



Universität
Zürich^{UZH}

ETH zürich

UNIVERSITÄT
LUZERN

Schweizer HR-Barometer 2018

Schwerpunktthema
Integration und Diskriminierung

Executive Summary

Herausgegeben von Gudela Grote und Bruno Staffelbach



Executive Summary

2

Aktuelle Ausgabe

Die diesjährige Ausgabe des Schweizer Human-Relations-Barometers (HR-Barometer) untersucht zum zehnten Mal die Arbeitsbedingungen, Arbeitsbeziehungen, Arbeitseinstellungen und das Arbeitsverhalten von Beschäftigten in der Schweiz. Das Schwerpunktkapitel widmet sich in diesem Jahr dem Thema «Integration und Diskriminierung von ausländischen Beschäftigten im betrieblichen Arbeitsumfeld» und untersucht die Einflussfaktoren und Auswirkungen von erlebter Integration und Diskriminierung in Bezug auf Nationalität, Herkunft und Glauben.

Stichprobe

Die Stichprobe wurde aus dem Stichprobenregister des Bundesamts für Statistik gezogen. Die diesjährige Befragung fand von März bis einschliesslich Mai 2018 statt. Die Befragten hatten die Möglichkeit, online oder per Papierfragebogen teilzunehmen und konnten zwischen Deutsch, Französisch, Italienisch, Portugiesisch und Englisch als Befragungssprache wählen. Insgesamt wurden 1947 Antworten von Beschäftigten aus der deutsch-, französisch- und italienischsprachigen Schweiz ausgewertet.

Um eine aussagekräftige Stichprobe von ausländischen Beschäftigten zu erhalten, wurde für das diesjährige Schwerpunktthema zusätzlich eine Stichprobe unter ausschliesslich Ausländerinnen und Ausländern gezogen, die in der Schweiz einen Wohnsitz haben. Dabei wurden 1325 Antworten von ausländischen Beschäftigten aus der deutsch-, französisch- und italienischsprachigen Schweiz für das Schwerpunktthema ausgewertet.

Schwerpunkt: Integration

Insgesamt zeigt sich bei der wahrgenommenen Integration ein positives Bild. Mehr als 50% der ausländischen Beschäftigten fühlen sich im betrieblichen Arbeitsumfeld voll und ganz integriert. 17% der ausländischen Beschäftigten fühlen sich hingegen nur teilweise oder nicht integriert. Sprachliche Schwierigkeiten erweisen sich als einer der Hauptgründe für eine schlechte Integration.

Schwerpunkt: Diskriminierung

Bei der wahrgenommenen Diskriminierung von ausländischen Beschäftigten zeigt sich ebenfalls ein positives Bild. Der Grossteil (86%) fühlt sich im Arbeitsumfeld aufgrund von Nationalität, Herkunft oder Glauben nicht oder nur wenig diskriminiert. Am meisten erleben ausländische Beschäftigte Diskriminierung im Bewerbungsprozess und bei der Entlohnung. Interessanterweise fühlen sich Ausländerinnen und Ausländer insbesondere von Kundinnen und Kunden diskriminiert und weniger vom Arbeitgeber selbst. Die wahrgenommene Diskriminierung scheint nicht von der Grösse und Struktur des Unternehmens abzuhängen und ist besonders niedrig, wenn ein erfüllter psychologischer Vertrag, ein gutes Integrationsklima und eine gute Beziehung zu Vorgesetzten und Mitarbeitenden bestehen.

**Schwerpunkt:
Auswirkungen von Integra-
tion und Diskriminierung**

Die wahrgenommene Integration und die wahrgenommene Diskriminierung beeinflussen unterschiedliche Arbeitseinstellungen und Verhaltensweisen der ausländischen Beschäftigten. Wenn sich ausländische Beschäftigte gut integriert fühlen, wirkt sich das positiv auf ihre Arbeitszufriedenheit und das Commitment gegenüber dem Arbeitgeber aus. Umgekehrt führen erlebte Diskriminierungen zu einer tieferen Einschätzung der eigenen Arbeitsmarktfähigkeit und einer höheren Arbeitsplatzplatzunsicherheit und Kündigungsabsicht. Ausserdem führt Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Nationalität oder Glauben zu einem höheren Stressempfinden bei den Betroffenen.

