

Dequalifikation von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz

Migrantinnen und Migranten aus Staaten, die nicht der Europäischen Union (EU) oder der Europäischen Freihandelszone (EFTA) angehören, sind drei- bis viermal häufiger von Dequalifikation betroffen als Schweizerinnen und Schweizer. Das heisst, dass sie keine Arbeit finden oder einer Arbeit nachgehen, die weder ihrem Ausbildungsstand noch ihren Qualifikationen entspricht. Diese Situation wird auch als „brain waste“ (Vergeudung von Potenzial) bezeichnet, da sie für das Herkunftsland, die Schweiz und die Betroffenen selber einen wirtschaftlichen Verlust darstellt.

Das Schweizerische Rote Kreuz (SRK) hat in einer Studie die Ursachen und Folgen der Dequalifikation von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz untersucht. Dabei hat sich gezeigt, dass verschiedene institutionelle, gesellschaftliche, wirtschaftliche und persönliche Faktoren zu dieser Situation führen. Damit qualifizierte Migrantinnen und Migranten besser integriert werden und vorhandene Ressourcen auf dem Arbeitsmarkt ausgeschöpft werden können, sind weitere Bemühungen seitens der öffentlichen Institutionen, zivilgesellschaftlicher Organisationen, der Wirtschaft und der Migrationsbevölkerung selbst gefragt.

Was können Arbeitgebende tun?

In der Folge werden konkrete Anregungen gegeben, was Betriebe tun können, um der Dequalifikation der Mitarbeitenden vorzubeugen und deren Kompetenzen besser zu nutzen.

Im Bewerbungsverfahren

- Anerkannte ausländische Diplome gleich bewerten wie die entsprechenden schweizerischen Abschlüsse.
- Bei der Auswahl neuer Mitarbeitender lediglich Kriterien berücksichtigen, die tatsächlich relevant sind für die ausgeschriebene Stelle (z.B. welche Sprachkenntnisse sind für die Stelle wirklich nötig?).
- Ausländischen Stellensuchenden Praktika und Schnupperwochen anbieten, um die Eignung zu klären.

Auf Leitungsebene

- Leitsätze ausarbeiten, um Diskriminierung am Arbeitsplatz vorzubeugen und eine Kultur der Diversität im Betrieb zu etablieren.
- Als Vorgesetzte diese Leitsätze vorleben und sich aktiv dafür einsetzen.
- Die transkulturellen Kompetenzen des Kaders fördern (sowohl durch Weiterbildungen wie auch bei der Selektion neuer Mitarbeitenden).
- Einen Kompetenzraster der Mitarbeitenden erstellen und sich überlegen, wie auch nicht formell anerkannte Kompetenzen und Ressourcen im Betrieb genutzt werden können (z.B. Sprachkenntnisse oder (inter-)kulturelle Kompetenzen).

Zur Qualifizierung der Mitarbeitenden

- Mitarbeitende ermutigen, im Ausland erworbene Diplome und Abschlüsse anerkennen zu lassen.
- Ausländischen Mitarbeitenden Informationen zur Anerkennung ausländischer Diplome sowie zur Validierung von Bildungsleistungen zur Verfügung stellen.
- Ausländische Mitarbeitende ermutigen, Sprachkurse zu besuchen, und ihnen dafür Arbeitszeit zur Verfügung stellen.
- Mitarbeitende darin unterstützen, Weiterbildungen zu besuchen, und sie über Finanzierungsmöglichkeiten aufklären.

Nützliche Links

- Leben und arbeiten in der Schweiz: <http://www.berufsberatung.ch/dyn/6195.aspx>
- Anerkennung von Diplomen: <http://www.berufsberatung.ch/dyn/2216.aspx>
- Validierung von Bildungsleistungen: <http://www.validacquis.ch>
- Finanzierungsmöglichkeiten für Weiterbildungen: www.berufsberatung.ch/dyn/1385.aspx
- Diskriminierung am Arbeitsplatz: www.edi.admin.ch/frb/00505/00517/index.html?lang=de

Die vollständige Studie des Schweizerischen Roten Kreuzes „Dequalifiziert! Das ungenutzte Wissen von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz“ kann heruntergeladen werden:

<http://www.redcross.ch/info/publications/publikation-de.php?bereich=mig&kat=53&id=557>

Kontaktperson:

Carole Berthoud
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Schweizerisches Rotes Kreuz
Departement Gesundheit und Integration
Werkstrasse 18
3084 Wabern
Tel: 031 960 77 64

carole.berthoud@redcross.ch
www.redcross.ch