somit weniger mit der Diskriminierung der Akteure erklären, als vielmehr mit der Funktionsweise der sozialen Institutionen und der Gesellschaft.

Eine Debatte über diese Fragen wäre sinnvoll: Sie könnte auf die Situation aufmerksam machen und zur Prüfung eines proaktiven Ansatzes führen. Dies ist eine Voraussetzung für jede Veränderung der gegenwärtigen Situation und bedingt veränderte Organisationsstrukturen.

Literaturverzeichnis

- CHISWICK, Barry R and MILLER, Paul W, 2009. The international transferability of immigrants' human capital. *Economics of Education Review*. 28(2), pp. 162-169.
- FIBBI, Rosita, KAYA, Bülent and PIGUET, Etienne. 2003. Le passeport ou le diplôme ? Etude des discriminations à l'embauche des jeunes issus de la migration. Neuchâtel: SFM Schweizerisches Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien.
- FIBBI, Rosita, FEHLMANN, Joëlle, RUEDIN, Didier and COUNILH, Anne-Laure. 2017. *Discrimination des personnes issues de la migration hautement qualifiées dans le domaine du social ?* Neuchâtel: SFM Schweizerisches Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien.
- JEY ARATNAM, Ganga 2012. Hochqualifizierte mit Migrationshintergrund. Studie zur möglichen Diskriminierungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Basel Gesowip.
- OREOPOULOS, Philip, 2011. Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Thirteen Thousand Resumes. *American Economic Journal: Economic Policy*. 3(4), pp. 148-171 DOI 10.2307/41330445.
- PECORARO, Marco and WANNER, Philippe. forthcoming. Does the recognition of foreign credentials decrease the risk of being mismatched in education or skills for immigrants ?. In: Philippe WANNER and Ilka STEINER eds. *From Migrants to Expats. The Swiss context*. Cham: IMISCOE Research Series by Springer.