



DISKRIMINIERUNG AM
ARBEITSPLATZ:
GLEICHBEHANDLUNG
GEWÄHRLEISTEN
Praxishandbuch



Travail.Suisse

Für Menschenrechte
sumissu
Gegen Rassismus
DER BUNDE FÖRDERT PROJEKTE IN DEN BEREICHEN
BILDUNG, SENSIBILISIERUNG, PRÄVENTION, MEDIEN- UND
KOMMUNIKATION

Vorwort

Drei gute Gründe für die Bekämpfung rassistischer Diskriminierung am Arbeitsplatz

Rassistische Diskriminierung ist Bestandteil der Arbeitswelt. Dass kaum über sie gesprochen wird, bedeutet nicht, dass sie nicht existiert. Travail.Suisse hat im Rahmen einer Studie über Integration am Arbeitsplatz Kaderpersonen und ausländische Arbeitnehmende befragt. Dabei zeigte sich, dass Diskriminierung in allen Bereichen und auf allen Hierarchiestufen der Arbeitswelt vorkommt. Oft steckt keine Absicht hinter dem diskriminierenden Akt, sondern Unwissenheit, Dummheit, Vorurteile oder schlecht angepasste Strukturen. Deshalb kann rassistische Diskriminierung bekämpft werden und es gibt mindestens drei gute Gründe dies zu tun:

Erstens haben wir eine **moralische Verantwortung**: Rassistische Diskriminierung stellt eine Missachtung fundamentaler Menschenrechte dar. Das Prinzip der Nichtdiskriminierung wird übrigens durch verschiedene internationale Konventionen sowie durch die Bundesverfassung garantiert.

Zweitens gibt es **soziale Gründe**: Rassistische Diskriminierung erzeugt soziale Spannungen und somit gehen potentielle menschliche Ressourcen verloren. Am stärksten gefährdet sind Arbeitnehmende aus Ländern ausserhalb der EU. Ihr Status ist oft prekärer und die öffentliche Meinung Ihnen gegenüber von Vorurteilen und Misstrauen geprägt, was sich auch am Arbeitsplatz niederschlägt. Ihnen sollte unsere besondere Aufmerksamkeit gelten.

Drittens kann rassistische Diskriminierung **erhöhte Kosten** für das Unternehmen verursachen: Sie führt zu einer Verschlechterung des Arbeitsklimas, einer Zunahme der Absenzen infolge Krankheit oder willentlichem Fernbleiben von der Arbeit, häufigem Personalwechsel (die diskriminierte Person wird letztendlich kündigen), mangelnder Motivation und sinkender Produktivität.

Der Kampf gegen rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt ist eine wichtige Aufgabe, gerade weil der Arbeitsplatz einer der zentralsten Orte der Integration ist. Integration kann aber nur erfolgreich sein, wenn Diskriminierung vorgebeugt und Gleichbehandlung gewährleistet werden.

Hugo Fasel, Präsident Travail.Suisse

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

1. Einleitung	3
2. Was ist Diskriminierung	4
2.1 Rassistische Diskriminierung	5
2.2 Direkte und indirekte Diskriminierung	5
2.3 Typische Merkmale rassistischer Diskriminierung	6
3. Hauptformen der Diskriminierung am Arbeitsplatz	8
3.1 Diskriminierung vor und bei der Anstellung	9
3.1.1 Vom Aufenthaltsstatus abhängige Barrieren	9
3.1.2 Diskriminierung bei der Anstellung	9
3.2 Diskriminierung in der Ausbildung	10
3.3 Diskriminierung in der Weiterbildung	10
3.4 Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg	11
3.5 Diskriminierung bei der Entlohnung	12
3.6 Diskriminierung in den Arbeitsbeziehungen	13
3.7 Andere Formen von Diskriminierung	15
3.8 Respekt und Anerkennung	16
4. Strategien zur Vermeidung von Diskriminierungen und zur Verwirklichung der Gleichbehandlung	18
4.1 Erkennen des Problems durch die Unternehmensleitung	18
4.2 Vorgehen und Massnahmen	19
4.2.1 Aufenthaltsstatus und Einstellung	19
4.2.2 Ausbildung	19
4.2.3 Weiterbildung und Beförderung	20
4.2.4 Entlohnung	20
4.2.5 Arbeitsbeziehung	21
4.3 Instrumente für die Umsetzung	21
5. Unterstützung der Opfer, Schlichtung und Sanktionen	26
5.1 Rolle der Direktion, der Kader und der Kolleg/innen	27
5.2 Schlichtung	28
5.3 Sanktionen	29
5.4 Gerichtsverfahren	29
5.4.1 Diskriminierungsgesetzgebung entsprechend dem Gleichstellungsgesetz	30
Kurzes Quellenverzeichnis	31
Nützliche Adressen	32