

Arbeitswelt ohne Diskriminierung - Zusammenfassung

**Theres Egger, Tobias Bauer, Kilian Künzi -
Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS: Möglichkeiten von Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt, im Auftrag der Fachstelle für Rassismusbekämpfung des EDI, März 2003.**

Eine Kurzfassung der Studie liegt in den Sprachen Deutsch, Französisch oder Italienisch vor:

Fachstelle für Rassismusbekämpfung (Hrsg):
Arbeitswelt ohne Diskriminierung. Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt, Bern 2003

(Kostenlose Bestellung: Tel. 031 324 10 33,
Fax 031 322 44 37, e-mail ara@gs-edi.admin.ch oder
www.edi.admin.ch/ara.)

Der ausführliche Bericht kann im PDF-Format auf der Homepage der Fachstelle für Rassismusbekämpfung heruntergeladen werden.

Ausgangslage

Die Ausschreibung des Fonds 2004 „Projekte gegen Rassismus und für Menschenrechte“ der Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB) ist dem Thema „Arbeitswelt ohne Diskriminierung“ gewidmet. Die Ausschreibung des Fonds wurde im April 2003 mit einer gesamtschweizerischen Impulstagung lanciert. Zur Vorbereitung der Ausschreibung und im Hinblick auf die Umsetzungsarbeiten wurde das Büro BASS von der Fachstelle für Rassismusbekämpfung mit einer Studie beauftragt.

Ziel der Studie ist es, das Problemfeld der rassistischen Diskriminierung in der Arbeitswelt systematisch auszuleuchten. Sie soll Klarheit darüber verschaffen, was rassistische Diskriminierung ist, wer davon betroffen ist und in welchen Bereichen der Arbeitswelt sie auftritt. Es geht ausserdem darum, das Ausmass der Diskriminierung anhand bestehender Forschung zu beziffern und ihre volks- und betriebswirtschaftlichen Kosten aufzuzeigen. Im Anschluss daran werden Handlungsebenen und Handlungsperspektiven besprochen. Es werden ausgewählte Instrumente und Handlungsmöglichkeiten vorgestellt und ihre Vor- und Nachteile, insbesondere mit Blick auf ihre Umsetzbarkeit im schweizerischen Umfeld, diskutiert. Abgeschlossen wird der Bericht mit einem Überblick über den in der Schweiz bestehenden Forschungsbedarf.

Rassistische Diskriminierung

In der Arbeitswelt können verschiedene Gruppen von Menschen von Diskriminierung betroffen sein: Frauen, ältere Menschen, Behinderte, Ausländer/innen. Nicht alle sind Opfer von rassistischer Diskriminierung.

Rassistische Diskriminierung ist eine Praxis, die Menschen aufgrund von physiognomischen Merkmalen (z.B. der Hautfarbe), der ethnischen Herkunft, aufgrund kultureller Merkmale (z.B. Sprache, Name) und/oder ihrer religiöser Zugehörigkeit ungerecht oder intolerant behandelt, ihr Rechte vorenthält, sie demütigt, beleidigt, bedroht oder an Leib und Leben gefährdet. Betroffen von rassistischer Diskriminierung sind generell Menschen mit Migrationshintergrund. Das bedeutet, dass nicht nur Ausländer/innen rassistisch diskriminiert werden, sondern auch Schweizer/innen. Fahrende zum Beispiel oder Menschen, deren fremdländisch klingender Name auf nichtschweizerische Wurzeln verweist.

Formen rassistischer Diskriminierung

Rassistische Diskriminierung kann in verschiedenen Formen auftreten, wobei insbesondere zwischen direkter und indirekter Diskriminierung zu unterscheiden ist:

■ **Direkte Diskriminierung:** In einer vergleichbaren Situation wird eine Person aufgrund ihrer Herkunft oder anderer Merkmale ungleich behandelt. Auch bei Verhaltensweisen, welche die Würde der betroffenen Person verletzen, handelt es sich um direkte Diskriminierung.

