

# **Wie die Diskriminierung der MigrantInnen in der Arbeitswelt beseitigen?**

## **Das Programm des SGB**

**Avec un résumé en français**



## Inhaltsverzeichnis / Sommaire

Résumé en français.....	5
Zusammenfassung.....	10
1. Einleitung .....	14
1.1. Integrieren heisst Diskriminierungen bekämpfen - das Recht auf Gleichbehandlung.....	14
1.2. MigrantInnen als zentrale Akteure einer sozialen und wachstumsorientierten Schweiz....	15
2. Formen der Diskriminierung aus ökonomischer Perspektive.....	17
3. Diskriminierung von MigrantInnen in der Arbeitswelt .....	19
3.1. Indikatoren für den Grad der wirtschaftlichen Integration - Indizien für Diskriminierungen .....	19
3.2. Lohndiskriminierung .....	20
3.3. Stellendiskriminierung .....	22
3.4. Beschäftigungsdiskriminierung.....	24
3.5. Andere, indirekte Formen von Diskriminierungen.....	25
4. Handeln .....	29
4.1. Ein Blick ins Ausland .....	29
4.2. Ziele und Massnahmen.....	30
5. Bibliografie.....	32

### Danksagung

Dieses Dossier ist in enger Zusammenarbeit mit der SGB-Migrationskommission entstanden. Viele Anregungen habe ich ihr zu verdanken. Ein spezieller Dank gebührt Vania Alleva, die mich in allen Fragen überaus kompetent unterstützt hat.



## Résumé en français

### 1. Situation initiale

En ce moment, tout le monde parle d'intégration – mais le plus souvent seulement pour dire ce que les migrantes et migrants doivent agir par eux-mêmes pour s'intégrer<sup>1</sup>. Or, une intégration réussie sur le plan économique et social ne dépend pas seulement de la capacité d'intégration des personnes concernées. Les discriminations dont sont victimes les migrantes et migrants, ainsi que leurs descendants sur le marché du travail revêtent à cet égard une importance centrale. On peut ainsi dire qu'« intégrer » est toujours également synonyme d'éliminer les diverses formes de discrimination dans le monde du travail. L'interdiction de la discrimination est inscrite dans la Constitution fédérale de la Confédération suisse, à l'article 8 sur l'égalité :

« Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques (...) » Cst, art. 8, al. 2.

Lorsque, pour des raisons « inexplicables », des travailleuses et travailleurs étrangers sont moins payés que leurs collègues suisses, ou lorsqu'une jeune femme d'origine albanaise essuie des échecs à chacune de ses candidatures à une place d'apprentissage ou de travail malgré ses excellents résultats scolaires, il s'agit non seulement d'une violation de l'interdiction de discriminer, mais encore d'une atteinte à la santé, à l'intégrité et à la dignité humaine (art. 7 Cst). Pour toutes ces raisons, l'USS a, lors de son dernier congrès du 6 au 11 novembre 2006, adopté une résolution contre les discriminations dont sont victimes les migrantes et migrants dans le monde du travail.

### 2. La population étrangère exerçant une activité lucrative et les discriminations : faits et chiffres

À la fin du premier semestre 2007, on comptait en Suisse un million de ressortissant(e)s étrangers exerçant une activité lucrative, c'est-à-dire environ 25 % de la population active totale. Ces 25 % exécutent un peu plus du quart du volume du travail effectué en Suisse, paient des impôts et des cotisations sociales. Par leur labeur, ces personnes non seulement contribuent à consolider l'État social suisse, mais sont des acteurs clé de notre économie axée sur la croissance. Que ce soit du point de vue social ou purement économique, la Suisse ne peut se permettre de tolérer des discriminations salariales à l'embauche ou à l'emploi. Cependant, les statistiques du chômage et des « working-poor », ventilées selon les pays d'origine, ont de quoi inquiéter, car elles servent autant d'indicateur du degré d'intégration économique que d'indice de discrimination. Les travailleuses et travailleurs étrangers courent ainsi jusqu'à trois fois plus de risque d'être frappés par le chômage ou la pauvreté que leurs collègues suisses. Ventilés par régions (Europe du Nord et Europe occidentale, Europe méridionale, pays hors de l'UE, etc.), les quotas obtenus sont d'autant plus élevés que la provenance ou la culture paraissent plus « étrangères », ou plus éloignées de la nôtre.

---

<sup>1</sup> Voir également la loi sur les étrangers (LEtr) entrée en vigueur le 1.1.2008 ainsi que l'ordonnance correspondante sur l'intégration des étrangers (OIE).

### *Diverses formes de discrimination*

Dans la théorie économique, on défend souvent l'idée selon laquelle les discriminations dans le monde du travail sont le reflet économique de discriminations qui reposent sur le passé et n'ont par conséquent pas de lien direct avec le marché du travail. On parle ainsi de discrimination structurelle par le système scolaire, les prescriptions, les lois sur les étrangers, etc.<sup>2</sup> Des études empiriques montrent toutefois que le marché du travail connaît des mécanismes conduisant à des inégalités de traitement qui n'ont rien à voir avec le niveau (insuffisant) de qualification des travailleuses et travailleurs, ni avec des prescriptions en matière d'admission ou de reconnaissance de diplômes. etc. Structurelles ou non, les discriminations les plus criantes que l'on observe dans le monde du travail sont celles qui se traduisent par des discriminations salariales, à l'embauche ou à l'emploi.

### *Discrimination salariale, à l'embauche et à l'emploi*

De nombreuses études empiriques ont prouvé l'existence de discriminations salariales. L'Office fédéral des migrations conclut lui-même à une discrimination salariale lorsqu'il constate que le salaire mensuel moyen est de 4'962 francs pour un(e) travailleur ou travailleuse étranger, alors qu'il est de 5'840 fr. pour sa ou son collègue suisse. L'image est particulièrement révélatrice lorsque l'on examine les différences de salaires selon les provenances géographiques. Celles-ci ne s'expliquent que partiellement par les caractéristiques individuelles telles que les qualifications, l'expérience professionnelle ou autre ; au contraire, les études montrent que, toutes choses égales par ailleurs, des divergences salariales existent qui doivent indubitablement être mises au compte d'une discrimination. Les études montrent également que le manque à gagner des travailleuses et travailleurs étrangers est d'autant plus grand que leur statut est précaire et leur provenance géographique éloignée. Les personnes en possession d'un permis L subissent ainsi les plus grandes différences (- 32.8 %), suivies de celles qui ont un permis B (- 18 %) et celles qui ont un permis C (- 14.9 %)³.

Une forme de discrimination particulièrement grave est celle qui s'exerce à l'encontre des personnes à la recherche d'une place d'apprentissage ou d'un emploi. Il a été prouvé à plusieurs reprises qu'un nom à consonance étrangère ou l'indication d'une adresse ayant « mauvaise réputation » pouvaient avoir ici une influence. Très souvent, les entreprises justifient les écarts de salaires susmentionnés ou le non-engagement de personnes d'origine étrangère en arguant de qualifications lacunaires. Si cet argument vaut dans certains cas, cela n'est néanmoins qu'une demi-vérité. 40 % des femmes actives originaires de pays non membres de l'UE sont au bénéfice d'une formation universitaire, mais seul un petit nombre d'entre elles parviennent à faire valoir ces ressources dans le monde du travail⁴. Certaines ne sont même pas intégrées au monde du travail, d'autres sont employées en dessous de leurs qualifications ou à des conditions d'embauche précaires.

À ce point d'intersection commence en effet aussi la discrimination en matière de profession. On parle de discrimination à l'emploi lorsque des migrantes et migrants, alors même qu'ils ont des (bonnes) qualifications équivalentes à celles de leurs collègues suisses, ont des chances

<sup>2</sup> Cf. Mankiv 2001, Altionji/Blank 2001 etc.

<sup>3</sup> Cf. Flückiger 2006, Office fédéral des migrations (ODM) 2006, Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) 2006.

<sup>4</sup> Cf. Étude du fonds national n° 51, OCDE 2007.

d'avancement professionnel ou de carrière moindres ou sont confrontés à d'autres problèmes dans le cadre de leur emploi. Les possibilités de promotion professionnelle sont très étroitement liées au statut légal de la travailleuse ou du travailleur étranger. Plus ce statut est précaire – ce qui s'accompagne souvent de conditions d'embauche précaires – plus l'inégalité est grande en matière chances (de promotion) professionnelles.

### ***Discrimination structurelle – lois, (absence de) prescriptions***

L'existence ou non de lois et de règlements en la matière recèle un potentiel de discriminations considérable. L'accord sur la libre circulation des personnes a sans aucun doute permis de faire des progrès dans la politique migratoire de la Suisse. Grâce à une plus grande liberté en matière de mobilité géographique et professionnelle, en particulier, il est pratiquement possible d'éviter de tomber dans la discrimination. De plus, dans son article 2, cet accord mentionne explicitement le droit à la non-discrimination. Cependant, ces instruments ne suffisent pas pour lutter efficacement contre les diverses formes de discrimination existantes. Dans les dispositions de détail figurant à l'annexe 1, article 9, du même accord, on ne trouve ainsi que des indications très générales concernant l'égalité en matière de conditions de travail et d'embauche<sup>5</sup>. Elles ne permettent notamment pas de lutter contre la discrimination dans la recherche d'une place d'apprentissage ou d'un emploi, des domaines dans lesquels on constate que les premières victimes de cette forme de discrimination et d'autres discriminations encore sont très souvent des jeunes originaires de pays non membres de l'UE. La pratique montre que des problèmes importants se posent également en matière de reconnaissance mutuelle des diplômes. Les procédures d'examen et de reconnaissance sont longues, compliquées et manquent d'uniformité, de sorte que les certificats, les qualifications et l'expérience acquise sont appréciés de manière très diverse. De telles pratiques conduisent tout droit à la sous-enchère salariale.

Les ressortissants d'États tiers sont soumis aux dispositions restrictives de la nouvelle loi sur les étrangers (LEtr). Pour les personnes soumises à cette loi, il n'existe pas de procédure de reconnaissance des diplômes comparable à celle qui s'applique aux ressortissant(e)s de l'UE. Par ailleurs, la LEtr ne comporte aucune disposition de principe sur la non-discrimination et, de plus, elle limite la mobilité géographique et professionnelle des ressortissant(e)s d'États tiers. Les titulaires de permis L, en particulier, mais aussi les titulaires d'un permis B doivent se conformer aux dispositions des lois et ordonnances sur les étrangers extrêmement restrictives, comparées à la libre circulation des personnes. Les sans-papiers, quant à eux, passent entièrement entre les mailles du filet. Le principe est toujours le même : plus le statut du séjour est précaire, plus le risque de subir des discriminations est grand. Les enfants de sans-papiers ou les jeunes de ces familles n'ont pratiquement aucune chance d'obtenir une place d'apprentissage. En outre, contrairement à ce que l'on constate dans l'évolution de la législation européenne, la Suisse n'est dotée d'aucune loi générale sur l'égalité de traitement. Par conséquent, elle manque également de moyens efficaces pour mettre en place des mesures tant de prévention que de sanction.

