



# **IDHEAP**

## **POLICY BRIEF**

AUSGABE 7 | DEZEMBER 2023

**Das Ziel der IDHEAP Policy Briefs ist, die wissenschaftliche Forschung des IDHEAP einem breiten Publikum zugänglich zu machen. Ausserdem sollen ihre Multi- und Interdisziplinarität hervorgehoben und ihre Auswirkungen für die öffentliche Politik unterstrichen werden, um so unsere Rolle «am Puls des öffentlichen Sektors» zu bekräftigen.**

Wie beeinflussen Werte Verhaltensweisen und Institutionen, und wie lassen sie sich prägen? Diese Fragen stehen im Mittelpunkt dieser neuen Ausgabe. Die erste Forschungsarbeit beschäftigt sich mit Diskriminierung bei der Anstellung von Geflüchteten. Sie arbeitet heraus welche Gruppen am häufigsten von solcher Diskriminierung betroffen sind und unterbreitet Vorschläge, um die Situation zu ändern. Die zweite Arbeit untersucht anhand der Olympischen Spiele, wie sich die Menschenrechte im Laufe der Zeit entwickelt haben. Im dritten Beitrag geht es um den Einfluss von Wirtschaftsinstitutionen auf Präferenzen. Er unterstreicht die wichtige Rolle des öffentlichen Sektors für die Schaffung und Verbreitung eines Wertes für das Gemeinwohl.

Viel Spass beim Lesen!

## **Die Schwierigkeiten der Integration von männlichen und weiblichen Geflüchteten auf dem Arbeitsmarkt in westlichen Volkswirtschaften**

Forschungsbereich Ungleichheit und Integration  
Prof. Dr. Flavia Fossati

1 | 3

## **Olympische Spiele und Menschenrechte: eine sich rasant verändernde Beziehung**

Forschungsbereich Sportregulierung  
Prof. Dr. Jean-Loup Chappelet

4 | 6

## **Kann der öffentliche Sektor die moralischen Grenzen seiner Bediensteten verschieben?**

Forschungsbereich Ökonomie der Regulierung  
Prof. Dr. Laure Athias

7 | 9

# Die Schwierigkeiten der Integration von männlichen und weiblichen Geflüchteten auf dem Arbeitsmarkt in westlichen Volkswirtschaften

Forschungsbereich Ungleichheit und Integration Prof. Dr. Flavia Fossati

## Einleitung

Flüchtlingsbewegungen nehmen seit Jahrzehnten zu. Für die öffentlichen Verwaltungen westlicher Gesellschaften liegt die Priorität darauf, die wirtschaftliche Integration der Geflüchteten sicherzustellen, da diese es ihnen ermöglicht, die Sprache und die Gebräuche des Gastlandes zu erlernen, nicht mehr auf Sozialleistungen angewiesen zu sein. Besonders auffällig ist der Unterschied in der Erwerbsbeteiligung männlicher (50 %) und weiblicher (40 %) Geflüchteter in den ersten zehn Jahren nach ihrer Einwanderung. **Es stellt sich die Frage, ob dieser Unterschied auf Diskriminierung der Arbeitgeber gegenüber weiblichen Arbeitssuchenden zurückzuführen ist oder, ob andere Faktoren ihre Integration verhindern.**

## Forschungsansatz

**Diskriminierung ist schwierig zu untersuchen, da Arbeitgeber häufig sozial erwünscht antworten. Deshalb nutzen wir ein Experiment, welches aus einer Online-Befragung besteht, bei der den Befragten eine Vignette (= Beschreibung einer fiktiven Situation) präsentiert wird.** Die Vignette beschreibt den Lebenslauf einer geflüchteten Person, wobei zahlreiche Merkmale (Geschlecht, Zivilstand, Alter usw.) nach dem Zufallsprinzip variieren. Dadurch ist es weniger wahrscheinlich, dass Arbeitgeber bemerken, dass wir Diskriminierung erforschen und antworteten deshalb ehrlicher. Jedem Arbeitgeber wurden mehrere Vignetten mit sehr unterschiedlichen Profilen präsentiert. Sie wurden aufgefordert, anzugeben, ob sie bereit wären, die dargestellten Person zu einem Bewerbungsgespräch für eine niedrigqualifizierte Stelle einzuladen. Diese Untersuchung haben wir in Österreich, Deutschland und Schweden durchgeführt, da diese Länder am stärksten von den Flüchtlingsströmen aus Syrien, dem Irak und Afghanistan, während der «Flüchtlingskrise» (2011-2017), betroffen waren.