■ **Indirekte Diskriminierung:** Angehörige bestimmter Minderheitsgruppen werden durch dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren benachteiligt. Wenn z.B. eine Betriebsordnung das Tragen von Kopfbedeckungen während der Arbeit verbietet, diskriminiert dies indirekt pakistanische Frauen, die einen Schleier tragen.

Diskriminierung in der Arbeitswelt

Die Bekämpfung von rassistischer Diskriminierung setzt im politischen, im gesellschaftlichen und im wirtschaftlichen Bereich an. Die Arbeitswelt nimmt dabei eine Schlüsselstellung ein. Die Bekämpfung von rassistischer Diskriminierung in der Arbeitswelt hat positive Rückwirkungen auf die ganze Gesellschaft. Mit andern Worten: Nichtdiskriminierungsmassnahmen in der Arbeitswelt sind grundlegend für eine erfolgreiche Integrationspolitik.

Rassistische Diskriminierung „vor“ und „auf“ dem Arbeitsmarkt

Wenn zwei Gruppen von Personen auf dem Arbeitsmarkt nicht gleichgestellt sind, so kann dies auf zwei Faktoren zurückzuführen sein: Auf die Ungleichstellung „vor“ dem Markt oder die Diskriminierung „auf“ dem Markt.

■ Ungleichstellung „vor dem Markt“ führt dazu, dass zwei Gruppen mit unterschiedlichen Voraussetzungen auf den Arbeitsmarkt kommen (z.B. unterschiedlicher Ausbildungsstand).

■ Diskriminierung „auf dem Markt“ bedeutet die Ungleichbehandlung von Personen mit gleichwertigen Voraussetzungen.

Wenn zum Beispiel ausländische Arbeitskräfte in einem Betrieb in tieferen hierarchischen Positionen tätig sind als schweizerische Arbeitskräfte (=Ungleichstellung „auf dem Markt“), so kann dies entweder darauf zurückgeführt werden, dass sie einen tieferen Ausbildungsstand haben (=Ungleichstellung „vor dem Markt“). Es kann aber auch daran liegen, dass ihre Beförderungschancen trotz gleicher Voraussetzungen geringer sind (=Diskriminierung „auf dem Markt“). Auch „vor dem Markt“ können ausländische Arbeitskräfte diskriminiert werden. Wenn z.B. ihre gleichwertigen Ausbildungsabschlüsse oder Diplome nicht anerkannt werden. Die Diskriminierung „vor dem Markt“ ist nicht Gegenstand dieser Studie.

Bereiche der Diskriminierung in der Arbeitswelt

Direkte und indirekte Diskriminierung „auf dem Arbeitsmarkt“ betrifft unterschiedliche Bereiche:

- Anstellungsdiskriminierung
- Beförderung
- Lohndiskriminierung
- Berufsbildung, Lehrstellen
- Weiterbildung
- Arbeitsschutz
- Kündigung und Kündigungsschutz
- Beschäftigungsdiskriminierung
- Rassistische Belästigung
- Mobbing

Rassistische Diskriminierung messen

Das Ausmass von rassistischer Diskriminierung in diesen Bereichen lässt sich mit verschiedenen Methoden erheben.

■ Statistische Schätzungen untersuchen z.B. den Lohn oder die berufliche Position von Ausländer/innen und Schweizer/innen. Diese Ausprägungen werden dabei soweit als möglich auf produktivitätsbestimmende Qualifikationen (z.B. Ausbildung, Erfahrung) zurückgeführt. Die nach

Berücksichtigung dieser Faktoren verbleibende Differenz, stellt eine Schätzung des Einflusses von Diskriminierung dar.

■ Direkte Befragungen von Betroffenen erheben den Anteil von diskriminierten Personen bei potentiellen Betroffenen (z.B. Personen aus Nicht-OECD-Staaten).

■ Direkte Befragungen von Bevölkerung und Unternehmen erfragen die Einstellungen und Einschätzungen zu Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit.