---

<sup>5</sup> Les éléments mentionnés sont le salaire, la résiliation des rapports de travail et le chômage.

### 3. Objectifs et mesures pour promouvoir l'égalité des migrantes et des migrants dans le monde du travail

De cette analyse de la situation, il ressort que le programme de l'USS pour l'égalité de traitement des migrantes et migrants dans le monde du travail doit se concentrer sur les points principaux et les objectifs mentionnés ci-après.

#### Objectif n° 1 : sensibilisation de l'opinion publique

- La problématique de la discrimination exercée sous différentes formes à l'encontre de la population active étrangère doit être thématifiée par l'USS par le biais d'interventions actives dans les médias. Le débat actuel sur l'intégration doit être utilisé afin de sensibiliser l'opinion publique, les milieux spécialisés et les organisations intéressées au fait que les attentes en matière d'intégration ne peuvent être dissociées de mesures contre la discrimination.

#### Objectif n° 2 : élimination des discriminations salariales

Différentes mesures doivent être mises en œuvre pour lutter contre la discrimination salariale.

- Évaluation du système de reconnaissance des diplômes.
- Campagne de l'USS sur les salaires minimaux : les travailleuses et travailleurs étrangers sont représentés de manière disproportionnée dans les branches à très bas salaires ; les revendications de l'USS en matière de salaires minimaux doivent par conséquent être réalisées.
- Intégration de clauses anti-discriminatoires obligatoires dans les CCT (ou les négociations conventionnelles). Ces clauses porteront aussi bien sur les principes de base (interdiction de discriminer, etc.) que sur les stratégies de mise en application. Des projets de l'USS sur l'égalité entre femmes et hommes joueront un rôle important à cet égard.

#### Objectif n° 3 : abolition de la discrimination à l'embauche

La discrimination à l'embauche et notamment celle en matière de places d'apprentissage donne une image peu glorieuse de la société dans laquelle elles se produisent. À l'origine de telles pratiques, on trouve très souvent les préjugés associés à certaines nationalités ou couches sociales. Pour y remédier, l'USS considère que les mesures suivantes sont indispensables :

- Mise en œuvre de systèmes permettant les postulations anonymes dans les administrations publiques et les grandes entreprises. Les négociations conventionnelles sont aussi une occasion pour convaincre les employeurs de l'importance de ce type de postulations.
- Concernant la formation, lancée récemment, la campagne « La formation, ça se continue » doit être transposée dans la pratique. Sont importants à cet égard : la validation des acquis (compétences acquises de manière non formelle) et une offensive linguistique à l'attention des migrantes et migrants. Cela concerne aussi le projet « Apprentissage des langues et intégration », mis au point par le syndicat Unia et la Fondation ECAP (cf. Dossier de l'USS N°58 ou [www.unia.ch](http://www.unia.ch), ou [www.ecap.ch](http://www.ecap.ch)).

**Objectif n° 4 : amélioration de la situation au plan légal**

Les lois représentent les normes minimales pour l'application du droit en vigueur.

- L'USS exige par conséquent une loi générale sur l'égalité de traitement, qui précise l'interdiction constitutionnelle de discriminer. L'initiative parlementaire Rechsteiner déposée en 2007 doit être traitée en priorité par la commission des affaires juridiques (où elle est encore pendante).
- Les « sans papiers » et leurs enfants qui vivent et travaillent depuis des années en Suisse doivent obtenir une autorisation de séjour dans les meilleurs délais.

## Zusammenfassung

### 1. Ausgangslage

Die Integration der ausländischen Bevölkerung ist seit Jahren ein umstrittenes Thema. Im Vordergrund steht dabei die von den Migrantinnen und Migranten zu erbringende Integrationsleistung<sup>6</sup>. Eine erfolgreiche Integration der Migrantinnen und Migranten ist indes von verschiedenen Faktoren abhängig. Einen zentralen Aspekt stellt das Ausmass der Diskriminierung von MigrantInnen und ihren Nachkommen auf dem inländischen Arbeitsmarkt dar.

Erhalten ausländische Arbeitnehmende aus „unerklärlichen“ Gründen tiefere Löhne als ihre Schweizer Kollegen oder muss eine junge Frau mit albanischen Wurzeln trotz bester Schulnoten immer wieder (Lehr-) Stellenabsagen ertragen, so widerspricht dies nicht nur dem Diskriminierungsverbot, (Art. 8 BV) sondern verletzt letztlich die Integrität und die Würde des Menschen (Art. 7 BV). Deshalb hat der SGB an seinem letzten Kongress vom 6. -11. November 2006 mit einer Resolution den Stopp der Diskriminierung von MigrantInnen in der Arbeitswelt gefordert.

### 2. Zahlen und Fakten zur ausländischen Erwerbsbevölkerung und zur Diskriminierung

Mitte 2007 zählte die Schweiz rund eine Million ausländische Erwerbstätige. Das entspricht rund 25% aller Erwerbstätigen. Diese 25% erbringen mit ihrem Arbeitseinsatz etwas mehr als ein Viertel des gesamten schweizerischen Arbeitsvolumens. Sie zahlen Steuern und Sozialbeiträge. So tragen sie nicht nur zur Stärkung des Sozialstaates Schweiz bei, sondern sind zentrale Akteure der Wirtschaft. Nicht nur sozial- sondern auch wirtschaftspolitisch kann sich die Schweiz Diskriminierungen wie in Form von Stellen- oder Lohndiskriminierungen nicht leisten. Nachdenklich stimmen in diesem Zusammenhang die Arbeitslosen- und Working-Poor-Quoten nach Herkunft, die gleichsam als Indikatoren für den Grad der wirtschaftlichen Integration oder als Indiz für Diskriminierungen gelten. Demnach sind ausländische Arbeitskräfte im Vergleich zu ihren Schweizer KollegInnen bis zu dreimal mehr vom Risiko der Arbeitslosigkeit und Armut betroffen. Aufgeschlüsselt nach Regionen (Nord u. Westeuropa, Südeuropa, Nicht-EU-Länder usw.) sind diese Quoten umso höher, je „fremder“ bzw. weiter entfernt die Kultur und/oder Herkunft erscheint.

#### *Verschiedene Formen von Diskriminierungen*

In der ökonomischen Theorie wird oft die Meinung vertreten, dass Diskriminierungen in der Arbeitswelt die wirtschaftlichen Symptome einer in der Vergangenheit ruhenden Diskriminierung darstellen und nur indirekt mit dem Arbeitsmarkt zu tun haben. In diesem Zusammenhang wird auch

---

<sup>6</sup> Vgl. auch das per 1.1.2008 in Kraft getretene Ausländergesetz (AuG) und die entsprechende Integrationsverordnung (VintA).

von struktureller Diskriminierung durch Schulwesen, Vorschriften, Ausländergesetze etc. gesprochen<sup>7</sup>. Empirische Studien zeigen jedoch auf, dass es auf dem Arbeitsmarkt zu Benachteiligungen kommt, die nicht auf (ungenügende) Qualifikationen oder Zulassungs-/und Anerkennungsvorschriften etc. zurückzuführen sind. Diskriminierungen treten auf dem Arbeitsmarkt am augenfälligsten in Form von Lohn-, Stellen- oder Beschäftigungsdiskriminierungen auf.

### **Lohn- Stellen- und Beschäftigungsdiskriminierung**

Viele empirische Studien weisen Lohndiskriminierungen nach. Selbst das Bundesamt für Migration kommt zum Schluss, dass ausländische Arbeitnehmende mit einem Monatsdurchschnittslohn von 4'962 Fr. diskriminierungsbedingt weniger verdienen als ihre Schweizer Kollegen und Kolleginnen mit 5'840 Fr. Ein aufschlussreiches Bild ergibt sich aus den Lohndifferenzen aufgrund der geografischen Herkunft. Dabei lassen sich diese Lohneinbussen nur zum Teil aufgrund individueller Merkmale wie Qualifikationen, Berufserfahrung etc. erklären. Vielmehr zeigen die Untersuchungen eindeutige Lohndiskriminierungen auf. Ebenfalls wurde festgestellt, dass die Lohneinbusse umso grösser ist, je unsicherer der Aufenthaltsstatus und je grösser die geografische Distanz eines Herkunftslandes ist: Die grösste Lohndifferenz besteht bei den L-Bewilligungen (-32,8%), gefolgt von Personen mit einer B-Bewilligung (-18%) und denjenigen mit einer C-Bewilligung (-14.9%)<sup>8</sup>.

Eine besonders problematische Form der Diskriminierung ist die (Lehr-)Stellendiskriminierung. Es konnte mehrfach nachgewiesen werden, dass bereits ein fremd klingender Name oder eine „ungünstige“ Wohnadresse die Lehrstellenwahl negativ beeinflussen können. Unternehmen rechtfertigen den geringeren Lohn oder die Nichtanstellung von Personen mit ausländischen Wurzeln oft mit den angeblich fehlenden Qualifikationen. Das mag in gewissen Fällen zutreffend sein, ist jedoch nur die halbe Wahrheit. 40% der berufstätigen Frauen aus Nicht-EU-Ländern verfügen über eine universitäre Ausbildung, und dennoch gelingt es nur wenigen der gut ausgebildeten Migrantinnen, ihre Bildungsressourcen einzusetzen<sup>9</sup>. Einige von ihnen sind gar nicht in den Arbeitsmarkt integriert und andere wiederum sind unter ihren Qualifikationen oder in instabilen Arbeitsverhältnissen beschäftigt.

Beschäftigungsdiskriminierung entsteht dann, wenn Migrantinnen und Migranten, trotz gleichwertiger und guter Qualifikationen, geringere Aufstiegs- und Laufbahnchancen haben. Die Aufstiegschancen hängen eng mit dem aufenthaltsrechtlichen Status zusammen. Je unsicherer der Aufenthaltsstatus - oft in Kombination mit unsicheren Arbeitsverhältnissen - desto ungleicher die (Aufstiegs-) Chancen.

### **Strukturelle Diskriminierung – Gesetze, (fehlende) Vorschriften**

Gesetze oder (fehlende) Regeln bergen ebenfalls erhebliches Diskriminierungspotential. Die Personenfreizügigkeit (FZA) brachte zweifelsohne Verbesserungen in der schweizerischen Migrationspolitik. Art. 2 des FZA nennt zudem ausdrücklich das Verbot der Diskriminierung aufgrund

<sup>7</sup> Vgl. Mankiv 2001, Altionji/Blank 2001 etc.

<sup>8</sup> Vgl. Flückiger 2005, BFM 2006, LSE 2006

<sup>9</sup> Vgl. Nationalfondstudie Nr. 51, OECD 2007

der Staatsangehörigkeit. Allerdings genügt dieses Instrumentarium nicht, um gegen die verschiedenen Formen von Diskriminierung volle Wirkung zu erzielen. So findet man in den Detailregelungen im Anhang I, Art. 9 FZA lediglich sehr allgemein gehaltene Hinweise zur Gleichbehandlung hinsichtlich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen<sup>10</sup>. Damit lässt sich namentlich die (Lehr-) Stellendiskriminierung nicht bekämpfen. Bei der gegenseitigen Anerkennung von Diplomen bestehen ebenfalls erhebliche Praxisprobleme. Langwierige, komplizierte und ungleiche Anerkennungs- und Prüfverfahren führen dazu, dass Diplome, Qualifikationen und Erfahrungen unterschiedlich bewertet werden. Dies fördert Lohndumping geradezu.