« Diskriminierung ist schwierig zu untersuchen, da Arbeitgeber häufig sozial erwünscht antworten. Deshalb nutzen wir ein Experiment, welches aus einer Online-Befragung besteht, bei der den Befragten eine Vignette (= Beschreibung einer fiktiven Situation) präsentiert wird.»

## Ergebnisse

Unsere Ergebnisse zeigen, dass Arbeitgeber, statistisch hoch signifikant, weibliche Geflüchtete männlichen Geflüchteten vorziehen (Abbildung 1 zeigt, dass Männer auf einer Skala von 1 bis 10 im Durchschnitt um etwa 0,15 Punkte schlechter bewertet werden). Unsere Erklärung dafür ist, dass Männer aufgrund negativer Stereotypen, mit denen sie in den Medien assoziiert werden (Kriminalität, Aggressivität, Drogenhandel), diskriminiert werden. Weiterhin stellten wir fest, dass die Arbeitgeber Personen mit Kindern diskriminieren (Abbildung 1). Es stellt sich die Frage, ob dieses Ergebnis Unterschiede zwischen den Geschlechtern verschleiert. Ergänzende Analysen zeigen, dass Frauen im Gegensatz zu Männern nur dann diskriminiert werden, wenn sie Kinder haben.

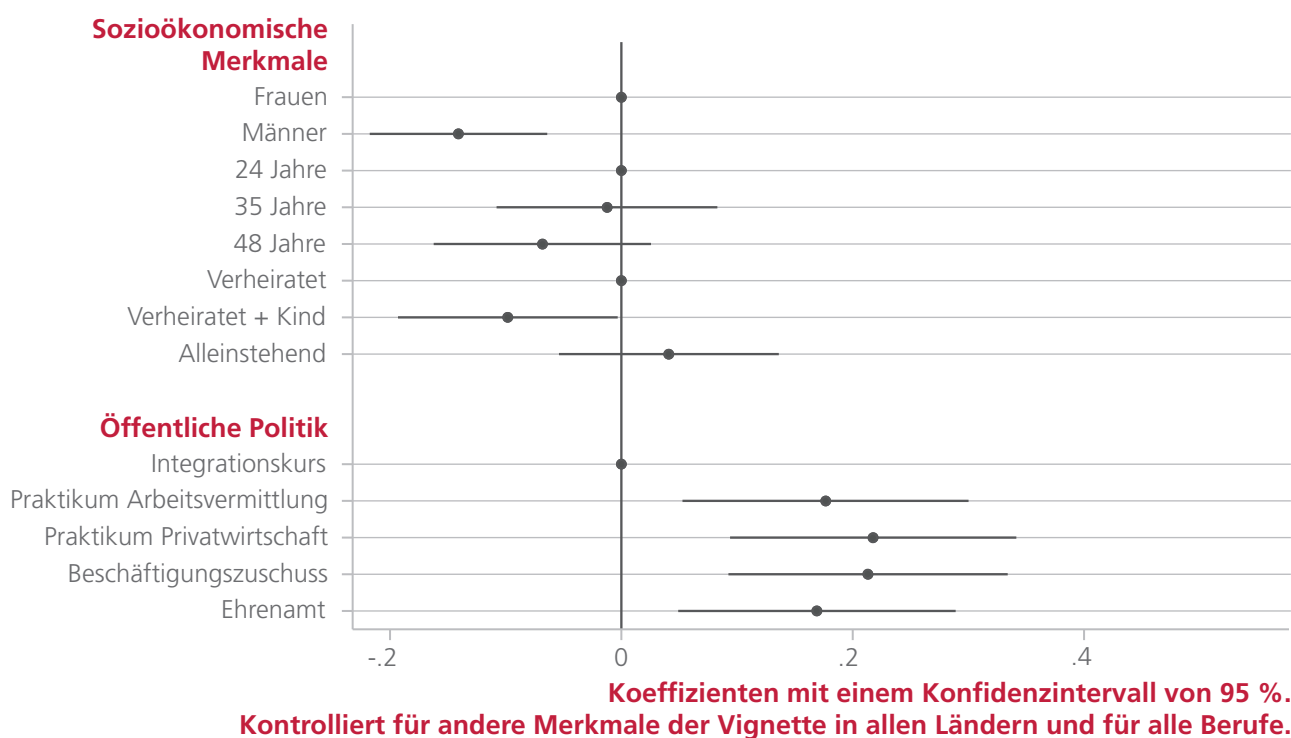


Abbildung 1 | Auswirkungen der Variablen des fiktiven Lebenslaufs auf die Wahrscheinlichkeit, ein Vorstellungsgespräch zu erhalten

