

Sachdokumentation:

Signatur: DS 862

Permalink: [www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/862](http://www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/862)



### Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

### Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.



Fakten statt Mythen Nr. 108 / 2. November 2017

## Die unterschätzten beruflichen Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten

Von Laure Sandoz, Universität Basel, NCCR On the Move (übersetzt aus dem Französischen)

Zurzeit verfügen etwa 60 Prozent der in die [Schweiz](#) Eingewanderten über einen Hochschulabschluss. In [Frankreich](#) und in [Deutschland](#) ist dieser Anteil etwa 20 Prozent tiefer. Obschon Politiker und Politikerinnen die Migration Hochqualifizierter oft als unproblematisch darstellen; in der Realität ist es jedoch nicht einfach, die eigenen beruflichen Kompetenzen von einem Land ins andere zu transferieren. So haben [viele gut ausgebildete Migrantinnen und Migranten Schwierigkeiten, ihren Kompetenzen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt Geltung zu verschaffen](#) – vor allem aufgrund von strukturellen Nachteilen und Vorurteilen. Dieser Artikel beleuchtet die Frage, wie Kompetenzen im Kontext mit Migration beurteilt werden.

### Situation auf dem Schweizer Arbeitsmarkt

Einerseits ist die Situation der Hochqualifizierten auf dem Schweizer Arbeitsmarkt im internationalen Vergleich sehr gut, andererseits ergab eine ausführlichere Studie bedeutende Unterschiede zwischen verschiedenen Personengruppen. [Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung \(OECD\)](#) zeigt beispielsweise auf, dass 76 Prozent der Hochqualifizierten aus Ländern mit hohem Einkommen keine Probleme haben, eine ihrem Qualifikationsniveau entsprechende Stelle zu finden, während dieser Anteil bei Hochqualifizierten aus Ländern mit geringerem Einkommen nur bei 53 Prozent liegt. Diese Personen werden benachteiligt, [obwohl sie ihr Diplom in der Schweiz erhalten haben](#). Daraus lässt sich schliessen, dass die Hindernisse für ihre berufliche Integration, nicht direkt mit ihren Qualifikationen in Zusammenhang stehen.

Ausserdem haben Migrantinnen und Migranten, die aus humanitären Gründen in die Schweiz gekommen sind, [besonders grosse Schwierigkeiten Arbeit zu finden](#). Die Wahrscheinlichkeit, eine Arbeitsstelle zu finden, ist für hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten, die aus humanitären Gründen in der Schweiz sind, [sechzehn Mal tiefer](#) als für Schweizerinnen und Schweizer. Nur [die Hälfte](#) der Berufstätigen, hat eine Stelle, die ihrem Qualifikationsniveau entspricht.

Diese Daten zeigen, dass sich hinter der allgemein guten Situation auf dem Schweizer Arbeitsmarkt grosse Unterschiede zwischen Personengruppen verbergen. Ein Grossteil dieser Unterschiede hat nichts mit der Art der Qualifikation zu tun, was subtilere Formen ungleicher Behandlung vermuten lässt.

### Subjektive Einschätzung von Kompetenzen

Faktoren wie das Diplom, die Sprache, das Kontaktnetz, die Kenntnis des lokalen Kontexts oder der rechtlichen Situation spielen bei der Stellensuche eine wichtige Rolle. Jedoch sind

Faktoren der subjektiven Beurteilung von Kompetenzen ebenso bedeutend. So zeigen beispielsweise [mehrere Studien](#), dass bei gleichem Verhalten ein Mann eher als kompetent eingeschätzt wird als eine Frau. Die ethnische Herkunft kann ebenfalls ausschlaggebend sein. Laut einer [Vergleichsstudie zu Diskriminierung bei der Stellensuche](#) ist die Chance, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, für Personen mit einem arabischen Namen zweieinhalb Mal kleiner als für Personen mit einem ähnlichen Profil, deren Name der Mehrheitsgesellschaft eines Landes entspricht. Untersuchungen zur [Intersektionalität](#) ergaben ausserdem, dass sich Benachteiligungen im Zusammenhang mit Geschlecht und Herkunft tendenziell kumulieren. Nimmt man diese Variablen nun zusammen, um die Situation auf dem Arbeitsmarkt zu analysieren, ist festzustellen, dass [ausländische Frauen](#) am häufigsten von Arbeitslosigkeit betroffen sind und tiefere Löhne erhalten als Schweizer Frauen und als alle Männer.

Diese verschiedenen Aspekte zeigen auf, dass Vorsicht geboten ist, wenn es um berufliche Kompetenzen geht. Die Evaluation von Kompetenzen ist selten objektiv und hängt von zahlreichen Faktoren ab, die oft nichts mit den formalen Qualifikationen zu tun haben. Bewusste und unbewusste Ungleichbehandlung betreffen insbesondere bestimmte Personengruppen und schränken deren Zugang zum Arbeitsmarkt ein. Deshalb ist es wichtig, ein Bewusstsein für diese Hindernisse zu schaffen und den am stärksten benachteiligten sozialen Gruppen Mittel an die Hand zu geben, mit denen sie ihre Nachteile kompensieren können.