Drittstaatangehörige unterstehen dem neuen restriktiven Ausländergesetz (AuG). Für sie gibt es kein mit der EU vergleichbares Diplomanerkennungssystem. Des Weiteren verfügt das AuG über keine Grundbestimmung zur Nichtdiskriminierung. Zudem ist die geografische und berufliche Mobilität der Arbeitnehmenden aus Drittstaaten eingeschränkt. Insbesondere für L-, aber auch für B-Aufenthalter gelten im Vergleich zur Personenfreizügigkeit äusserst restriktive Ausländergesetze und Verordnungen. Gänzlich durchs Netz fallen die so genannten „Sans-Papiers“. Es gilt: Je unsicherer der Aufenthaltsstatus, desto höher die Gefahr, Opfer von Diskriminierungen zu werden. Jugendlichen „Sans-Papiers“ ist es praktisch verunmöglicht, eine Lehrstelle anzutreten. Des Weiteren gibt es in der Schweiz im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern kein allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Damit wird ein gangbarer Weg zur Prävention, aber auch zur Sanktion ausgeschlossen.

### 3. Ziele und Massnahmen zur Gleichbehandlung der Migrantinnen und Migranten in der Arbeitswelt

#### **Ziel Nr. 1: Sensibilisierung der Öffentlichkeit**

- Die verschiedenen Formen von Diskriminierung der ausländischen Erwerbsbevölkerung sollen thematisiert werden. Die aktuelle Integrationsdebatte soll dazu genutzt werden, Öffentlichkeit, Fachkreise, Arbeitgeber und interessierte Verbände dahingehend zu sensibilisieren, dass Integrationsforderungen mit Anti-Diskriminierungsmassnahmen einhergehen müssen.

#### **Ziel Nr. 2: Beseitigung der Lohndiskriminierung**

Die Lohndiskriminierung soll mit folgenden Massnahmen bekämpft werden:

- Evaluation des Diplomanerkennungssystems
- SGB-Mindestlohnkampagne: Da ausländische Arbeitnehmende in Tieflohnbranchen überproportional vertreten sind, werden sie speziell von der Umsetzung vom SGB geforderten Mindestlöhne profitieren.

---

<sup>10</sup> Genannt werden Lohn, Kündigung und Arbeitslosigkeit

- Aufnehmen von verbindlichen Anti-Diskriminierungsklauseln in GAV(-Verhandlungen). Sowohl zentrale Grundsätze (Diskriminierungsverbot etc.) als auch Umsetzungsstrategien sollen Bestandteil solcher Vereinbarungen bilden.

### **Ziel Nr. 3: Beseitigung der Stellendiskriminierung**

Der SGB erachtet folgende Massnahmen als unausweichlich:

- Einführung von Systemen für anonymisierte Bewerbungen in der öffentlichen Verwaltung und in grossen Unternehmen: Bei GAV-Verhandlungen bietet sich die Gelegenheit an, die Unternehmen für anonymisierte Bewerbungen zu gewinnen.
- Im Bereich der Bildung ist das vom SGB unlängst vorgestellte Konzept „Weiter mit Bildung“ umzusetzen. Wichtig sind die Validierung von Bildungsleistungen sowie eine Sprachoffensive für MigrantInnen, (vgl. SGB-Dossiers Nr. 58 oder [www.unia.ch](http://www.unia.ch) oder [www.ecap.ch](http://www.ecap.ch)).

### **Ziel Nr. 4: Verbesserung der rechtlichen Lage**

- Der SGB fordert ein allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, welches das Diskriminierungsverbot der Bundesverfassung präzisiert. Die parlamentarische Initiative Rechsteiner aus dem Jahr 2007 muss daher dringend von der Kommission für Rechtsfragen (momentan dort hängig) beraten werden.
- „Sans-Papiers“ und ihre Kinder, die seit mehreren Jahren in der Schweiz leben und arbeiten, sollen bald möglichst eine Aufenthaltsbewilligung erhalten.

## 1. Einleitung

### 1.1. Integrieren heisst Diskriminierungen bekämpfen - das Recht auf Gleichbehandlung

Die Integration der ausländischen Bevölkerung ist seit Jahren ein umstrittenes Thema. Fälschlicherweise wird Integration oft verstanden als einseitige, alleine von den MigrantInnen zu erbringende Leistung. Darob wird aber leicht vergessen, dass eine erfolgreiche, wirtschaftliche und soziale Integration der Migrantinnen und Migranten nicht alleine von ihrer Integrationsfähigkeit, sondern von verschiedenen Faktoren abhängig ist. Einen zentralen Faktor stellt dabei das Ausmass der Diskriminierung von MigrantInnen und ihren Nachkommen auf dem inländischen Arbeitsmarkt dar. Integrieren heisst demnach immer auch die verschiedenen Formen von Diskriminierungen zu bekämpfen.

Jeder Mensch hat das Recht gleich behandelt zu werden. Dieses zentrale Grundrecht ist in der Bundesverfassung in Art. 8 festgehalten.

„Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensformen, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugungen (...)“ BV, Art. 8, Abs. 2.

Erhalten z.B. ausländische Arbeitnehmende aus „unerklärlichen“ Gründen tiefere Löhne als ihre Schweizer Kollegen oder muss eine junge Frau mit albanischen Wurzeln trotz bester Schulnoten immer wieder Lehrstellenabsagen ertragen, so ist die Rechtsgleichheit bzw. das Diskriminierungsverbot in Frage gestellt. Eine weitere Verletzung der Grundrechte ergibt sich durch die mit der Ungleichbehandlung untrennbar verbundenen wiederkehrenden Demütigungen, welche die Gesundheit, Integrität und somit die Würde der betroffenen Personen(-gruppen) verletzen (Art. 7 BV). Schon alleine aus Gerechtigkeits- und sozialpolitischen Gründen muss den Diskriminierungen der ausländischen Arbeitnehmenden der Kampf angesagt werden. Nicht zuletzt diese Tatsachen haben dazu geführt, dass der SGB an seinem letzten Kongress vom 6. bis 11. November 2006 mit einer Resolution den Stopp der Diskriminierung von MigrantInnen in der Arbeitswelt gefordert hat. Damit solidarisiert er sich mit dem Kampf, den GewerkschaftskollegInnen und MigrantInnenorganisationen für die Rechte aller ArbeitsmigrantInnen führen.

In der Schweiz leiden MigrantInnen unter verschiedenen Formen von Diskriminierungen, obwohl sie einen wesentlichen Beitrag an Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur leisten. Sie bekunden im Vergleich zu ihren Schweizer Kollegen und Kolleginnen oft Mühe, eine Lehrstelle zu finden, haben tiefere Löhne und ungleiche Laufbahnchancen. Ausgrenzungen und Benachteiligungen von bestimmten Personen und Personengruppen sind keine neuen Phänomene. Ebenfalls nicht neu ist die Tatsache, dass sich Diskriminierung bald indirekt und versteckt, bald offen und direkt in den Schulen, auf dem Arbeitsmarkt oder in anderen gesellschaftlichen Bereichen abspielt. Was jedoch ändert, ist jeweils der Kreis der Betroffenen. Waren es früher beispielsweise die Italiener, unverheiratete Mütter oder Schlüsselkinder, so sind heute junge Erwachsene aus dem Balkan, ältere (ausländische) Arbeitnehmende oder so genannte „Sans-Papiers“ von Ausgrenzungsmechanismen betroffen. Aktualität und Brisanz erhalten die verschiedenen Formen von Diskriminierungen zudem in einem

für MigrantInnen politisch rauer gewordenen Klima. Das neue Ausländergesetz oder das gezielte Schüren von Ängsten machen eine gewerkschaftliche Antwort und entsprechende Lösungsansätze unabdingbar.

## 1.2. MigrantInnen als zentrale Akteure einer sozialen und wachstumsorientierten Schweiz

Die SGB-Verbände zählen rund 150'000 Arbeitnehmende mit Migrationshintergrund. Der SGB selber nimmt die ausländischen Gewerkschaftsmitglieder als wichtige Akteure für eine soziale und wachstumsorientierte Schweiz wahr: Als Arbeitnehmende, (hier geborene) ArbeitskollegInnen<sup>11</sup> und nicht zuletzt als Steuerzahlende, die mit ihren Lohnbeiträgen einen wichtigen Beitrag für die Sozialversicherungen leisten<sup>12</sup>.

Mitte 2007 zählte die Schweiz rund 1 Mio. ausländische Erwerbstätige, gemessen an der Zahl aller Erwerbstätigen haben damit rund 25% der Arbeitnehmenden einen Migrationshintergrund<sup>13</sup>. Die gleichen 25 % erbringen mit ihrem Arbeitseinsatz etwas mehr als ein Viertel des gesamten schweizerischen Arbeitsvolumens (1824 Millionen Arbeitsstunden, 26.1%). Im Gastgewerbe erbrachten die ausländischen Arbeitskräfte gar mehr als die Hälfte der total geleisteten Arbeitsstunden<sup>14</sup>. Die folgende Grafik zeigt, dass es Branchen gibt, die ohne MigrantInnen in erhebliche Schwierigkeiten geraten würden.

---

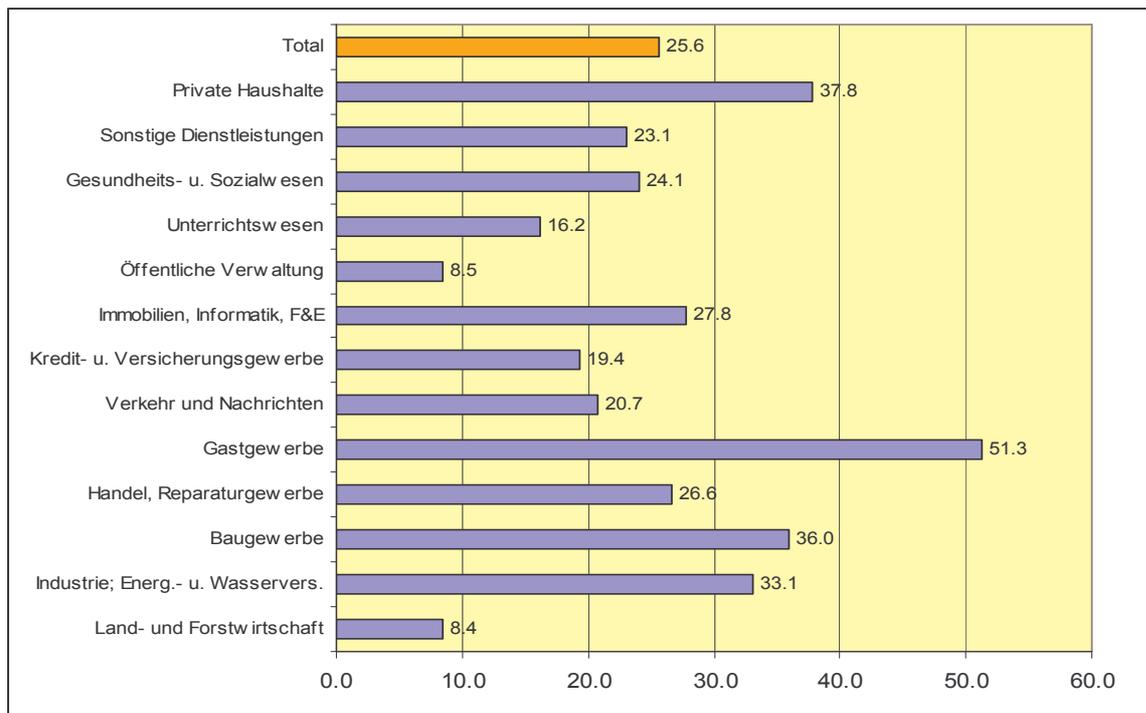
<sup>11</sup> Von der ständigen ausländischen Wohnbevölkerung (1,5 Mio. entspricht 20.6% der gesamten Bevölkerung von 7,6 Mio. Menschen) ist rund ein Viertel hier geboren und aufgewachsen (22,3%, Stand 2007: BFS).