**Schwerpunkt:
Integrationsklima**

Das Integrationsklima ist ein wesentlicher Einflussfaktor für die Integration von ausländischen Beschäftigten und wirkt Diskriminierungen im Unternehmen entgegen. Damit stellt das Integrationsklima eine bedeutsame Zielrichtung für das Human Resource Management (HRM) dar. Unternehmen mit einem hohen Integrationsklima legen einen grossen Wert auf faire Personalmanagement-Massnahmen, Offenheit gegenüber Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, sowie die Einbeziehung diverser Sichtweisen in Entscheidungsprozesse. Rund ein Drittel der ausländischen Beschäftigten bewertet das Integrationsklima im Unternehmen als mittelmässig. Das zeigt, dass ein erhebliches Potenzial zur Verbesserung des integrativen Klimas in Betrieben in der Schweiz besteht. Gezielte Integrationsmassnahmen wie zum Beispiel Schulungen, Kennenlernveranstaltungen oder Unternehmensrichtlinien, die eine offene Kommunikationskultur fördern, zeigen einen positiven Einfluss auf das erlebte Integrationsklima.

**Trend:
Karriereorientierung**

Wie in den Vorjahren zeigen sich vier verschiedene Karrieretypen in der Schweiz: Es gibt traditionell-aufstiegsorientierte und traditionell-sicherheitsorientierte Laufbahnorientierungen, die parallel zu «neuen» Karriereorientierungen, dem eigenverantwortlichen und dem alternativen Karrieretyp, existieren. Traditionelle Karriereorientierungen machen nach wie vor die grosse Mehrheit aus. Ein Drittel der Beschäftigten ist traditionell-aufstiegsorientiert und ein weiteres Drittel ist traditionell-sicherheitsorientiert. Der traditionell-sicherheitsorientierte Karrieretyp ist in diesem Jahr stärker vertreten als in den vergangenen Jahren. Vor dem Hintergrund der steigenden erlebten Arbeitsplatzunsicherheit scheinen die Beschäftigten zunehmend Stabilität und Sicherheit zu suchen.

**Trend:
Human Resource Manage-
ment**

Die Beschäftigten in der Schweiz schätzen die Arbeitsgestaltung (Vielfalt, Ganzheitlichkeit, Bedeutsamkeit, Rückmeldung und Autonomie) als positiv ein und die Werte sind bis auf Rückmeldung durch die Arbeitstätigkeit in einem leichten Aufwärtstrend.

Beim Leistungsmanagement zeigt sich, dass nach wie vor nur knapp die Hälfte aller Beschäftigten eine regelmässige Leistungsbeurteilung erhält. Gleichzeitig erhält rund ein Drittel keine Möglichkeit zur Personalentwick-

lung im Rahmen von formalen Weiterbildungen. Insofern bestehen bei beiden HRM-Praktiken Handlungsbedarf.

Die Ergebnisse der Trendanalyse zum Thema Führung und Partizipation müssen aus Unternehmenssicht ebenfalls im Auge behalten werden. Insbesondere bei der Partizipation hat sich unter den Beschäftigten in der Schweiz der tiefste Wert seit Messbeginn eingestellt.

Beim Thema Entlohnung lassen sich keine grossen Veränderungen zu den Vorjahren feststellen. Erstaunlich ist, dass nur ein kleiner Anteil (16%) der Befragten zusätzlich zum festen Salär einen leistungsabhängigen Lohn bezieht. Leistungsabhängige Löhne scheinen somit weniger stark verbreitet, als aufgrund der aktuellen Diskussion gemeinhin angenommen.