■ Direkte Testverfahren (Practice Testing) erheben die Diskriminierungsrate bei der Anstellung. Bei dieser experimentellen Methode bewerben sich zwei Personen mit gleicher Qualifikation auf eine Stelle, wobei die eine einer Minderheit und die andere der Bevölkerungsmehrheit angehört.

Empirische Befunde für das Ausland

Die Forschung in den USA und Europa untersuchte unter Anwendung der verschiedenen Methoden vor allem den Zugang zum Arbeitsmarkt. In den 1990er Jahren wurden in verschiedenen Staaten direkte Diskriminierungstests durchgeführt, die sich an einer einheitlichen Methodik orientierten. Die Studien in Europa (Belgien, Deutschland, Niederlande, Spanien) zeigen, dass in durchschnittlich 30 Prozent der Anstellungsverfahren diskriminiert wurde. Die in den USA durchgeführten Studien kamen für die verschiedenen Minderheitengruppen auf Diskriminierungsraten zwischen 19 und 33 Prozent. In allen europäischen Studien fand die Diskriminierung mehrheitlich auf der ersten Stufe der Bewerbung statt, d.h. bei der Nachfrage, ob die Stelle noch zu haben sei. Mit andern Worten: Der fremdländisch anmutende Name reichte in der Mehrheit der Fälle aus, die Bewerbenden zurückzuweisen.

Empirische Befunde für die Schweiz

Das Ausmass der Anstellungsdiskriminierung wurde in vergleichbarer Weise auch für die Schweiz untersucht. Die Resultate der Studie werden im Herbst 2003 vorliegen. In der Schweiz beschäftigten sich Studien unter anderem mit der Lohn- und Beschäftigungsdiskriminierung. Die statistischen Schätzungen zur Lohndiskriminierung belegen, dass auf dem Schweizer Arbeitsmarkt eine Lohnbenachteiligung ausländischer Arbeitskräfte existiert, die abhängig ist von deren arbeitsrechtlichen Stellung und der geografischen Herkunft. Während Arbeitskräfte aus Westeuropa nicht wesentlich weniger verdienen als der Durchschnitt der übrigen Arbeitskräfte, betrug der Lohnnachteil - bei sonst gleichen Bedingungen - rund 12 Pro-

zent für Arbeitskräfte aus traditionellen Auswanderungsländern und stieg auf über 40 Prozent bei Personen aus Afrika. Auch im Bezug auf die hierarchischen Positionen ergaben sich Unterschiede, welche nicht mit den individuellen Voraussetzungen erklärt werden konnten. Bei der Beförderung in Führungspositionen konnte gegenüber Personen mit einer Niederlassungs- oder Jahresaufenthalterbewilligung keine Diskriminierung ausgemacht werden. Es zeigte sich jedoch, dass alle untersuchten Gruppen von ausländischen Arbeitskräften in den untersten hierarchischen Positionen weitaus stärker vertreten waren, als es ihren Qualifikationen entsprach.

Die ökonomischen Auswirkungen

Rassistische Diskriminierung stellt nicht nur einen Verstoss gegen die Menschenrechte dar und kann den sozialen Zusammenhalt gefährden, sie zieht volks- und betriebswirtschaftliche Folgekosten nach sich.

■ **Volkswirtschaftliche Kosten:** Die Diskriminierung einzelner Gruppen von Arbeitnehmenden ist gesamtwirtschaftlich ineffizient, da sie eine volkswirtschaftliche Verschwendung von Ressourcen bedeutet. Diese kommt durch Abweichungen von der optimalen Lohn- und Preisstruktur zustande. Dass Diskriminierung mit volkswirtschaftlichen Kosten verbunden ist, ist in der ökonomischen Literatur unbestritten. Es wird indes unterschiedlich beurteilt, wer welchen Anteil an den Kosten trägt bzw. wer von der Diskriminierung auch profitiert. In der neoklassischen Analyse profitieren die Mitglieder der nicht diskriminierten Gruppe (z.B. die einheimischen Arbeitskräfte) von der Diskriminierung, während die Arbeitgeber verlieren. In der radikalen politischen Ökonomie verlieren auch die Mitglieder der nicht diskriminierten Gruppe, während die Arbeitgeber gewinnen. Unbestritten ist in allen Ansätzen, dass die diskriminierte Gruppe, das heisst Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund, den Hauptteil der Kosten trägt.