## Schlussfolgerung und Implikationen

Da Arbeitgeber männliche Bewerber diskriminieren, sollte die öffentliche Verwaltung die Arbeitgeber bezüglich der negativen Stereotypen sensibilisieren, die Männern aus dem Nahen Osten und/oder muslimisch geprägten Ländern zugeschrieben werden. Dasselbe gilt für (geflüchtete) *Mütter*. Psychologinnen schlagen Strategien vor, um diese Vorurteile zu überwinden. Sie bestehen z.B. darin, die Arbeitgeber in die Lage zu versetzen, den Standpunkt der Geflüchteten einzunehmen und Empathie für sie zu entwickeln. Auch Mentoring-Programme, bei denen ein Unternehmer einen Flüchtling seinem beruflichen Netzwerk vorstellt, können sich als hilfreich erweisen.

**Darüber hinaus kann die öffentliche Verwaltung Flüchtlingen helfen, indem sie zusätzliche Integrationsmassnahmen anbietet** (siehe Abbildung 1). Fossati und Liechti (2020) stellen fest, dass Arbeitgeber eher Geflüchtete einstellen, die neben einem verpflichtenden Integrationskurs noch weitere Aktivitäten, wie ein Praktikum oder Ehrenamt vorzuweisen haben. Leider gilt dieses Ergebnis jedoch nur für Arbeitgeber, die bereits vor der Studie eine positive Haltung gegenüber den Eingewanderten hatten. Das bedeutet, dass integrationspolitische Massnahmen diejenigen Arbeitgeber, die schlicht nicht mit Geflüchteten arbeiten wollen, nicht beeinflussen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die niedrige Beschäftigungsquote von (kinderlosen) weiblichen Geflüchteten nicht auf eine Diskriminierung durch die Arbeitgeber zurückzuführen ist. Sie lässt sich eher mit Faktoren wie traditionellen Rollenbildern, einem niedrigen Bildungsgrad und/oder mangelnder Arbeitserfahrung der weiblichen Geflüchteten erklären. Daraus kann man folgern, dass es eine Reihe sehr unterschiedlicher Massnahmen braucht, um die wirtschaftliche Integration der unterschiedlichen Gruppen vom Geflüchteten zu verbessern.

## Literatur

Fossati, F., Knotz, C., Liechti, F. and I. Otmani (2022). The Gender Employment Gap among Refugees and the Role of Employer Discrimination: Experimental Evidence from the German, Swedish and Austrian Labor Markets. *International Migration review*.

Fossati, F. and Liechti, F. (2020). Integrating refugees through public policy: A comparative survey experiment on hiring preferences. *Journal of European Social Policy*, 30(5) 601-615.

# Olympische Spiele und Menschenrechte: eine sich rasant verändernde Beziehung

Forschungsbereich Sportregulierung Prof. Dr. Jean-Loup Chappelet

## Eine hochaktuelle Frage

Die Fussball-Weltmeisterschaft, die im Dezember 2022 in Katar zu Ende gegangen ist, hat viele Fragen zum Thema Menschenrechte aufgeworfen. Medien, NRO und die westliche Öffentlichkeit nehmen es nicht mehr einfach hin, dass solche sportlichen Grossereignisse in Ländern ausgetragen werden, in denen die Menschenrechte mit Füßen getreten werden, oder sogar, dass Länder, die in diesem Bereich keine weisse Weste haben, daran teilnehmen. Das gilt auch für die Olympischen Sommer- und Winterspiele, die zusammen mit der Fussball-Weltmeisterschaft die Grossereignisse mit der grössten Medienpräsenz sind.