<sup>12</sup> Sheldon (2007) zeigt auf, dass Einwanderer dem Staat finanziell *nicht* zur Last fallen. Dabei verweist er auf die in der Schweiz viel beachtete Studie von Sinn et al. (2000). Diese Studie kommt zum Schluss, dass die in Deutschland Zugewanderten und ihre Nachkommen bei der Gegenüberstellung von den von ihnen bezahlten Sozialversicherungsbeiträgen (Kranken-, Renten, Pflege- und Arbeitslosenversicherung) und den bezogenen Leistungen einen Überschuss von 1'708 Euro pro Zuwanderer verzeichnen.

<sup>13</sup> Gemäss Erwerbstätigenstatistik (ETS- Synthese aus SAKE, ZAR, GGS) 2007: 26,1%.

<sup>14</sup> BFS 2006: AVOL

**Darstellung 1: %-Anteil des von Ausländern erbrachten Arbeitsvolumen 2005**  
(Quelle: BfS, AVOL)



Die Schweizer Wirtschaft als auch die Schweizer Gesellschaft können sich die Ausgrenzung und Benachteiligungen von ausländischen Arbeitnehmenden und ihren Nachkommen langfristig nicht leisten. Im Gegenteil: die Diskriminierung in der Arbeitswelt schadet nicht nur dem sozialen Frieden im Land, sondern allen voran der Wirtschaft selber. Die Geschichte zeigt, dass in Zeiten starken Wirtschaftswachstums die Nachfrage nach Arbeitskräften nur dank der Einwanderung gedeckt werden kann. Diese Tatsache gewinnt noch mehr Bedeutung, wenn das inländische Bevölkerungswachstum stagniert oder rückläufig ist. Die demografische Alterung bewirkt, dass die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden in der Schweiz zurückgeht, was negative Auswirkungen auf das Wirtschaftswachstum haben kann. Die Wirtschaft wächst also nur dann, wenn die Erwerbsbeteiligung der jüngeren Generationen gesteigert wird, z.B. indem Diskriminierungen beseitigt werden und ausländische Personen, sowohl zugewanderte als auch hier geborene, im erwerbsfähigen Alter in die Wirtschaft integriert werden.

Nach amerikanischen Untersuchungen kommen nun auch deutsche Studien<sup>15</sup> zum Schluss, dass kulturelle Vielfalt (Diversity) für Städte und regionale Arbeitsmärkte zunehmend zu einem unabdingbaren Standort- und Wirtschaftswachstumsfaktor werden. Kulturelle Vielfalt vermag die

<sup>15</sup> S. Stiller (2007), A. Niebuhr (2006)

Innovationsfähigkeit, aber auch die Produktivität einer Region positiv zu beeinflussen. MigrantInnen treten als Arbeitskräfte, als Unternehmer aber auch als Konsumenten auf und beeinflussen die Angebots- und Nachfrageseite der Ökonomie und dies durchaus positiv. Als Erklärungsfaktoren werden das spezifische soziale und kulturelle Kapital von Menschen unterschiedlicher Nationalität genannt, das wiederum positive Effekte auf Problemlösungen, Konzeptionen und Ideen hat. Eine Studie der Universität Genf<sup>16</sup> veranschaulicht ebenfalls die positive Auswirkung kultureller Vielfalt auf das Wirtschaftswachstum. Die Wissenschaftler aus Genf zeigen mit Hilfe der in der Schweiz zum Studium zugelassenen afrikanischen Studenten, dass die Schweiz mit ihrer restriktiven Aufenthaltspraxis einen Beitrag an die Wirtschaft Kanadas leiste. Nach dem Studium erhalten sie dort ausbildungs- und berufsadäquaten Zugang zum Arbeitsmarkt: Ihre spezifischen Kompetenzen werden leichter anerkannt als in der Schweiz. Kulturelle Vielfalt kann indes nicht nur mit Hochqualifizierten aus bestimmten Ländern mit ihrem spezifischen Leistungspotential erzielt werden. Vielmehr muss das Konzept der kulturellen Vielfalt auch die in der Schweiz lebenden „Sans-Papiers“ und die hier geborenen „AusländerInnen“ umfassen. Diese nicht in den inländischen Arbeitsmarkt zu integrieren, bringt letztlich nur Verlierer hervor.

Massnahmen aufzuzeigen, mit denen der Abbau von Diskriminierung angestrebt wird, gehört demnach zu einer erfolgreichen sozialen und wirtschaftlichen Integration der ausländischen (Erwerbs-)Bevölkerung.

## 2. Formen der Diskriminierung aus ökonomischer Perspektive

Der Forschungsstand zu verschiedenen Formen der Diskriminierung ist beträchtlich. Dabei wird Diskriminierung grösstenteils verstanden als Ungleichbehandlung von vergleichbaren Individuen, die sich lediglich aufgrund des Geschlechts, der Herkunft oder anderer persönlicher Merkmale unterscheiden, kurz: Diskriminierung heisst, Gleiches ungleich behandeln<sup>17</sup>.

In der ökonomischen Theorie ist man sich darüber einig, dass das Ausmass der Diskriminierung von Ausländerinnen und Ausländern massgeblich ihre Arbeitslosen- und Erwerbsquote, ihren Bildungsstand und ihre berufliche Position bestimmt. Ökonomen gehen generell davon aus, dass die wirtschaftliche Leistung von ausländischen Arbeitnehmenden umso grösser ist, je geringer das Ausmass der Diskriminierungen im inländischen Arbeitsmarkt ist<sup>18</sup>.

Oft wird in der gängigen Lehre die Meinung vertreten, dass Diskriminierungen in der Arbeitswelt (z.B. Lohnunterschiede) lediglich die wirtschaftlichen Symptome einer in der Vergangenheit ruhenden Diskriminierung darstellen (z.B. fehlende Qualifikationen, die durch Benachteiligungen an den Schulen begründet sein könnten, Nichtanerkennung von Diplomen und Qualifikationen durch Behörden etc)<sup>19</sup>. Es gibt indes zahlreiche empirische Studien, die Diskriminierungen in der Arbeitswelt

---

<sup>16</sup> Guisse et al. (2006).

<sup>17</sup> Mankiv 2001, Sheldon 2007

<sup>18</sup> vgl. Sheldon 2007, der in diesem Zusammenhang auch von Performance der ausländischen Arbeitskräfte spricht, Mankiv 2001 etc.

<sup>19</sup> Vgl. z.B. Altonij/Blank 2001, Mankiv 2001, Sheldon 2007

aufdecken, ohne dass diese auf persönliche Merkmale wie Bildung, Erfahrung, Qualifikation etc. zurückgeführt werden können (vgl. dazu Kapitel 3). Diskriminierungen können demnach auch direkt auf dem Arbeitsmarkt (oder beim Zugang dazu) beispielsweise als Folge von Vorurteilen auftreten.

Allerdings wird von der ökonomischen Lehre dann ins Feld geführt, dass Diskriminierungen aufgrund der Gesetzmässigkeiten von Angebot und Nachfrage langfristig keinen Bestand hätten. Eine Firma kann die Kostenvorteile, die ihr beispielsweise aufgrund der Lohndiskriminierung einer bestimmten Ausländergruppe entstehen, nur solange nutzen, bis die Konkurrenten selber anfangen die Arbeit der diskriminierten Gruppe nachzufragen. Dem wird allerdings bereits in der Theorie entgegen gehalten, dass gewisse Regelungen des Staats dazu führen, dass diskriminierende Praktiken auf dem Arbeitsmarkt weiterhin begünstigt würden. In diesem Zusammenhang wird von struktureller Diskriminierung gesprochen und als Beispiel hierfür werden Vorschriften zur Anerkennung von Diplomen oder das Ausländerrecht genannt. Des Weiteren hängen die wirtschaftliche Integration sowie die wirtschaftliche Leistung der ausländischen Arbeitskräfte stark von der Möglichkeit ab, bei Diskriminierung die Stelle zu wechseln.

„Der Grund liegt darin, dass Arbeitnehmende mit eingeschränkten Wechselmöglichkeiten leichter ausbeutbar sind, was deren arbeitsmarktliche Performance beeinträchtigt“ (Sheldon 2007: 40).

In anderen Worten: umso stärker weicht der Lohn einer Person von Ihrer Arbeitsleistung nach unten ab, je immobilier die Person aufgrund von restriktiven Regelungen ist.

Die Unterscheidung dieser Formen von Diskriminierung ist äusserst wichtig, weil sie verschiedene Gegenmassnahmen fordert. Reicht bei einem Transparenzdefizit allenfalls eine effektive Informations- und Sensibilisierungskampagne aus, so ist bei Diskriminierung, die auf reinen Vorurteilen beruht, allenfalls der rechtliche Weg einzuschlagen.