■ **Betriebswirtschaftliche Kosten:** Rassistische Diskriminierung führt zunächst zu internen Kosten. Das zentrale Ziel des Personalmanagements besteht in der optimalen Nutzung der Human-Ressourcen. Wenn bestimmte Personen gar nicht oder nicht adäquat tätig sein können, so bedeutet dies eine Beeinträchtigung der Erreichung dieses Ziels. Konkrete Folgen von rassistischer Diskriminierung sind aus personalwirtschaftlicher Sicht die nicht-optimale Nutzung der Human-Ressourcen, geringere Motivation, Innovation und Produktivität der diskriminierten Personengruppe, eine höhere Abwesenheits-, Krankheits- und Fluktuationsrate sowie die Zu-

nahme von Konflikten. Im weiteren ist die Diskriminierung für die Betriebe mit externen Kosten verbunden, indem beispielsweise das Interesse der Verbraucher und Investoren schwindet oder essentielle Vermögenswerte, wie der Markennamen oder das Image leiden.

Handlungsperspektiven und -ebenen

Die Pflicht, rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt zu bekämpfen, ergibt sich aus moralischen, sozialen und ökonomischen Gründen. Die Massnahmen für eine diskriminierungsfreie Arbeitswelt gehen von unterschiedlichen Handlungsperspektiven aus und müssen auf verschiedenen Handlungsebenen ansetzen.

■ **Handlungsperspektiven:** Hier sind drei Ansätze zu unterscheiden: Die Sanktion von rassistischer Diskriminierung, die Beseitigung von diskriminierenden Schranken und die Förderung von Nicht-diskriminierung.

■ **Handlungsebenen:** Wir unterscheiden zwischen betriebsinternen Massnahmen, Massnahmen in Zusammenarbeit der Sozialpartner und anderer Organisationen, Massnahmen zur Unterstützung von Schlüsselpersonen und dem Schutz der Opfer von Diskriminierung, marktgesteuerten Anreizsystemen, Massnahmen zur Förderung der gesamtgesellschaftlichen Unterstützung und gesetzgeberischen Massnahmen.

Ausgewählte Instrumente und Handlungsmöglichkeiten

Aus dem breiten Spektrum der Handlungsmöglichkeiten und Instrumente werden folgenden eingehender betrachtet:

■ **Betriebsinternes ethnisches Audit und ethnisches Monitoring:** Beim ethnischen Audit wird die Vertretung von bestimmten Gruppen von Arbeitskräften in den Betrieben und auf verschiedenen Hierarchiestufen und die Bedingungen von Anstellung und Beschäftigung erhoben. Ein Audit ist eine wichtige Massnahme zur Überwindung einer Haltung, welche die Existenz von Diskriminierung negiert, kann die Handlungsbereitschaft verstärken und zeigt die Bereiche und Zielgruppen auf, bei denen Handlungsbedarf besteht. Ein Audit kann von einem quantitativen Ansatz (Beschäftigungs- und Lohnstrukturerhebung) oder einem qualitativen Ansatz ausgehen (Befragung von Belegschaft, Management). Der Erfolg von Massnahmen wird durch ein ethnisches Monitoring überprüft, das die Entwicklung der Vertretung und der Arbeitsbedingungen der Zielgruppen regelmässig erfasst.

