

# Die Bekämpfung der Diskriminierung am Arbeitsplatz lohnt sich!

## Diskriminierung am Arbeitsplatz

Wenn Menschen wegen ihres Geschlechts, ihrer Nationalität, Herkunft, Religion, Hautfarbe, Behinderung oder anderen Merkmalen schlechter behandelt oder ausgegrenzt werden, spricht man von Diskriminierung. Diskriminierung kann überall auftreten, wo Menschen sich begegnen: in der Waschküche, im Laden, in der Schule, am Arbeitsplatz. Ein ausländischer Name kann zum Beispiel dazu führen, dass Betroffene trotz gleichwertigen oder gar besseren Qualifikationen als ihre Schweizer Konkurrenten gar nicht erst an ein Bewerbungsgespräch eingeladen werden. Als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin können sie sich beruflich nicht weiterentwickeln, weil sie von Weiterbildungen ausgeschlossen oder bei Beförderungen übergangen werden.

Ungleichheiten in der Arbeitswelt sind hingegen nicht pauschal mit Diskriminierung gleichzusetzen. Ungleichbehandlungen sind zulässig, wenn ein sachlicher Grund vorliegt wie bspw. eine bessere Qualifikation oder mehr Berufserfahrung. Eine Nichtanstellung aufgrund fehlender Qualifizierung ist nicht diskriminierend. Eine Nichtanstellung aufgrund der Herkunft oder der Hautfarbe dagegen schon, sie kann sogar rechtlich anfechtbar sein.

Unternehmen haben ein Interesse daran, Diskriminierungen am Arbeitsplatz zu verhindern oder abzubauen. Ein gutes Arbeitsklima und gerechte Behandlung aller Mitarbeitenden führt zu grösserer Motivation, Leistungsbereitschaft und Produktivitätssteigerung. Die Fähigkeiten aller Mitarbeitenden können optimal genutzt werden. Der Ruf der Firma als guter Arbeitgeber erleichtert zudem generell die Personalrekrutierung und macht Ihr Unternehmen für gut qualifizierte Fachkräfte attraktiv.

## Handlungsempfehlungen gegen Diskriminierung in der Arbeitswelt

Arbeitgeber leisten einen wertvollen Beitrag zur Integration der Ausländer und Ausländerinnen. Der diskriminierungsfreie Zugang zum Arbeitsmarkt ist ein wichtiger Faktor für die Integration dieser Personen in unsere Gesellschaft. Trotzdem ist Diskriminierung auch in der Arbeitswelt immer noch feststellbar. Für die Betroffenen ist es oft schwierig, sich dagegen zu wehren, sei es aus Unkenntnis über ihre Rechte oder aus Furcht vor Schikanen. Diskriminierung kann von der Personalrekrutierung bis zur Kündigung auftreten und dabei ganz unterschiedliche Formen annehmen. Nachfolgend werden die wichtigsten Bereiche und Formen in der Arbeitswelt kurz erläutert und mit Handlungsempfehlungen ergänzt.

## Anstellungsverfahren

Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass Vorurteile gegenüber Menschen bestimmter Nationalitäten, mit ausländisch klingenden Namen, anderer Hautfarbe oder anderem Glauben bereits im Bewerbungsverfahren zu Diskriminierung führen können:

- Bewerbungsunterlagen von als einheimisch eingestuften Personen werden häufig zuerst geprüft.
- Stellensuchenden mit fremdländisch klingenden Namen wird mitgeteilt, die Stelle sei bereits vergeben, ohne dass ihr Dossier genauer angeschaut worden wäre.
- Im Ausland erworbene Fähigkeiten werden generell als wertlos abgestempelt.
- Stellenausschreibungen werden mit diskriminierenden Einschränkungen versehen («Stellensuchende aus dem Balkan können leider nicht berücksichtigt werden») und verstossen somit gegen den elementaren Grundsatz der Gleichstellung.
- Im Bewerbungsgespräch verstellen Vorurteile gegenüber Menschen, die als „anders“ empfunden werden, den Blick für vorhandene Fähigkeiten und Entwicklungspotenzial.