## Darstellung 2: Formen von Diskriminierung

<b>Form der Diskriminierung</b>	<b>Beispiele</b>
Effektive/Direkte/Tatsächliche Diskriminierung (1)	Lohndiskriminierung Diskriminierung bei der (Lehr-) Stellensuche (Stellendiskriminierung) Diskriminierende Beförderungspraxis , Benachteiligungen am Arbeitsplatz wie Mobbing, keine Förderung etc. (Beschäftigungsdiskriminierung)
Strukturelle und indirekte Diskriminierung (2)	Ausländerrecht Vorschriften und Verfahren zur Anerkennung von Diplomen Schulwesen

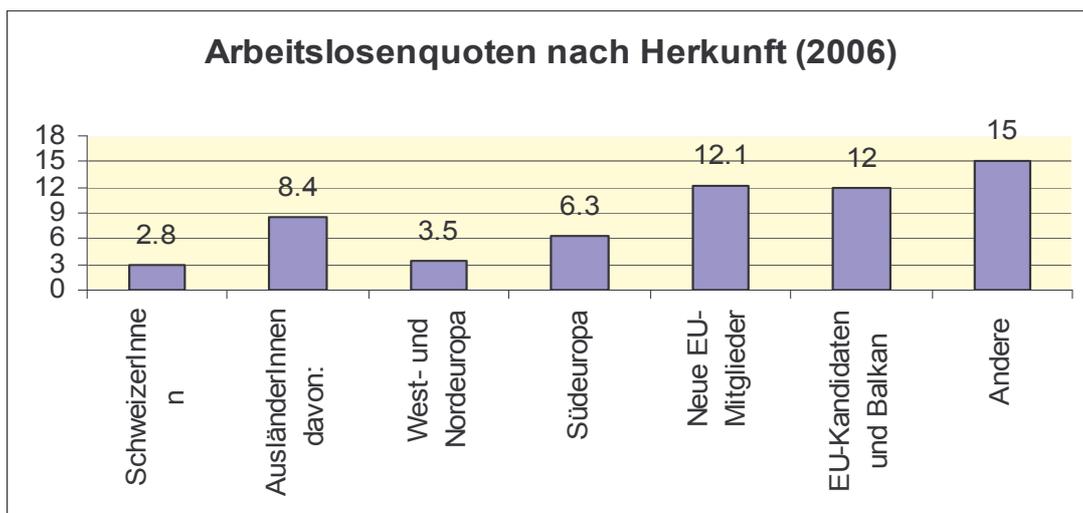
### 3. Diskriminierung von MigrantInnen in der Arbeitswelt

#### 3.1. Indikatoren für den Grad der wirtschaftlichen Integration - Indizien für Diskriminierungen

Ein erstes Indiz dafür, dass bei der wirtschaftlichen Integration der Migrantinnen und Migrantinnen etwas schief läuft, liefert ein Blick in die Arbeitslosenstatistik: Im Jahr 2006 betrug die Arbeitslosenquote unter den SchweizerInnen 2.8%, wohingegen sie sich bei den AusländerInnen auf 8.4% belief<sup>20</sup>. Die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, ist folglich für Personen mit Migrationshintergrund fast dreifach so hoch. Dies gilt in gleichem Masse auch für die Langzeitarbeitslosigkeit<sup>21</sup>. Je nach Herkunftsland fällt dieser Zusammenhang noch weitaus dramatischer aus, wie untenstehende Grafik zeigt.

#### Darstellung 3: Arbeitslosenquote nach Herkunft

(Quelle: OECD 2007: Economic Surveys: Switzerland)



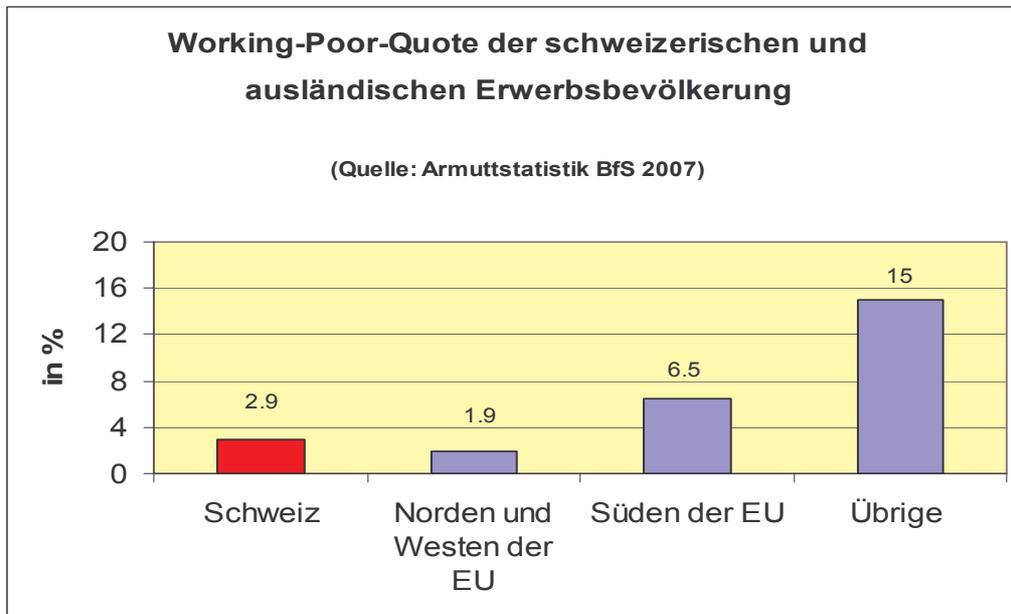
Bedenklich sind diese Befunde auch deshalb, weil die Arbeitslosigkeit längst nicht „nur“ die neuzugewanderten Personen trifft, sondern vielmehr noch „ausländische“ Personen, die hier geboren (2. Generation) oder seit Kinderjahren in der Schweiz sind<sup>22</sup>. Es sind denn auch diese Personen aus den traditionellen Zuwanderungsländern wie Italien, Spanien oder Portugal, die eine höhere Working-Poor-Quote aufweisen als die schweizerische Erwerbsbevölkerung (vgl. Darstellung 4). Darüber hinaus wird in der Armutsstatistik festgehalten, dass das Risiko in die Gruppe der Working-Poors zu fallen, besonders in den Branchen Hotellerie, Gastgewerbe, den privaten Haushalten, aber auch im Baugewerbe gross ist. Das sind alles Branchen, in denen der Anteil der MigrantInnen überdurchschnittlich gross ist (vgl. auch Darstellung 1).

<sup>20</sup> 2007: 2.1% und 5.2% (seco 2007)

<sup>21</sup> AMOSA 2007

<sup>22</sup> OECD Migration Outlook 2007

**Darstellung 4: Working-Poor-Quote der schweizerischen Bevölkerung und verschiedener ausländischer Nationalitätengruppen 2005 in %**  
(Quelle: Armutsstatistik 2007, BfS)



Diese Tatsachen sind ein untrügliches und bedenkliches Zeichen dafür, dass bei der wirtschaftlichen und damit einhergehend der sozialen Integration der ausländischen Erwerbsbevölkerung etwas schief läuft. Dabei spielt die Diskriminierung von MigrantInnen eine zentrale Rolle, wie untenstehend anhand verschiedener Diskriminierungsformen belegt werden kann. Denn das erhöhte Risiko von Arbeitslosigkeit und Armut lässt sich bei weitem nicht immer mit „fehlenden Qualifikationen“ oder ähnlichen Faktoren rechtfertigen.

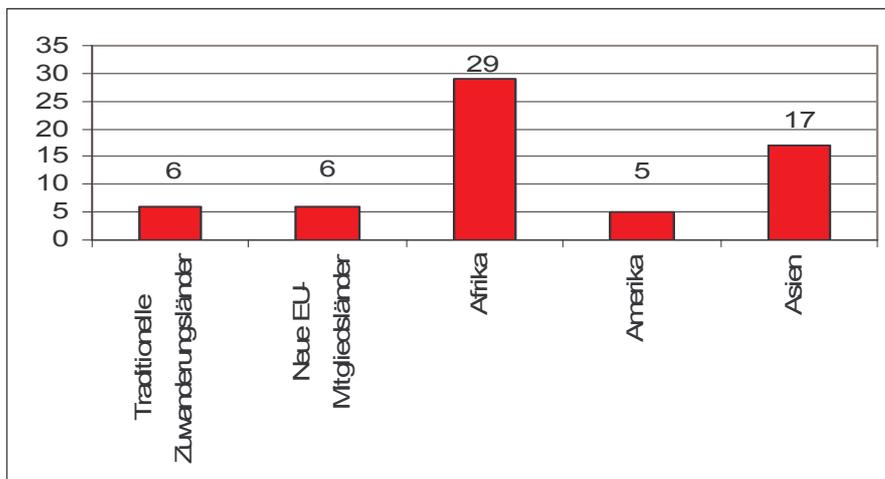
### 3.2. Lohndiskriminierung

Eine Vielzahl von empirischen Studien weisen Lohndiskriminierungen nach. Das Bundesamt für Migration (BFM) kommt zum Schluss, dass ausländische Arbeitnehmende mit einem Monatsdurchschnittslohn von 4'962 Franken weniger verdienen als ihre Schweizer Kollegen und Kolleginnen mit 5'840 Franken.<sup>23</sup> Ein aufschlussreiches Bild ergibt sich aus den Lohndifferenzen aufgrund der geografischen Herkunft. Dabei lassen sich diese Lohneinbussen nur zum Teil aufgrund individueller Merkmale wie Qualifikationen, Berufserfahrung etc. erklären. Vielmehr zeigen die Untersuchungen, dass unter sonst gleichen Umständen Lohndifferenzen bestehen, die eindeutig als Lohndiskriminierung zu qualifizieren sind. Ebenfalls wurde festgestellt, dass die Lohneinbusse umso grösser ist, je unsicherer der Aufenthaltsstatus und je grösser die geografische Distanz eines Herkunftslandes ist: Die grösste Lohndifferenz besteht bei den Kurzaufenthaltsbewilligungen

<sup>23</sup> Bundesamt für Migration 2006

(L-Bewilligungen: -32,8%), gefolgt von Personen mit einer (Jahres-)Aufenthaltsbewilligung (B-Bewilligung: -18%) und denjenigen mit einer Niederlassungsbewilligung (C-Bewilligung: -14.9%)<sup>24</sup>. Damit werden die Befunde einer früheren Untersuchung im Rahmen eines Nationalfondsprojektes (NFP 39) aus dem Jahre 2003 bestätigt<sup>25</sup>. Es gilt also immer noch: Je unsicherer der Aufenthaltsstatus, desto tiefer der Lohn. Vor diesem Hintergrund ist es augenfällig, dass Personen, die über keine Aufenthaltsbewilligungen verfügen - die so genannten „Sans-Papiers“- am schmerzhaftesten von Lohndiskriminierung betroffen sein müssen. Eng mit Lohndiskriminierung verbunden ist die geringere Wertschätzung, die einer ausländischen Ausbildung entgegengebracht wird, und dies wiederum steht in einem engen Zusammenhang mit der geographischen Herkunft. Forscher der Universität Genf vermögen aufzuzeigen, dass die Unternehmen Schwierigkeiten bei der Anerkennung von ausländischen Diplomen und Titeln bekunden, dies umso mehr, je weiter weg resp. „fremder“ das Herkunftsland von der Schweiz ist<sup>26</sup>. So müssen Erwerbstätige aus traditionellen Zuwanderungsländern wie beispielsweise Portugal gegenüber ihren Schweizer Kollegen Lohndifferenzen von 6% in Kauf nehmen. Markante Unterschiede zeigen sich zudem bei Arbeitskräften aus den afrikanischen oder asiatischen Länder, die 17 bzw. bis zu 29 % tiefere Löhne ausweisen.