■ **Diversity Management:** Personalmanagement im Sinne von Diversity sieht die Vielfalt der Mitarbeitenden im Bezug auf ethnische Herkunft, Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, Religion oder körperliche Fähigkeiten als ein Gewinn, der zur Steigerung der Rentabilität und Wettbewerbsfähigkeit beiträgt. Umfassend praktiziertes Diversity Management beinhaltet positive Fördermassnahmen, Massnahmen zum Abbau diskriminierender Schranken und die Sanktion von Diskriminierung. In der Praxis werden häufig die positiven Massnahmen betont und es fehlen verpflichtendere Massnahmen, wie zum Beispiel Sanktionen. In der starken Betonung des ökonomischen Arguments liegt die Gefahr, dass die zwingenden moralischen und soziale Gründe für das Handeln vernachlässigt werden.

■ **Verhaltenscodices** (Code of Practice, Code of Conduct): Ein Verhaltenscodex will Unternehmen oder Organisationen zu ethischem Verhalten ermutigen und anleiten. Er basiert auf den Grundsätzen der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung und beinhaltet gesetzlich vorgeschriebene oder vom Unternehmen selbst gesetzte Mindeststandards. Der Codex kann alle Bereiche der Anstellung und Beschäftigung umfassen oder sich auf bestimmte Bereiche (z.B. das Anstellungsverfahren) beschränken. Das Spektrum der Verhaltenscodices reicht von internationalen Grundsatzserklärungen (z.B. die Grundsatzserklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der Internationalen Arbeitsorganisation IAO), über Codices auf Länderebene oder für einzelne Branchen hin zu Verhaltensleitlinien in einzelnen Betrieben und Institutionen. Ein Verhaltenscodex, der auf überbetrieblicher Ebene die Gleichstellung und Nichtdiskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund in der Arbeitswelt umfassend behandelt, besteht in der Schweiz noch nicht.

■ **Betriebsvereinbarungen** sind das Resultat von Verhandlungen zwischen der Betriebs- oder Konzernleitung und den betriebs- oder konzerninternen Arbeitnehmergremien auf internationaler, nationaler oder regionaler Ebene. Sie umfassen Grundsätze und Normen zu den Arbeitsbedingungen in einem Betrieb/Konzern generell oder beziehen sich auf ein bestimmtes Anliegen (z.B. Bekämpfung rassistischer Diskriminierung). In den 1990er Jahre wurden verschiedene Betriebsvereinbarungen mit multinationalen Unternehmen abgeschlossen, wobei die Mehrheit von ihnen Bestimmungen über Nicht-Diskriminierung enthalten. Von den Schweizer multinationalen Unternehmen hat bislang keines eine solche Vereinbarung unterzeichnet. Eine Vorreiterrolle in der Ausarbeitung von Betriebsvereinbarungen, welche spezifisch auf die Bekämpfung von rassistischer Diskriminierung abzielen, nimmt die

deutsche IG Metall ein. Sie arbeitete einen Mustervertrag aus, welcher die Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in Unternehmen sehr umfassend regelt. 1996 trat der Vertrag erstmals in den Firmen Thyssen und Volkswagen in Kraft und wurde in der Folge in weiteren Unternehmen unterzeichnet.

■ Das System der **Gesamtarbeitsverträge** (GAV) dient der Vereinbarung von Mindeststandards der Arbeitsbedingungen zwischen den Sozialpartnern. Während zahlreiche GAV Bestimmungen zur Chancengleichheit von Mann und Frau beinhalten, sind Bestimmungen zur Beseitigung rassistischer Diskriminierung in der Schweiz mit einigen Ausnahmen (SBB, Post, Swisscom) noch wenig verbreitet. GAV sind in der Schweiz gut verankert und ermöglichen eine unmittelbare, praxisorientierte und flexible Umsetzung von Nichtdiskriminierungsmassnahmen. Sie stellen damit ein sehr geeignetes Instrument in der Bekämpfung rassistischer Diskriminierung dar.