Die ersten Olympischen Spiele der Neuzeit fanden 1896 statt. Die dahinterstehende Idee war, dass aus einem besseren Verständnis unter den Völkern durch sportliche Begegnungen Frieden erwachsen könnte. Heute **hat sich dieses pazifistische Ziel** der berühmten amerikanischen Historikerin Barbara Keys (2019) zufolge **auf das Ideal der Achtung der Menschenrechte verlagert**, ein Konzept, das sich seit seiner Popularisierung durch die Allgemeine Erklärung der Menschen- und Bürgerrechte zu Beginn der Französischen Revolution stark verändert hat. **Die Regelmässigkeit, mit der die Spiele mehr als ein Jahrhundert lang stattgefunden haben, erlaubt es, diese Entwicklung nachzuzeichnen und aktuelle Ereignisse in den Rahmen des Völkerrechts einzuordnen.**

## Eine Beziehung, die sich mit dem Konzept der Menschenrechte verändert hat

Die Forschung sieht *vier Momente* (vgl. Abbildung 1), zu denen die Menschenrechte parallel zur Entwicklung dieses Konzepts im Laufe der Jahre nach und nach in den Vordergrund rückten. Zuerst gab es anlässlich der *Olympischen Spiele in Berlin 1936* aufgrund der Diskriminierung, der die deutschen Juden durch das nationalsozialistische Regime ausgesetzt waren, Boykottaufrufe aus den USA und Europa. Nach dem Zweiten Weltkrieg verabschiedete die UNO 1948 die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Diese Erklärung wurde mit einer Reihe von Übereinkommen (Verträgen) zwischen Staaten in die Tat umgesetzt. 1960 schloss das Internationale Olympische Komitee (IOC) Südafrika wegen der Apartheidspolitik aus und verhängte eine Sperre für die Spiele. Aber auch andere rassistische, mit der olympischen Idee unvereinbare Themen prägten die Spiele. So gab es bei den *Olympischen Spielen zwischen 1960 und 1970* verschiedene Boykotts (oder Boykottandrohungen) afrikanischer Länder und schwarzen Athleten: Dies ist der zweite Moment. Der dritte Moment ist

der der *Sommerspiele in Peking 2008* und der *Winterspiele in Peking 2022*. Diese Spiele wurden trotz der Unterdrückung des tibetischen und des uigurischen Volkes, die mit einem kulturellen Genozid verglichen wird, abgehalten. Der vierte und letzte untersuchte Moment betrifft die *Sommer- und Winterspiele ab 2024*. Das IOC hat sie mit Paris (2024), Mailand (2026), Los Angeles (2028) und Brisbane (2032) allesamt an Länder vergeben, in denen Menschenrechtsverletzungen keine grössere Rolle spielen sollten. **Es werden nun aber neue Rechte geltend gemacht, insbesondere von den Sportlern, die eine Beteiligung an den wirtschaftlichen Gewinnen der Spiele und Redefreiheit (wie bei der Fussball-Weltmeisterschaft in Katar und bei der Europameisterschaft 2020) fordern.**