### Empfehlungen

- Schreiben Sie Stellen so aus, dass die gewünschten Qualifikationen klar im Vordergrund stehen und sich auch Personen mit Migrationshintergrund, ob mit in der Schweiz oder im Ausland erworbenen Qualifikationen, angesprochen fühlen.
- Berücksichtigen Sie bei der Rekrutierung die wirklich notwendigen Qualifikationen, perfekte Sprachkenntnisse sind nicht für jede Aufgabe unverzichtbar.
- Berücksichtigen Sie im Ausland erworbene Diplome zumindest als Hinweis auf erworbene Qualifikationen und/oder lassen Sie diese anerkennen (mehr dazu: Auslandschweizer-Organisation ASO: [www.aso.ch](http://www.aso.ch) > Beratung > Ausbildung in der Schweiz > Ausbildung > Diplomanerkennung).
- Kommunizieren Sie im Bewerbungsgespräch klar, wo die „Toleranzgrenze“ in Ihrem Betrieb liegt, ob bspw. mehrmaliges Beten/pro Tag akzeptiert wird oder nicht.
- Lassen Sie sich die persönlichen Angaben und das Foto der sich bewerbenden Person von einer Drittperson abdecken, die nicht ins Bewerbungsverfahren involviert ist.

### Gewinn

Diskriminierungsfreie Stellenausschreibungen und Rekrutierungsverfahren erhöhen den Anteil an gut qualifizierten Bewerbern, welche die erwünschten Qualifikationen mitbringen und deren Potenzial im Betrieb gewinnbringend eingesetzt werden kann.

Betriebe mit einer guten Reputation positionieren sich auf dem Arbeitsmarkt erfolgreicher.

## Lehrstellen

Ausländische Jugendliche entscheiden sich überdurchschnittlich oft für eine Berufslehre. Werden sie vom Lehrstellenmarkt ausgeschlossen, entgehen der Wirtschaft dringend benötigte zukünftige Fachkräfte.

- Benachteiligungen ausländischer Jugendlicher beim Zugang zu Lehrstellen sind im Lehrstellenbarometer des Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) klar dokumentiert. Sie sind besonders problematisch, weil Hindernisse beim Zugang zur Berufsbildung die Chancen dieser Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt grundsätzlich und einschneidend einschränken.
- Auch Jugendliche mit einem Schweizer Pass, aber mit Migrationshintergrund, sind durch ihren ausländischen Namen von diesem Problem betroffen.
- Ausländische Jugendliche, welche ihre Schulbildung nur teils in der Schweiz absolviert haben, sind auf dem Lehrstellenmarkt besonders benachteiligt.

### Empfehlungen

- Schreiben Sie Stellen so aus, dass die gewünschten Qualifikationen klar im Vordergrund stehen und sich auch Personen mit Migrationshintergrund angesprochen fühlen.
- Ermöglichen Sie auch ausländischen Jugendlichen Schnupperlehren und Praktika.
- Lassen Sie sich die persönlichen Angaben und das Foto der sich bewerbenden Person von einer Drittperson abdecken, die nicht ins Bewerbungsverfahren involviert ist.
- Lassen Sie sich durch die kantonalen Berufsbildungsämtern beraten und unterstützen.  
(mehr dazu unter <http://www.berufsbildung.ch/dyn/2714.aspx?topic=817&level=1&language=de&list=true>)

### Gewinn

Eine erfolgreich absolvierte Lehre hängt vom passenden Profil und nicht vom Namen ab.

Gewinnen Sie neue Fachkräfte für Ihre Branche. Dies sichert Ihrem Betrieb auch in Zukunft die benötigten gut qualifizierten Mitarbeitenden.

## Weiterbildung, Beförderung & Lohnentwicklung

Weiterbildungsmöglichkeiten und eine systematische Laufbahnplanung sind heute in vielen Unternehmen eine Selbstverständlichkeit. Einzelne Unternehmen schliessen hingegen bestimmte ausländische Personengruppen zum vornherein von diesen Entwicklungsmöglichkeiten aus. Auch bei Löhnen, Prämien, Umsatz- und Gewinnbeteiligungen können Unterschiede festgestellt werden, die sich nicht durch unterschiedliche Ausbildung, Berufserfahrung, etc. erklären lassen.

- Mangelnde Information über Weiterbildungsmöglichkeiten behindert die berufliche Entwicklung, was die Chancen bei Stellenwechsel und Beförderung verringert.

- Unternehmen, die Personengruppen ausgrenzen, schaden nicht nur den Betroffenen, sondern auch sich selber: Sie nutzen das Potenzial dieser Angestellten nicht, die Einsatzbereitschaft der Betroffenen sinkt, das Betriebsklima verschlechtert sich.

### Empfehlungen

- Gewährleisten Sie allen Mitarbeitenden den Zugang zu den nötigen Informationen und bilden Sie die Mitarbeitende am Arbeitsplatz weiter.
- Führen Sie regelmässig Förderungsgespräche mit Mitarbeitenden durch.
- Unterstützen Sie die Mitarbeitenden wenn möglich bei Laufbahnplanung, der Erweiterung ihrer Qualifikationen und geeigneten Weiterbildungen.
- Achten Sie auf Lohngleichheit auch in Bezug auf die ausländischen Mitarbeitenden.

### Gewinn

Das gut ausgeschöpfte Potenzial aller Mitarbeitenden bereichert Ihr Unternehmen und trägt zum wirtschaftlichen Erfolg bei.

Attraktive Weiterbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen erhöhen die Attraktivität Ihres Unternehmens bei der Mitarbeitersuche und senken die Fluktuation.

Lohngleichheit und attraktive Lohnpolitik fördern Einsatzwillen, Entwicklungsbereitschaft und ein gutes Betriebsklima und ziehen gut qualifizierte Bewerber und Bewerberinnen an.

## **Rassistische Belästigung & Mobbing**

Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, seine Mitarbeitenden gegen alle Arten von Belästigung - auch rassistische - und Mobbing zu schützen (Schutz der persönlichen Integrität). Belästigung und Mobbing zielt darauf ab, das Ansehen des Opfers zu schädigen und es allenfalls aus seiner Position zu verdrängen. Das schikanierende Verhalten kann sich auch rassistischer Diskriminierung bedienen. Durch betriebliche Bedingungen wie hohen Konkurrenzdruck und fehlende Politik der Nichtdiskriminierung kann dies noch begünstigt werden.

- Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz können von Vorgesetzten, Arbeitskollegen oder der Kundschaft ausgehen.
- Mitarbeitende können zum Beispiel aufgrund ihrer Herkunft, Nationalität, Religion, Hautfarbe gemobbt, also über einen längeren Zeitraum wiederholt schikaniert und ausgegrenzt werden.
- Rassistische Belästigung kommt vor in Form von verbaler Gewalt (Beleidigungen, Spötteleien, Unterstellungen), Verbreitung von Lügen, körperlicher Belästigung oder Gewalt.

### Empfehlungen

- Erarbeiten Sie ein Merkblatt oder Reglement gegen Belästigung und Mobbing und berücksichtigen Sie dort den Aspekt rassistischer Diskriminierung.
- Sensibilisieren Sie die Mitarbeitenden für ein multikulturelles Umfeld und durchmischen Sie falls möglich die Teams mit verschiedenen Nationalitäten.
- Vermitteln Sie den Mitarbeitenden, bspw. mit einer Informationsveranstaltung, dass es in Ihrem Betrieb eine klare Politik gibt, die Mobbing und Belästigungen untersagt und Verstösse sanktioniert.

### Gewinn

Sie haben die gesetzliche Verpflichtung zur Verhinderung von Belästigung und Mobbing umgesetzt und die notwendigen Massnahmen zum Schutz aller Mitarbeitenden getroffen.

Ein gutes diskriminierungsfreies Arbeitsklima fördert Motivation, Leistungsbereitschaft und Produktivität und somit Ihren Gewinn.

Betriebe, welche sich gegen Diskriminierung einsetzen, geniessen in der Öffentlichkeit und bei Kunden einen guten Ruf. Dieser trägt dazu bei, dass sich qualifizierte Leute bei Ihnen bewerben.

## **Missbräuchliche Kündigung**

Kündigungen werden aus verschiedensten Gründen ausgesprochen. Nicht missbräuchlich, auch nicht bei ausländischen Mitarbeitenden, ist eine Kündigung aufgrund mangelnder Arbeitsleistung. Nach Obligationenrecht gibt es jedoch missbräuchliche Kündigungen. Dies gilt insbesondere auch für Kündigungen aufgrund äusserlicher Merkmale wie Herkunft, Hautfarbe, Kultur oder Religion:

- Einem Verkäufer dunkler Hautfarbe wird gekündigt und erklärt, dass die Kundschaft ihn aufgrund seiner Hautfarbe nicht akzeptiere.
- Einer Spitalangestellten wird gekündigt, weil die Patienten angeblich wegen ihrer schwarzen Hautfarbe erschrecken.
- Eine Frau wird entlassen, weil sie ein Kopftuch trägt (ohne explizites Kopftuchverbot in der Betriebsordnung)

### Empfehlung

Es gibt verschiedene Gründe, die zu einer Kündigung führen können. Prüfen Sie genau, ob rassistische Gründe für eine Kündigung ausschlaggebend sind. Diese sind missbräuchlich und können unter Umständen sogar rechtlich angefochten werden.

### Gewinn

Missbräuchliche Kündigungen verstossen gegen das Obligationenrecht. Dieses sieht Sanktionen wie Entschädigungszahlungen bis zu sechs Monatslöhnen vor.

Ihr guter Ruf als Unternehmen ohne Negativschlagzeilen dient Ihnen bei der Rekrutierung von gut qualifiziertem Personal.

## **Sicherheit und Schutz der Gesundheit**

Überdurchschnittlich viele Migrantinnen und Migranten arbeiten in Bereichen und Berufen, die physisch und psychisch belastend sind. Sie sind darauf angewiesen, dass der Schutz der Gesundheit, den das Arbeitsgesetz festschreibt, umfassend gewährleistet wird. Dazu gehört eine gute Information über Schutz- und Sicherheitsmassnahmen.

### **Empfehlung**

- Informationen über Schutz- und Sicherheitsmassnahmen müssen für alle Mitarbeitenden zugänglich und verständlich sein. Lassen Sie die Informationen im Zweifelsfall übersetzen. Überprüfen Sie, ob alle Mitarbeitenden die Information erhalten und verstanden haben.
- Achten Sie darauf, dass auch Mitarbeitende mit Teilzeitpensen, Aushilfen oder temporär Angestellte Zugang zu diesen Informationen haben.
- Überprüfen Sie die Berufsunfalldeckung bei Mitarbeitenden, die lediglich sporadisch bei Ihnen arbeiten.

### **Gewinn**

Unfälle und Ausfälle von Mitarbeitenden verursachen immer Kosten und belasten die anwesenden Mitarbeitenden durch Mehrarbeit.

Durch gute Aufklärung und das Einhalten von Sicherheitsvorschriften können teure Haftpflichtfälle vermieden werden.

Umfassende Informationen für alle Mitarbeitenden im Bereich Schutz- und Sicherheitsmassnahmen steigern die Qualität in der Produktion und Betrieb.

Kontakt:

Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB, 031 324 10 33

Kontakt: ara@gs-edi.admin.ch