■ **Schulung von Schlüsselpersonen:** Die Schulung von Schlüsselpersonen auf dem Arbeitsmarkt richtet sich z.B. an Personalverantwortliche, Lehrlingsbetreuer, Gewerkschaftsfunktionärinnen oder an das Personal von Stellenvermittlungsbüros. Sie verfolgt dabei unterschiedliche strategische Ziele: Information, die Veränderung von Einstellungen bzw. des Verhaltens oder den organisatorischen Wandel. Inwieweit Schulungsmassnahmen wirksam sind, hängt u.a. von der Dauer, der Art und der Intensität der Schulung sowie vom Support durch Vorgesetzte und der Einbettung in eine umfassende Politik der Nichtdiskriminierung ab. Im In- und Ausland existiert ein breites Schulungs- und Kursangebot, das von Informationskursen, über Schulung in interkultureller Kommunikation zu Personalmanagement-Kursen zu Diversity reicht. Es sollte vernetzt, professionalisiert und besser kommuniziert werden.

■ **Anlaufstellen für Betroffene:** Dem Schutz der Opfer muss höchste Priorität zukommen. Erlebte Diskriminierung beeinträchtigt nicht nur die Arbeitsleistung der Betroffenen, sie kann vor allem auch gravierende psychische und körperliche Auswirkungen haben. Anlaufstellen dienen nicht nur dem Schutz der Opfer, sondern tragen darüber hinaus zur Sensibilisierung für das Problem der rassistischen Diskriminierung bei. Im Netz der schweizerischen Anlaufstellen bestehen Lücken betreffend die Kompetenzen im Umgang mit rassistischer Diskriminierung in der Arbeitswelt. Dieses Defizit soll insbesondere durch eine stärkere Vernetzung und Schulung bzw. Beratung für bestehende Stellen beseitigt werden. Die Betriebe und Gewerkschaften, welche dem

Schutz ihrer Angestellten und Mitglieder verpflichtet sind, müssen an der Schliessung der Lücken mitarbeiten.

■ **Zertifizierung und Rating:** Der Anreiz, sich für eine diskriminierungsfreie Arbeitswelt einzusetzen, kann auch von aussen an die Unternehmen herangetragen werden: Von Kundinnen, Konsumenten oder Anlegerinnen. Nichtdiskriminierende Unternehmen können profitieren, wenn sie sich im Rahmen eines Labels zertifizieren lassen. Dies kann ein umfassendes Sozietalabel wie SA 8000 sein oder ein eigenes Label, das die Einhaltung von Mindeststandards im Bezug auf die Arbeitsbedingungen garantiert. Neben dem Sozietalabel SA 8000 (unter dem als einziges Schweizer Unternehmen die Charles Vögele AG zertifiziert ist) sind in der Schweiz insbesondere Fair-Trade- oder Produkte-Label bekannt. Nichtdiskriminierende Unternehmen können ebenfalls profitieren, wenn sie im Rahmen eines Ratings positiv bewertet werden. Börsennotierte Unternehmen können dadurch z.B. in einen sogenannten sozialverantwortlichen Anlagefonds aufgenommen werden. Das vorbildliche Verhalten kann auch mit einer Auszeichnung publik gemacht werden. Die zunehmende Vielfalt der Label und Ratings und die mangelnde Transparenz können indes ihre positive Wirkung schwächen und erfordern Bemühungen zur Normierung und Klassifizierung.

■ **Submission (Contract Compliance):** Durch die Vergabe von öffentlichen Aufträgen hat der Staat die Möglichkeit, diese Vergabe an Mindestbedingungen oder besondere nichtdiskriminierende Massnahmen zu knüpfen. Das Instrument der Submission oder „Contract Compliance“ zur Bekämpfung rassistischer Diskriminierung hat insbesondere in den USA eine weit zurückreichende Tradition. In der schweizerischen Submissionsgesetzgebung sind bislang lediglich die Lohngleichheit von Mann und Frau verankert. Daneben ist die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen und Arbeitsbedingungen festgeschrieben, wodurch wichtige Standards eingefordert werden können, welche Basis für ein nichtdiskriminierendes Arbeitsverhältnis sind (z.B. Mindestlöhne). Die Möglichkeit, bei Bundesbeschaffungen vermehrt auf soziale Kriterien zurückzugreifen, wird im Rahmen der Strategie des Bundes zur nachhaltigen Entwicklung geprüft.