**Darstellung 5 : Lohndiskriminierung nach geogr. Herkunft  
(in % Quelle: Flückiger et al. 2005 für BFM)**



Des Weiteren wird ebenfalls vom BFM aufgezeigt, dass die „nicht erklärbaren“ bzw. diskriminierungsbedingten Lohnunterschiede bei den ausländischen Frauen besonders deutlich sind: Eine Ausländerin verdient durchschnittlich 35% weniger als ein Schweizer, der über dieselbe Erfahrung und dieselben Qualifikationen verfügt. Auch die OECD<sup>27</sup> bestätigt, dass die Lohn- und Herkunftsdiskriminierung nur teilweise mit fehlenden Diplomen etc. erklärbar ist; in den meisten

<sup>24</sup> Vgl. Flückiger 2005, BFM 2006, LSE 2006

<sup>25</sup> De Coulon et al. 2003

<sup>26</sup> Flückiger et al. 2005

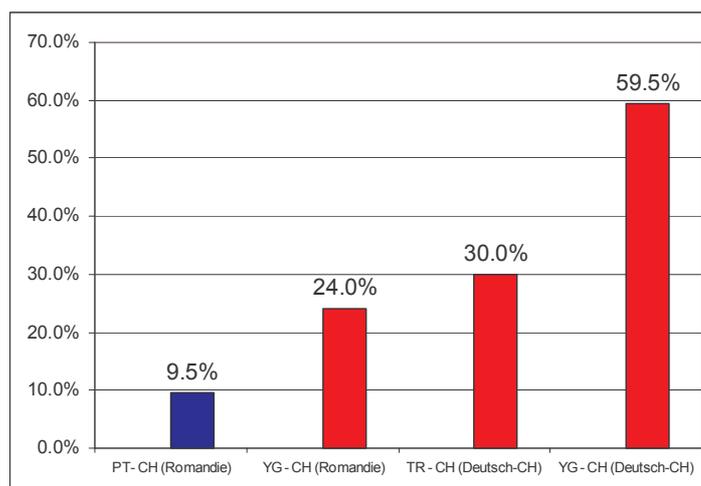
<sup>27</sup> OECD Migration Outlook 2007: 68

OECD-Ländern ist nämlich das Bildungsniveau der Migrantinnen und Migranten gestiegen. Man könnte in diesem Fall also nicht nur von Lohndiskriminierung sprechen, sondern zusätzlich die Diskriminierung ins Feld führen, die sich aufgrund nachteiliger Beschäftigungsverhältnisse und ungleicher Laufbahnchancen (Stellen- und Beschäftigungsdiskriminierung) ergeben.

### 3.3. Stellendiskriminierung

Weit schwieriger als Lohndiskriminierungen sind Benachteiligungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt nachzuweisen (Stellendiskriminierung). Einige viel beachtete Studien (vgl. unten) zeigen, dass es namentlich jungen Personen mit Migrationshintergrund besonders schwer fällt eine (Lehr-) Stelle zu finden. Der Lehrstellenbarometer 2007 zeigt auf, dass 80% der Schweizer-Kinder eine Lehrstelle haben; unter den Migranten-Kinder sind es lediglich 51% (Tendenz sinkend!). Von diesem Umstand besonders hart betroffen sind Jugendliche mit Wurzeln aus den Ländern des ehemaligen Jugoslawien. Eine Studie des Schweizerischen Forums für Migration- und Bevölkerungsstudien (SFM) zeigt eindrücklich die Diskriminierung ausländischer Lehrstellensuchenden auf<sup>28</sup>. Allein schon ein nicht typisch schweizerischer Name kann Grund für die Nicht-Berücksichtigung für ein Vorstellungsgespräch bzw. eine Absage sein. So wurde in 79 Fällen (von 133 identischen Bewerbungsdossiers) ausschliesslich der erfundene „Peter“, nicht aber der fiktive „Afrim“ zur Vorstellungsrunde eingeladen. Das bedeutet, dass in der Deutschschweiz 59.5% der Personen aus Balkanländern bei der Stellenbesetzung diskriminiert wurden, obwohl sie über die gleichen Qualifikationen verfügten (vgl. Darstellung 6). Eine Umfrage der EU zeigt ferner auf, dass sich nicht nur der Name, sondern bereits die Adresse negativ auf den Bewerbungsprozess auswirken kann<sup>29</sup>.

**Darstellung 6: Diskriminierungsquote nach geogr. Herkunft bei der Lehrstellensuche (Quelle: Fibbi, SFM 2003<sup>30</sup>)**



<sup>28</sup> Fibbi 2003

<sup>29</sup> Europäische Kommission: Europabarometer Spezial (2006)

<sup>30</sup> Abkürzungen: P T = Portugal, YG = Staaten des ehemaligen Jugoslawien TR =Türkei

Die in der Darstellung 6 illustrierten nachdenklich stimmenden Ergebnisse wurden sowohl im Rahmen der Nationalfondstudie „Bildung und Beschäftigung“ (NFP43)<sup>31</sup> als auch in einer Nachfolgestudie des SFM bestätigt<sup>32</sup>. Es zeigt sich dass die ausländischen, weiblichen Jugendlichen bei der Lehrstellensuche die meist benachteiligte Gruppe sind, wie folgende Tabelle aufzeigt:

**Darstellung 7: Lehrstellenchancen nach nationaler Herkunft (Generationenstatus) und Geschlecht bei vergleichbaren Formalqualifikationen (Schultyp, Schulnoten)**  
(Quelle: Haeberlin et al. 2004)

Benachteiligte Gruppe	Privilegierte Gruppe	Faktor, um den die Lehrstellenchancen der privilegierten gegenüber der benachteiligten Gruppe bei der gleichen Formalqualifikation erhöht sind
Jugendliche mit einem Schweizer Elternteil	Jugendliche mit zwei Schweizer Elternteile	1.5
Ausländische Jugendliche der 2. Generation	Jugendliche mit zwei Schweizer Elternteilen	1.9
Ausländische Jugendliche der 1. Generation	Jugendliche mit zwei Schweizer Elternteilen	4.4
Weibliche Jugendliche	Männliche Jugendliche	2.8

Auch aktuellste Studien<sup>33</sup> bestätigen diese Problematik, wobei gleichzeitig darauf aufmerksam gemacht wird, was das für die Jugendlichen für Konsequenzen hat. Diese geraten in einen Teufelskreis, der am besten so umschrieben werden kann: Je mehr Bewerbungen, desto schlechter.

Die Unternehmen rechtfertigen die Nichtanstellung von (jugendlichen) MigrantInnen nach wie vor oft mit dem Argument der fehlenden Bildung und Qualifikationen. Das mag in gewissen Fällen zutreffend sein, ist jedoch gleichsam nur die halbe Wahrheit. Der Bildungsstand der MigrantInnen konnte in den letzten Jahren in den OECD-Ländern erheblich gesteigert werden<sup>34</sup>. 40% der berufstätigen Frauen aus Nicht-EU Ländern ohne Schweizer Pass verfügen über eine universitäre Ausbildung und dennoch gelingt es gemäss der Nationalfondsstudie 51 (NFP 51) nur 18% der gut ausgebildeten Migrantinnen, ihre Bildungsressourcen einzusetzen. Einige von ihnen sind gar nicht in den Arbeitsmarkt integriert und andere wiederum sind unter ihren Qualifikationen oder in instabilen Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Die europäische Arbeitskräfteerhebung von 2004 erbrachte vergleichbare Resultate bezüglich der Überqualifizierung von Nicht-EU-Migrantinnen in der

<sup>31</sup> NFP 43: Haeberlin, Imdorf & Kronig 2004

<sup>32</sup> Fibbi 2005

<sup>33</sup> Vgl. hierzu die Studien von Imdorf, Christian (2008/2007).

<sup>34</sup> OECD Migration Outlook 2007

Schweiz<sup>35</sup>: Die Hindernisse, mit welchen Migrantinnen und Migranten beim Zugang zum Arbeitsmarkt konfrontiert sind, beruhen auch darin, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund oft einer sozialen Schicht angehören, die nicht über das nötige Netzwerk oder Know-How verfügt, um sich gegen Diskriminierungen wehren zu können. In diesem Zusammenhang spricht die OECD treffend von einer Diskriminierung aufgrund der sozialen Stellung:

„Discrimination on the basis of origin or class may be part of the explanation.“

(OECD Migration Outlook 2007) :

### 3.4. Beschäftigungsdiskriminierung

Beschäftigungsdiskriminierung und unterschiedliche Laufbahnchancen entstehen, wenn MigrantInnen trotz gleichwertiger Qualifikationen geringere Aufstiegschancen haben<sup>36</sup>. Die bislang einzige und systematische Studie, die sich mit der Segregation<sup>37</sup> nach Herkunft und ihren Folgen für den beruflichen Aufstieg in der Schweiz auseinandersetzt, ist diejenige von Flückiger und Ramirez im Rahmen des nationalen Forschungsprogrammes „Migration und interkulturelle Beziehungen“ (NFP 39). Die Forscher simulieren die Verteilung der Personen im hierarchischen Gefüge aufgrund ihrer persönlichen Qualifikationen und vergleichen sie mit untenstehender Tabelle, welche die tatsächliche Verteilung wiedergibt:

**Darstellung 8: Tatsächliche Verteilung der Schweizer und Ausländer auf die hierarchischen Ebenen des privaten Sektors in %**  
(Quelle. Flückiger/Ramirez 2003)

Hierarchische Stellung	Schweizer	C-Bewilligung	B-Bewilligung	G-Bewilligung
Ohne leitende Aufgabe	62	79	80	71
Aufsichtstätigkeit	10	8	6	12
Unteres Kader	13	7	7	11
Mittleres u. höheres Kader	15	6	7	7

Die Befunde aus diesem Simulationsvergleich sind aufschlussreich: 80% der niedergelassenen Personen mit Migrationshintergrund befinden sich in keinerlei leitender Funktion (vgl. Tabelle oben), obschon ein Teil von Ihnen durch ihre persönlichen Qualifikationen durchaus dazu fähig wäre. Die Forscher kommen alsdann zum Schluss, dass sich rund 40% der Segregation im hierarchischen Gefüge vermieden liesse, würden die Unternehmen die Ausländer mit C-Bewilligung nach den

<sup>35</sup> Vgl. NFP 51, 2007: Integration und Ausschluss und Eurostat 2005.

<sup>36</sup> Das wiederum erschwert den Zugang zu gut bezahlter Erwerbsarbeit, was auch als indirekte Lohndiskriminierung angesehen werden kann.

<sup>37</sup> Segregation (ungleiche Verteilung) auf dem Arbeitsmarkt ist dann gegeben, wenn die Verteilung der Bevölkerung nach Herkunft oder Geschlecht z.B. in einem Beruf signifikant verschieden ist (vgl. Flückiger/Ramirez 2003).

gleichen Kriterien wie die Schweizer befördern. Bei den B-Bewilligungen nimmt dieser hinsichtlich der Qualifikation „nicht-erklärbar“ Anteil sogar noch zu.

Die Unternehmenspraxis bei den Beförderungen lässt Diskriminierungen zu, welche die ausländischen Frauen besonders hart trifft<sup>38</sup>. Die hierarchischen Unterschiede hängen eng mit dem aufenthaltsrechtlichen Status und den vertraglichen Arbeitsverhältnissen zusammen. Je unsicherer die Arbeits- und Aufenthaltsbedingungen desto schwieriger der berufliche Aufstieg. Dieser Zusammenhang wird von den Wissenschaftlern durch die Tatsache belegt, dass die diskriminierenden Komponenten in der Beförderungspolitik der Wirtschaft Personen mit befristeten Arbeits- und Aufenthaltsbedingungen deutlich stärker treffen als Ausländer mit langfristig gesichertem Status. Allgemein gilt, dass Personen ausländischer Nationalität häufiger in befristeten Arbeitsverhältnissen angestellt sind, bei den ausländischen Frauen beträgt dieser Anteil hohe 9,1% (ohne Kurzaufenthalter!)<sup>39</sup>.