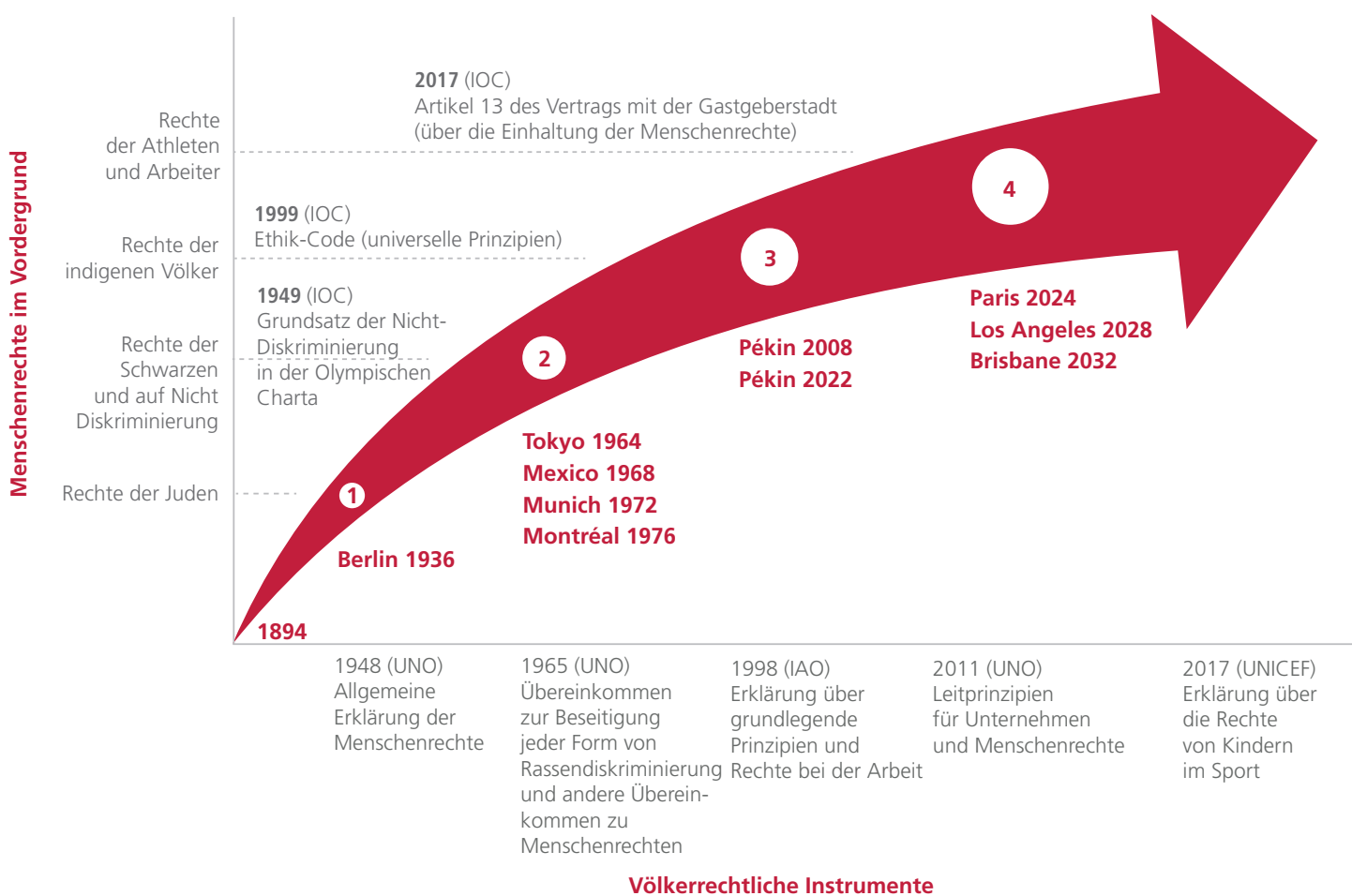


Abbildung 1 | 4 Momente in den Beziehungen zwischen Olympischen Spielen und Menschenrechten





«Es werden neue Rechte geltend gemacht, insbesondere von den Sportlern, die eine Beteiligung an den wirtschaftlichen Gewinnen der Spiele und Redefreiheit (wie bei der Fussball-Weltmeisterschaft in Katar und bei der Europameisterschaft 2020) fordern.»



### Implikationen für Entscheidungsträger:innen

Die Verabschiedung der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte durch die UNO 2011 markieren einen bedeutenden Wendepunkt. **Die Achtung der Menschenrechte obliegt damit nicht mehr nur den Staaten, sondern auch den Unternehmen, zu denen auch die grossen internationalen Sportverbände wie die FIFA und das IOC gehören.** Sie alle haben diese Grundsätze in ihren Statuten verankert und ändern ihre Verträge entsprechend ab. Diese Prinzipien der Unternehmensverantwortung sind in der Schweizer Gesetzgebung auf ein Minimum beschränkt (indirekter Gegenvorschlag des Bundesrates nach einer Abstimmung im Jahr 2020, die vom Volk, aber nicht von den Kantonen angenommen wurde) und müssen zweifellos im Hinblick auf die Ad-hoc-Verordnung der EU, die derzeit verabschiedet wird, verstärkt werden.

### Literatur

Chappelet J.-L. (2022). The Olympics' evolving relationship with human rights: An ongoing affair. *Sport in Society* 25(1), 1-22.

Keys, Barbara J. (2019). *The Ideals of Global Sport: From Peace to Human Rights*. Philadelphia, University of Pennsylvania Press.