Trend: Psychologischer Vertrag

Bei der Entwicklung der psychologischen Vertragsinhalte findet sich seit 2012 viel Stabilität. Was Beschäftigte in der Schweiz von ihren Arbeitgebern erwarten, ist somit beständig und prognostizierbar. Die grösste Diskrepanz zu den tatsächlich erhaltenen Leistungen des Arbeitgebers besteht nach wie vor bei der angemessenen Entlohnung. Im Vergleich zur letzten Erhebung wird das Entlohnungs-Angebot der Arbeitgeber noch einmal schlechter bewertet, was die Diskrepanz zusätzlich verstärkt. Mit mehr Lohntransparenz könnten Arbeitgeber diesem Negativtrend womöglich entgegenwirken.

Trend: Arbeitsplatzunsicherheit

Dieses Jahr erreicht die Arbeitsplatzunsicherheit den höchsten Stand seit Messbeginn. Insbesondere bei den Beschäftigten in den Branchen «Verkehr und Nachrichtenübermittlung», «Immobilien, Vermietung, IT, Forschung und Entwicklung» sowie «Verarbeitendes Gewerbe» findet ein relativ grosser Anstieg der Arbeitsplatzunsicherheit statt. Speziell in diesen Branchen sollte vermehrt in die Arbeitsmarktfähigkeit investiert werden, damit Beschäftigte für einen allfälligen Stellenverlust gewappnet sind.

Trend: Arbeitszufriedenheit, Commitment und Kündigungsabsicht

Die Arbeitszufriedenheit und die Laufbahnzufriedenheit der Beschäftigten in der Schweiz bewegen sich auf konstant hohem Niveau. Im Vergleich zu den letzten Erhebungsjahren erlebt die progressive Zufriedenheit – bei der Beschäftigte ihre Wünsche und Erwartungen als erfüllt ansehen und gleichzeitig ihre Erwartungen erhöhen – einen Anstieg. Die resignierte Zufriedenheit und die fixierte Unzufriedenheit – die durch nicht erfüllte Erwartungen gekennzeichnet sind – sind hingegen leicht rückläufig. Das Commitment der Beschäftigten verzeichnet weiterhin einen leichten Aufwärtstrend, was für loyale Mitarbeitende spricht. Die Kündigungsabsicht in der Schweiz ist nach wie vor relativ tief, wobei dieses Jahr auch hier ein leichter Anstieg zu verzeichnen ist.

Schlussfolgerungen

Zum zehnten Mal wurden Beschäftigte in der Schweiz zu ihrer Arbeitssituation befragt. Die Resultate zeigen wie auch in den Vorjahren ein grundsätzlich positives, aber auch vielschichtiges Bild. Bei den allgemeinen Trends fällt besonders auf, dass die erlebte Arbeitsplatzunsicherheit nochmals gestiegen ist und den höchsten Stand seit Erhebungsbeginn erreicht hat. Die

Ergebnisse zum Schwerpunktthema sind insgesamt erfreulich. Die meisten ausländischen Beschäftigten erleben eher wenig Diskriminierung und fühlen sich in ihrem Arbeitsumfeld integriert. Bei den Auswirkungen von Integration und Diskriminierung zeigt sich aber, dass dies nicht einfach zwei Seiten einer Medaille sind. Während Diskriminierung vor allem ungerechtfertigte Ungleichbehandlung betrifft, bedeutet Integration neben Chancengleichheit auch, dass ein Gefühl von Zugehörigkeit entsteht.

Impressum

© 2018

Universitäten Luzern, Zürich und ETH Zürich

Herausgegeben von:

Gudela Grote

Bruno Staffelbach

Autorenschaft:

Julian Pfrombeck

Laura Schärler

Anja Feierabend

Marisa Roth

Gudela Grote

Bruno Staffelbach

Lektorat: Corinne Hügli

Layout: Sara Ribeiro

Frontbild: www.istockphoto.com

ISBN: 978-3-033-06963-3

www.hrbarometer.ch