Systematische Studien, welche über die Kündigungspraxis oder die Umstände und Gründe, die zu einer Kündigung geführt haben, Befunde liefern, sind bislang nicht bekannt. Allerdings dürften bei Kündigungen und Abbauplänen weniger qualifizierte oder Personen mit unsicherem Aufenthaltsstatus und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen die ersten Opfer sein.

### 3.5. Andere, indirekte Formen von Diskriminierungen

Die vorhergehenden Kapitel haben aufgezeigt, dass auf dem Schweizer Arbeitsmarkt nach wie vor hohe Defizite bei der wirtschaftlichen Integration der ausländischen Arbeitnehmenden zu verzeichnen sind. Tiefere Löhne, ungleiche Chancen bei der (Lehr-)Stellensuche, geringere Aufstiegschancen und vieles mehr sind mehrheitlich eine Folge von direkten Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt. Welche Rolle dabei den Strukturen (z.B. dem Ausländerrecht) zukommt, die solche Diskriminierungen zulassen, wird Gegenstand dieses Kapitels sein. Die Schweizerische Migrationspolitik gilt als ein wichtiges Instrument der Regulierung des Arbeitsmarktes. Im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Integration und der Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten in der Arbeitswelt dürften die Personenfreizügigkeit und das neue Ausländergesetz, aber auch die Persönlichkeitsschutz-Bestimmungen im OR von grosser Bedeutung sein.

#### ■ Die Personenfreizügigkeit (FZA) und das Ausländergesetz (AuG)

Mit den Bilateralen I, die das Schweizer Stimmvolk am 21. Mai 2000 angenommen hat, wird auch die Personenfreizügigkeit zwischen der Schweiz und der EU eingeführt. Die Arbeitsmärkte wurden daher für die alten EU-Mitglieder vollumgänglich (1. Juni 2007) und werden für die neuen EU-Mitgliedsländer schrittweise (bis 30. April 2011) geöffnet. Sowohl Dauer- als auch Kurzaufenthalter geniessen geografische und berufliche Mobilität. Aufenthalts- und Arbeitsort können demnach

<sup>38</sup> Interessanter „Neben“-Befund: Die Segregation betreffend den Ausländer ab dem 40. Lebensjahr nimmt leicht ab (erklärbar durch die Rekrutierung männlicher hochqualifizierter Arbeitnehmenden aus dem EU-Raum für multinationale Unternehmen), wohingegen sie bei den Frauen mit zunehmendem Alter zunimmt!

<sup>39</sup> SAKE 2007

jederzeit gewechselt werden. Diese Öffnung wird flankiert durch die gegenseitige Anerkennung der Berufsdiplome, durch die flankierenden Massnahmen sowie durch die Koordinierung der nationalen Systeme der Sozialen Sicherheit.

Die geografische und berufliche Mobilität ist für die Arbeitnehmenden aus der EU zweifelsohne positiv. Der Diskriminierung kann so aus dem Weg gegangen werden. Art. 2 des FZA nennt zudem ausdrücklich das Verbot der Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit. Allerdings genügt dieses Instrumentarium nicht, um gegen die verschiedenen Formen von Diskriminierung volle Wirkung zu erzielen. So findet man in den Detailregelungen im Anhang I, Art. 9 FZA lediglich sehr allgemein gehaltene Hinweise zur Gleichbehandlung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen<sup>40</sup>. Damit lässt sich namentlich die (Lehr-) Stellendiskriminierung nicht bekämpfen.

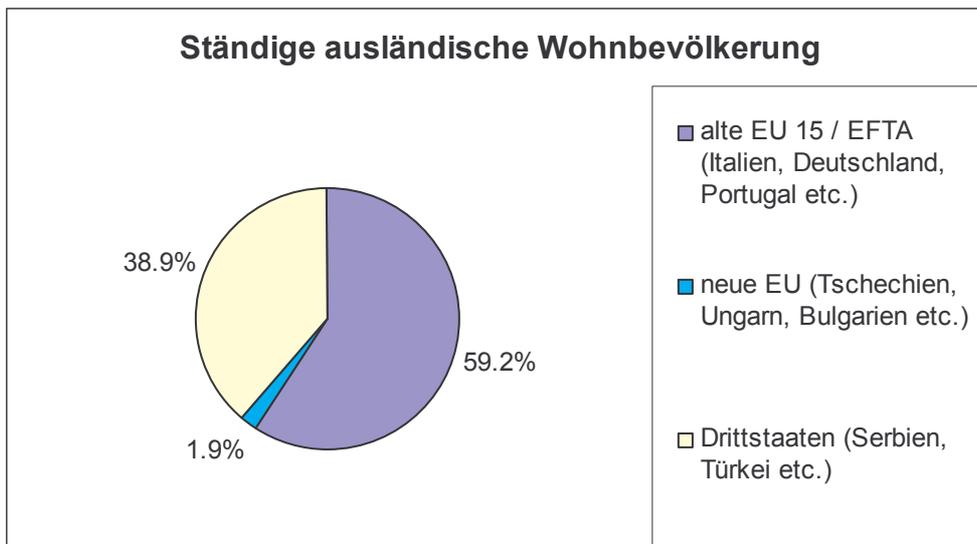
Charakteristisch für das Diplomanerkennungssystem der Personenfreizügigkeit ist die schwerfällige Praxis durch langwierige, weil einzelfallbezogene Gleichwertigkeitsprüfungen durch das Amt für Berufsbildung und Technologie (BBT). Nur in wenigen Fällen erfolgt die Anerkennung automatisch. Damit werden Lohndumping bzw. der Lohndiskriminierung Tür und Tor geöffnet, etwa dadurch, dass beispielsweise die berufliche Qualifikation eines portugiesischen Elektrikers nicht gleich hoch gewichtet wird, wie diejenige eines Deutschen oder Schweizer Elektrikers. Zwar hat sich der Bundesrat Mitte 2008 für die Übernahme der neuen Richtlinie ausgesprochen, die das Diplomanerkennungssystem ab 2010 vereinfachen und die Ausweitung der Automatisierungen anstreben will. Doch damit lassen sich die oben beschriebenen Praxisprobleme nur teilweise lösen. Für diejenigen Personen, die unter das Ausländergesetz fallen, gibt es kein mit der EU vergleichbares Diplomanerkennungssystem. Die Anerkennungsprozesse gestalten sich in der Praxis als noch viel schwieriger, da die Gesuchsteller zahlreiche Informationen und Formulare – auch aus ihren Herkunftsländern – vorlegen müssen. Eine solche Prüfung der Anerkennung der Diplome kann bei Drittstaaten gut ein Jahr oder länger dauern. Das fehlende oder komplizierte Diplomanerkennungssystem gehört denn auch zu den besonders schwerwiegenden strukturellen Diskriminierungen, weil sie Lohn-, Stellen-, und Beschäftigungsdiskriminierung nach sich ziehen. Vor diesem Hintergrund vermag es nicht zu erstaunen, dass auch NGO wie Amnesty International namentlich in Bezug auf die Überqualifizierung der Frauen klare, standardisierte Regeln für das Anerkennungsverfahren ausländischer Diplome sowie unterstützende Massnahmen für den „qualifizierungsgerechten“ Einstieg ins Berufsleben fordern<sup>41</sup>.

---

<sup>40</sup> Genannt werden Lohn, Kündigung und Arbeitslosigkeit

<sup>41</sup> Post Beijing Schweiz/Amnesty International Schweiz: NGO Schattenbericht

**Darstellung 9 : Ständige ausländische Wohnbevölkerung**  
(Quelle: Ausländerstatistik 2007, BFM)



Im Gegensatz zum Freizügigkeitsabkommen ist das per 1.1. 2008 in Kraft getretene neue Ausländergesetz äusserst restriktiv<sup>42</sup>. Rund 40% der ständigen ausländischen Wohnbevölkerung fallen unter das AuG. Mit Ausnahme der Niederlassungsbewilligung (C) gelten für die anderen Bewilligungsformen, Aufenthalts- und Kurzaufenthaltsbewilligung (B- und L-Bewilligung), äusserst restriktive Bedingungen, was den Aufenthalt, die Aufenthaltsverlängerung, den Familiennachzug und den Stellen- oder Ortswechsel angeht. Namentlich mit der Kurzaufenthaltsbewilligung im AuG und den entsprechenden Verordnungen<sup>43</sup> wurde eine Bewilligungsform eingeführt, welche die berufliche, geographische und auch soziale Mobilität im Vergleich zur Personenfreizügigkeit weitgehend einschränkt. Erinnerungen an das längst überwunden geglaubte Saisonier-Statut kommen auf. Das neue Ausländergesetz kennt im Vergleich zum Personenfreizügigkeitsabkommen keine Regelungen zur Diplomanerkennung. Obwohl das neue Ausländergesetz ein Kapitel zur Integration vorweist, dient es nicht zur Besserstellung der Migrantinnen und Migranten in der Arbeitswelt. Im Gegenteil wird dort die Integration grossmehrheitlich als eine von der ausländischen (Erwerbs-)bevölkerung zu erbringende Leistung verstanden, die bei Nicht-Kooperation schwere Sanktionen zur Folge haben kann. Beispielsweise kann die Erteilung einer Aufenthalts- oder Kurzaufenthaltsbewilligung an die Bedingung geknüpft werden, einen Sprach- oder Integrationskurs zu besuchen. Über die finanziellen Mittel zur Integration der ausländischen Bevölkerung finden sich keine verbindlichen Angaben. Gänzlich durchs (ausländer-)rechtliche Netz fallen diejenigen 100'000 bis 150'000 Arbeitnehmenden, die über keine geregelte Aufenthaltsbewilligung verfügen (so genannte „Sans-Papiers“).

<sup>42</sup> Vgl. auch die Ausführungen des SGB zum neuen Ausländergesetz sowie zu dessen Verordnungen.

<sup>43</sup> Vgl. auch Art. 38 AuG und Art. 5 VZAE

## ■ Persönlichkeitsschutz

Neben den gesetzlichen Bestimmungen im Rahmen der Schweizerischen Migrationspolitik gibt es auch andere gesetzliche Bestimmungen, die im Zusammenhang mit der Diskriminierung der ausländischen Arbeitnehmenden eine wichtige Rolle spielen, allen voran gesetzliche Bestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmerpersönlichkeit<sup>44</sup>. Wichtigster Bezugspunkt bildet dabei die Generalklausel zum Arbeitnehmerpersönlichkeitsschutz in Art. 328 OR, die besagt, dass der Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit, Integrität etc. gebührend Rücksicht zu nehmen hat. Allerdings kennt das Schweizerische Recht im Gegensatz zu den europäischen Entwicklungen in diesem Bereich keinen Persönlichkeitsschutz bei der Phase der Stellenbewerbung<sup>45</sup>. Darüber hinaus verfügt die Schweiz auch kein allgemeines Diskriminierungsgesetz, wie dies andere europäische Länder kennen<sup>46</sup>. Genau dieses Fehlen eines Anti-Diskriminierungsgesetzes gilt gemäss der erst kürzlich erschienenen Studie des British Council und der Denkfabrik „Migration Integration Policy Group“ als Hauptproblem bei der Integration von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz<sup>47</sup>. Im Bereich der Anti-Diskriminierung belegt die Schweiz in dieser Studie sogar den drittletzten Platz (vor Tschechien und Estland).