# Kann der öffentliche Sektor die moralischen Grenzen seiner Bediensteten verschieben?

Forschungsbereich Ökonomie der Regulierung Prof. Dr. Laure Athias

## Einleitung

**Bei vielen Entscheidungen müssen wir Abwägungen treffen zwischen Einzelinteressen und dem Gemeinwohl.** Berücksichtigen und verinnerlichen öffentliche Entscheidungsträger beispielsweise bei der Entscheidung für politische Massnahmen die unterschiedlichen Auswirkungen derselben Massnahme auf verschiedene gesellschaftliche Gruppen (z. B. Schweizer vs. Ausländer)? **Die Bereitschaft, das Gemeinwohl über das Einzelinteresse zu stellen,** bezieht sich auf einen bestimmten Wert: den Universalismus (d. h. die Fähigkeit, das Wohlergehen aller Menschen gleichermaßen zu berücksichtigen, unabhängig davon, ob sie sozial nah oder fern stehen (Enke et al. (2022))). Dieser Wert hat in der sozialwissenschaftlichen Literatur erhebliche Aufmerksamkeit erfahren, da er ein Prädiktor für prosoziale Verhaltensweisen, politische Ansichten, Einstellungen zum Klimawandel u. ä. ist und daher gleichberechtigt mit anderen «klassischen» Variablen wie Einkommen, Reichtum, Bildung, Religiosität oder Überzeugungen zur Effizienz der Regierung zu betrachten ist. Worüber man weniger bis gar nichts weiss, ist, wie ein solcher Wert geschaffen wird, wie eine Person zum Universalisten wird. **Genau das ist das Ziel dieser Forschungsarbeit: Sie soll untersuchen, ob und durch welche Mechanismen wirtschaftliche Institutionen diesen Wert prägen können.**

## Forschungsansatz

In der Philosophie und den Sozialwissenschaften wird seit jeher auf den Unterschied zwischen öffentlichem und privatem Sektor in Bezug auf die Organisationsziele hingewiesen, d. h. auf die relative Bedeutung, die dem Gemeinwohl und dem Einzelinteresse beigemessen wird. **Die theoretische Hypothese, die in dieser Forschungsarbeit aufgestellt und geprüft wird, lautet, dass der öffentliche Sektor seinen Bediensteten Universalismus vermittelt, indem er sie dem öffentlichen Geist oder anders gesagt dem Vorrang des Gemeinwohls über das Einzelinteresse aussetzt.**

Das Schweizer Haushalt-Panel liefert georeferenzierte Daten auf individueller Ebene über die Berufswahl der Befragten im öffentlichen und privaten Sektor sowie über ihre Präferenzen im Zeitverlauf. **Dadurch ist es möglich, einzuschätzen, wie sich der Universalismus (und andere Präferenzen) derselben Personen im selben Arbeitsmarkt verändert, wenn sie von einem Sektor in einen anderen wechseln.** Die kausale Identifikation steht jedoch vor dem Bias der dynamischen ausgelassenen Variation, die erklärt, warum ein Individuum den Sektor wechselt. Insbesondere ist es möglich, dass eine Person aufgrund eines positiven Shocks ihres Universalismus

(z. B. weil sie sich in jemanden verliebt!) den Sektor wechselt und somit bereits vor dem Sektorwechsel Universalist geworden ist.


Um diesen Bias zu entfernen, vergleicht diese Studie den anfänglichen Universalismus von Personen, die den Sektor wechseln (bevor sie den Sektor wechseln), mit dem von Personen, die im selben Sektor verbleiben, und stellt fest, dass die Selektion aufgrund des Universalismus auf der Ebene der öffentlichen Dienstleistungen (Bildung, Gesundheit und soziale Dienste, die sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor angesiedelt sind) stattfindet, aber nicht auf der Ebene des öffentlichen Sektors. **Es ist dann möglich, den kausalen Effekt des institutionellen Sektors zu erfassen, indem der Fokus auf die Arbeitnehmer gelegt wird, die von einem Sektor in einen anderen wechseln, jedoch nie im öffentlichen Dienst gearbeitet haben.**