■ **Informations-, Aufklärungs- und Sensibilisierungskampagnen:**

Der Erfolg von Massnahmen für Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung ist stark vom politischen und sozialen Klima abhängig. Kommunikationsmassnahmen können dieses Klima in positiver Weise beeinflussen und die gesamtge-

sellschaftliche Unterstützung fördern. Dies kann in Form von Informations-, Aufklärungs- oder Sensibilisierungskampagnen geschehen. Kampagnen verfolgen unterschiedliche Ziele (Information, Aufklärung, Sensibilisierung). Sie können von verschiedenen Akteuren ausgehen (z.B. staatliche Stellen, Branchenverbänden, Gewerkschaften, Opinion Leaders) und sich an unterschiedliche Adressaten (z.B. Bevölkerung, Konsumenten, Anlegerinnen) wenden. Die Inhalte können über Medien kommuniziert werden (z.B. Broschüren, Plakate, Massenmedien) oder interpersonell vermittelt werden (z.B. Referate, Diskussionsrunden). In der Schweiz haben insbesondere Kampagnen zur Förderung von sozialverträglichem Konsum oder sozialverträglichen Investitionen breitere Beachtung erlangt.

■ **Gesetzgeberische Massnahmen:** Die Schweiz hat insbesondere das „Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung“ (CERD) der UNO unterzeichnet, ebenso die Konvention Nr. 111 der IAO gegen Diskriminierung im Berufsleben und bei der Anstellung. Ebenso ist sie zur Umsetzung der entsprechenden Empfehlungen der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz verpflichtet (ECRI General Policy Recommendation No. 7). Die schweizerische Gesetzgebung vermag den Schutz vor rassistischer Diskriminierung in der Arbeitswelt indes nur unvollkommen zu garantieren. Das in der Verfassung festgeschriebene Willkürverbot des Staates beschränkt sich auf Anstellungen im öffentlichen Dienst. Auch die im Strafrecht fixierte Antirassismus-Norm ist auf betrieblicher Ebene nur begrenzt wirksam. Die im Obligationenrecht und Arbeitsgesetz festgelegten arbeitsrechtlichen Regelungen beziehen sich auf den Schutz der Persönlichkeit und können z.B. bei rassistischer Belästigung und Mobbing angerufen werden. Im weiteren bietet das Obligationenrecht gewissen Schutz vor missbräuchlicher Kündigung, die im Kontext von rassistischer Diskriminierung steht. In der Schweiz fehlt insbesondere eine umfassende zivilrechtliche Norm zur Nichtdiskriminierung, die sowohl direkte als auch indirekte Diskriminierung in allen Bereichen des öffentlichen Lebens, inklusive der Arbeitswelt, umfasst und neben Sanktionen auch positive Massnahmen vorsieht.

Erkennen - Bekämpfen - Schützen

Die Schweiz ist im Rahmen internationaler Übereinkommen dazu verpflichtet, rassistische Diskriminierung zu bekämpfen. Die vorliegende Studie zeigt auf, dass Menschen aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe oder ihres Glaubens in der Arbeitswelt rassistische Diskriminierung erleiden und legt dar, welche persönlichen, sozia-

len und ökonomischen Folgen dies hat. Daraus ergibt sich die Verpflichtung, an den zentralen Aufgaben - rassistische Diskriminierung erkennen, sie bekämpfen und die Opfer schützen - intensiv mitzuarbeiten. Diese Verantwortung liegt bei den Betrieben, den Arbeitgeberverbänden, den Gewerkschaften, bei Bund und Kantonen oder Nichtregierungsorganisationen. Verantwortung tragen aber auch Individuen in ihrer Rolle als Konsumentinnen und Konsumenten, als Vorgesetzte und als Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen.