



Universität
Zürich ^{UZH}

ETH zürich

UNIVERSITÄT
LUZERN



Luzern / Zürich, 10. Oktober 2018

Verwaltung
Öffentlichkeitsarbeit
lic. rer. publ. Lukas Portmann

Medienmitteilung

Ausländische Beschäftigte fühlen sich am Arbeitsplatz gut integriert

Mehr als die Hälfte der ausländischen Beschäftigten in der Schweiz fühlt sich im betrieblichen Arbeitsumfeld gut integriert. Sprachliche Schwierigkeiten sind einer der Hauptgründe für eine mangelnde Integration. Dies geht aus der jüngsten Ausgabe des Schweizer «HR-Barometers» der ETH Zürich und der Universitäten Luzern und Zürich hervor.

Der «Schweizer Human-Relations-Barometer» (HR-Barometer) widmet sich in seiner zehnten Ausgabe dem Schwerpunktthema «Integration und Diskriminierung von ausländischen Beschäftigten im betrieblichen Arbeitsumfeld». Basierend auf einer Befragung von gut 1300 ausländischen Arbeitnehmenden sind die Einflussfaktoren und Auswirkungen von erlebter Integration und Diskriminierung in Bezug auf Nationalität, Herkunft und Glauben untersucht worden.

Mehrheitlich «voll und ganz integriert»

Bei der wahrgenommenen Integration zeigt sich insgesamt ein positives Bild: 52 Prozent der ausländischen Beschäftigten fühlen sich im betrieblichen Arbeitsumfeld voll und ganz und 31 Prozent eher integriert. 17 Prozent der Befragten geben an, sich nur teilweise, eher nicht oder überhaupt nicht integriert zu fühlen. Sprachliche Schwierigkeiten erweisen sich als einer der Hauptgründe für eine schlecht erlebte Integration.

Kaum Diskriminierung wegen Herkunft, Nationalität oder Glauben

Ähnlich positiv ist das Ergebnis bei der wahrgenommenen Diskriminierung. 86 Prozent der Befragten fühlen sich im Arbeitsumfeld nicht oder nur wenig in Bezug auf Nationalität, Herkunft oder Glauben diskriminiert. Am meisten erleben ausländische Beschäftigte Diskriminierung im Bewerbungsprozess und beim Lohn. Interessanterweise fühlen sich Ausländerinnen und Ausländer im Arbeitsalltag insbesondere von Kundinnen und Kunden diskriminiert und weniger vom Arbeitgeber.

Verbesserungspotenzial beim Integrationsklima

Mitherausgeber Prof. Dr. Bruno Staffelbach von der Universität Luzern sagt: «Erfüllte Erwartungen, ein angenehmes Integrationsklima und eine gute Beziehung zu Vorgesetzten und Mitarbeitenden helfen, die wahrgenommene Diskriminierung am Arbeitsplatz zu reduzieren.» Insbesondere das Integrationsklima ist ein wesentlicher Einflussfaktor für die



10. Oktober 2018

Integration von ausländischen Beschäftigten und wirkt Diskriminierung im Unternehmen entgegen. Hier besteht in den Schweizer Betrieben allerdings Verbesserungspotenzial. Denn rund ein Drittel der ausländischen Beschäftigten bewertet das Integrationsklima im Unternehmen lediglich als mittelmässig. Unternehmen mit einem hohen Integrationsklima legen grossen Wert auf faire Personalmanagement-Massnahmen, Offenheit gegenüber Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund sowie Einbezug diverser Sichtweisen in Entscheidungsprozesse.

Entlohnung und Arbeitsplatzunsicherheit als kritische Trends

Nebst dem wechselnden Schwerpunkt umfasst der HR-Barometer wiederkehrende Themen, die in jeder der zweijährigen Befragungen erhoben werden. Dabei zeigt sich seit 2012 weitgehend eine stabile Entwicklung. Was Beschäftigte in der Schweiz von ihren Arbeitgebern erwarten, ist somit beständig und prognostizierbar.

Beim psychologischen Vertrag, also den gegenseitigen Erwartungen und Angeboten, besteht die grösste Diskrepanz nach wie vor in der Einschätzung, was ein angemessener Lohn sein soll. Im Vergleich zur letzten Erhebung wird das Lohn-Angebot der Arbeitgebenden sogar noch einmal schlechter bewertet. Neben tatsächlichen Lohnanpassungen könnte auch mehr Lohntransparenz helfen, diesem Negativtrend entgegenzuwirken.

Dieses Jahr erreicht zudem die erlebte Arbeitsplatzunsicherheit den höchsten Stand seit Messbeginn im Jahr 2006. Insbesondere bei den Beschäftigten in den Branchen «Verkehr und Nachrichtenübermittlung», «Immobilien, Vermietung, IT, Forschung und Entwicklung» sowie «Verarbeitendes Gewerbe» ist ein vergleichsweise grosser Anstieg der Arbeitsplatzunsicherheit zu verzeichnen. Mitherausgeberin Prof. Dr. Gudela Grote von der ETH Zürich betont: «Generell sollte vermehrt in die Arbeitsmarktfähigkeit investiert werden, damit Beschäftigte für einen allfälligen Stellenverlust gewappnet sind.»

Der Schweizer HR-Barometer

Der Schweizer HR-Barometer erfasst, wie Angestellte in der Schweiz ihre Arbeitssituation erleben. Erhoben werden zum Beispiel die folgenden Themen: Gegenseitige Erwartungen und Angebote von Arbeitnehmenden und Arbeitgeber als Bestandteil der Arbeitsbeziehung (psychologischer Vertrag), Praktiken des Human Resource Management wie Arbeitsgestaltung und Personalentwicklung, Führung, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmarktfähigkeit und Karriereorientierung. Die Studie wird von Prof. Dr. Gudela Grote, Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie der ETH Zürich, und von Prof. Dr. Bruno Staffelbach, Leiter des Centers für Human Resource Management an der Universität Luzern, in Kooperation mit der Universität Zürich regelmässig herausgegeben.



10. Oktober 2018

Die Grundlage des HR-Barometers 2018 bildet eine Befragung von 1947 Angestellten basierend auf dem Stichprobenregister des Bundesamtes für Statistik. Die aktuelle Ausgabe widmet sich dem Schwerpunktthema «Integration und Diskriminierung». Um eine aussagekräftige Stichprobe von ausländischen Beschäftigten zu erhalten, wurde für das diesjährige Schwerpunktthema zusätzlich eine Stichprobe von ausländischen Beschäftigten gezogen. Insgesamt wurden 1325 Antworten von ausländischen Beschäftigten in der Schweiz für das Schwerpunktthema ausgewertet. Die Befragung fand zwischen März und Mai 2018 in der deutsch-, französisch- und italienischsprachigen Schweiz statt.

Der HR-Barometer 2018 entstand mit Unterstützung des Schweizerischen Nationalfonds.

Angaben zur diesjährigen Ausgabe

Der Bericht steht elektronisch zum Download zur Verfügung unter www.hrbarometer.ch

Gudela Grote und Bruno Staffelbach (Hrsg.): Schweizer HR-Barometer 2018: Integration und Diskriminierung. Zürich 2018. Universitäten Luzern, Zürich und ETH Zürich. ISBN 978-3-033-06963-3

Kontakt:

Prof. Dr. Gudela Grote
ETH Zürich
Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie
Tel: +41 44 632 70 86
E-Mail: ggrote@ethz.ch
Erreichbarkeit: 10.10.2018, 10–12 Uhr

Prof. Dr. Bruno Staffelbach
Universität Luzern
Center für Human Resource Management
Tel: +41 41 229 50 05
E-Mail: bruno.staffelbach@unilu.ch
Erreichbarkeit: 10.10.2018, 14–16 Uhr