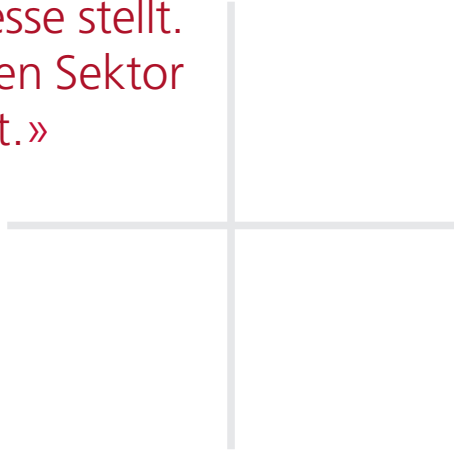
### Ergebnisse, Diskussionen und Auswirkungen

Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass 33 % der Beschäftigten, die ursprünglich keine Universalisten waren, zu solchen werden, wenn sie vom privaten in den öffentlichen Sektor wechseln. Hingegen lässt sich ein solcher Effekt des öffentlichen Dienstes auf die Ideologie, die Präferenzen für Sozialausgaben und Umverteilung sowie das Vertrauen in öffentliche Institutionen nicht nachweisen. Darüber hinaus **nehmen diese Arbeitnehmer, die zu Universalisten werden, die allgemeinen Verhaltensweisen an, die in der Literatur mit Universalisten in Verbindung gebracht werden: Sie haben weniger Freunde, spenden weniger lokal und mehr global und verhalten sich weniger wie «free-riders».** Diese Ergebnisse legen nahe, dass die Beschäftigten diesen Wert gut verinnerlicht haben und dass er, sobald er verinnerlicht ist, ihr Verhalten bestimmt.

**Natürlich kann dieser Effekt je nach «State capture»** (Form der politischen Korruption, bei der private Interessen einer Gruppe den Entscheidungsprozess eines Staates zu ihrem eigenen Vorteil massgeblich beeinflussen) **variieren. Die Forschungsarbeit untersucht die historischen Unterschiede der State capture, die zu anhaltenden kulturellen Unterschieden in den**



«Die Ergebnisse zeigen, dass die Bereitschaft, das Gemeinwohl über das Einzelinteresse zu stellen, insbesondere durch Arbeit im öffentlichen Sektor erworben werden kann. Der öffentliche Sektor vermittelt seinen Bediensteten diese Bereitschaft durch sein institutionelles Ziel, das im Gegensatz zur Privatwirtschaft das Gemeinwohl über das Einzelinteresse stellt. Jeder dritte Beschäftigte im öffentlichen Sektor erwirbt und behält diese Bereitschaft.»



**Überzeugungen der Individuen über den Staat und seine Pflicht, das Gemeinwohl über das Eigeninteresse zu stellen, geführt haben, um den Einfluss des öffentlichen Sektors auf den Universalismus durch die Untersuchung des öffentlichen Geistes aufzudecken.**

Da Beschäftigte zugleich Eltern oder Freund sein können und ihrerseits ihre Werte weitergeben, sind die Auswirkungen des öffentlichen Sektors auf die Verbreitung dieses Wertes in der Gesellschaft bedeutsam. Eine erste Andeutung der Ergebnisse ist, dass **sich eine Gesellschaft für einen grösseren öffentlichen Sektor entscheiden kann, um eine bedeutende Verbreitung dieses Wertes sicherzustellen**. Die Forschungsarbeit zeigt auch, dass **jede Reform des öffentlichen Sektors, um gewinnbringender zu sein, Anreize und moralische Botschaften rund um das Gemeinwohl kombinieren** und so die Komplementarität zwischen beiden nutzen sollte.

### Literatur

Laure Athias (2023). Endogenous Preferences for the Common Good: The Cultural Consequences of Economic Institutions through the Workplace. Working Paper.

Benjamin Enke, Ricardo Rodriguez-Padilla and Florian Zimmermann (2022). Moral Universalism: Measurement and Economic Relevance. *Management Science*, 68(5), 3590-3603.

## **IDHEAP**

Au cœur de l'action publique  
Am Puls des öffentlichen Sektors  
Al centro dell'azione pubblica  
At the heart of public service



[www.unil.ch/idheap/policybrief\\_DE](http://www.unil.ch/idheap/policybrief_DE)

*Unil*

UNIL | Université de Lausanne

IDHEAP  
Institut de hautes études  
en administration publique