## ■ Schulwesen, Bildung

Die OECD und die Pisa-Studien zeigen<sup>48</sup>, dass zwei Variablen das individuelle Schulwissen prägen. Es sind dies die Schichtzugehörigkeit und der Migrationshintergrund. Dieser Zusammenhang ist in der Schweiz im Vergleich zu den anderen Ländern, die am Pisa-Test teilnahmen, besonders ausgeprägt. Die OECD spricht in diesem Zusammenhang sogar von einer Benachteiligung aufgrund der Herkunft und der Schichtzugehörigkeit.

---

<sup>44</sup> Vgl. Pärli, 2005

<sup>45</sup> Eine Ausnahme bildet das Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts nach Art. 3 GIG (Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau, kurz Gleichstellungsgesetz). Letzteres erleichtert es gegen eine Anstellungsdiskriminierung zu klagen.

<sup>46</sup> Die Europäische Union hat im Jahre 2000 zwei Rahmenrichtlinien für die Bekämpfung Diskriminierung bei Arbeit und Beschäftigung erlassen. Der Geltungsbereich der Richtlinie umfasst den Zugang zur Beschäftigung, die Aus- und Weiterbildung, den beruflichen Aufstieg, die Arbeitsbedingungen sowie die Mitgliedschaft und Mitwirkung in Organisationen. So trat dann nun auch im Herbst 2006 in Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Das Diskriminierungsverbot des AGG betrifft sämtliche Phasen des Arbeitsverhältnisses. Betriebe müssen nun insbesondere ihre Bewerbungs- und Anstellungsprozesse den neuen Rahmenbedingungen anpassen (Pärli 2007).

<sup>47</sup> Niessen et al. 2007: Migrant Integration Policy Index.

<sup>48</sup> OECD 2006, OECD 2007.

## 4. Handeln

### 4.1. Ein Blick ins Ausland

In Schweizer Gesamtarbeitsverträgen sind umfassend formulierte Grundsätze und Umsetzungsstrategien zugunsten Nichtdiskriminierung kaum vorhanden<sup>49</sup>. Auf gesetzlicher Ebene fällt die Schweiz dadurch auf, dass sie über kein allgemeingültiges Gleichbehandlungsgesetz verfügt. Wie sieht die Situation in anderen Ländern aus?

In Deutschland existieren neben freiwilligen Verhaltenskodizes in Unternehmen auch verbindliche Betriebsvereinbarungen gegen Diskriminierung. Die Missachtung der verbindlichen betrieblichen Anti-Diskriminierungs-Massnahmen können Belehrung, Verwarnung oder Geldbussen nach sich ziehen. Als Basis dieser Betriebsvereinbarungen diente ursprünglich eine von den Sozialpartnern ausgehandelte Mustervereinbarung, in die Massnahmen gegen sexuelle und ethnische Diskriminierung sowie gegen Mobbing aufgenommen wurden. Inzwischen gibt es auf europäischer Ebene weitere Grundlagen zur Bekämpfung von Diskriminierung: die EU-Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG<sup>50</sup>. Diese beiden Richtlinien zwingen jeden Mitgliedstaat, Anti-Diskriminierungsmaßnahmen in seinen Gesetzen aufzuführen. Sie müssen andererseits in den Betrieben umgesetzt werden.

Italien hat sich in kürzester Zeit von einem Emigrations- zu einem Immigrationsland gemausert. Es zeichnet sich durch eine Vielzahl von antidiskriminierenden Massnahmen auf gesetzlicher wie auf betrieblicher Ebene aus. Im Gegensatz zu den gesetzlichen Bestimmungen sind die Vereinbarungen mit den Unternehmen weitaus wirksamer. Beispielsweise dienen betriebliche Monitoring- und Controlling Instrumente der Laufbahnentwicklung von ausländischen Arbeitnehmenden. Des Weiteren gibt es gewerkschaftliche Koordinationsstellen für ausländische Arbeitnehmende. Ferner sind Migrantinnen und Migranten sowohl in den Gremien des Gewerkschaftsbundes als auch in den GAV-Verhandlungsdelegationen vertreten. Damit betriebliche Absichtserklärungen nicht blosses Floskeln darstellen, werden sie in Italien häufig auch Bestandteil von GAV-Verhandlungen<sup>51</sup>.

Auch in Schweden ist die Integration der Einwanderer und ihrer Nachkommen ein überaus wichtiges Thema. Hierfür stellt Schweden subventionierte Antidiskriminierungsstellen zur Verfügung, prüft die Realisierbarkeit eines Systems anonymer Stellenbewerbung im öffentlichen Sektor, führt Informationskampagnen durch und bietet ein spezielles Schulungsprogramm für Personalleiter an. Zudem plant Schweden in Gebieten mit hohem Ausländeranteil den Einsatz von Lehrassistenten, um einem vorzeitigen Ausscheiden junger Menschen ausländischer Herkunft aus dem Bildungssystem entgegenzuwirken. Ebenso hat die Regierung Schwedens ein System eingeführt, das die Validierung von Arbeitserfahrungen und die Bewertung von Arbeitsqualifikationen ermöglichen soll. Ferner gibt

---

<sup>49</sup> Vgl. SGB 2003: Arbeitswelt und Integration – ein europäischer Dialog. Dort wird u.a. von Hans Baumann angeführt, dass der GAV Post vorbildliche Regelungen und konkrete Massnahmen der Umsetzung (Gleichstellungsbeauftragte, paritätische Kommission) betreffend die Nichtdiskriminierung von Migrantinnen und Migranten.

<sup>50</sup> Diese Richtlinie beinhaltet auch eine Umkehr der Beweislast und den Rechtsschutz des Klägers.

<sup>51</sup> SGB 2003: Arbeitswelt und Integration - ein europäischer Dialog

es ein Vermittlungssystem, das auslandstämmigen Arbeitssuchenden helfen kann, Beschäftigung zu finden.

Nicht speziell für Ausländer ausgerichtet ist das Mentoring-Konzept des Luxemburgischen Christlichen Gewerkschaftsbundes: 50 Mentoren (Gewerkschaftssekretäre, Berater, Aktivisten, externe Fachleute sowie Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens) beraten jeweils die Stellensuchenden und helfen so bei der Jobvermittlung<sup>52</sup>.

## 4.2. Ziele und Massnahmen

### **Ziel Nr. 1: Sensibilisierung der Öffentlichkeit**

Mit einer aktiven Medienarbeit des SGB und der SGB-Verbände sollen die verschiedenen Formen von Diskriminierung der ausländischen Erwerbsbevölkerung thematisiert werden. Die aktuelle Integrationsdebatte soll dazu genutzt werden, die Öffentlichkeit, Fachkreise, Arbeitgeber und andere (interessierte) Verbände dahingehend zu sensibilisieren, dass Integrationsforderungen mit Anti-Diskriminierungsmaßnahmen einhergehen müssen. Hierfür sind folgende Massnahmen geplant:

- Pressekonferenzen, Beiträge in der Gewerkschaftspresse, ein SGB-Dossier, Movendo-Weiterbildungskurse etc.
- Gleichzeitig fordern wir Bund und Kantone auf, in Verbindung mit ihren angelaufenen Integrationsprojekten das Augenmerk auf die von uns kritisierte Diskriminierung in der Arbeitswelt zu legen und die Öffentlichkeit ebenfalls dahingehend zu sensibilisieren.

### **Ziel Nr. 2: Beseitigung der Lohndiskriminierung**

Die Lohndiskriminierung soll mit folgenden Massnahmen bekämpft werden:

- Evaluation des Diplomanerkennungssystems: Da es seit Einführung der Bilateralen I bislang keine Evaluationen zum Diplomanerkennungssystem gibt, soll der Bund für eine solche sorgen. Eine Evaluation soll aufzeigen, wo die Praxisprobleme liegen und wie Verbesserungen hinsichtlich des Diplomanerkennungssystems der EU aber auch der Anerkennungsprüfungen von Drittstaaten erzielt werden können.
- SGB-Mindestlohnkampagne: Da ausländische Arbeitnehmende in Tieflohnbranchen überproportional vertreten sind, werden sie speziell von der Umsetzung vom SGB geforderten Mindestlöhne profitieren.
- Aufnahmen von verbindlichen Anti-Diskriminierungsklauseln in GAV(-Verhandlungen). Der SGB arbeitet in Zusammenarbeit mit den SGB-Verbänden (bestenfalls mit den Sozialpartnern)

---

<sup>52</sup> Europäisches Beschäftigungsobservatorium (EBO Frühjahr 2006)

Musterartikel bzw. eine Mustervereinbarung für GAV-Vertragsverhandlungen aus. Diese soll sowohl zentrale Grundsätze (Diskriminierungsverbot etc.) als auch Umsetzungsstrategien enthalten. Zu den Umsetzungsstrategien gehören Kontrollorgane, Paritätische Kommissionen und eine gerechte Lohnfestsetzung in Unternehmen für Männer und Frauen (vgl. hierzu die vom SGB kürzlich veröffentlichte Broschüre „Fairplay beim Lohn für Frauen und Männer“<sup>53</sup>). Zudem werden die SGB-Verbände aufgefordert zu prüfen, wie die FunktionärInnen mit ausländischen Wurzeln in solche Verhandlungsdelegationen eingebunden werden können.

### **Ziel Nr. 3: Beseitigung der Stellendiskriminierung**

Der SGB erachtet folgende Massnahme als unausweichlich:

- Einführung von Methoden für anonymisierte Bewerbungen<sup>54</sup> in der öffentlichen Verwaltung und in grossen Unternehmen: Bei GAV-Verhandlungen bietet sich die Gelegenheit an, die Unternehmen für anonymisierte Bewerbungen zu gewinnen. Der SGB wird hierfür ein Faktenblatt zu den bislang bekannten Studien erstellen.
- Im Bereich der Bildung ist das vom SGB unlängst vorgestellte Konzept „Weiter mit Bildung“ umzusetzen. Wichtig für MigrantInnen ist die Anrechnung nicht formal erworbener Kompetenzen (Validierung von Bildungsleistungen) und die Nachholbildung sowie die von Unia und Ecap entwickelten Massnahmen zur Sprachoffensive für MigrantInnen (vgl. SGB-Dossiers Nr. 58 oder [www.unia.ch](http://www.unia.ch) oder [www.ecap.ch](http://www.ecap.ch)).

### **Ziel Nr. 4: Verbesserung der rechtlichen Lage**

- Der SGB fordert ein allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, welches das Diskriminierungsverbot der Bundesverfassung präzisiert: Klageberechtigungen von Organisationen und Verbänden, Beweislasterleichterungen, schriftliche Begründungspflicht, Projektfinanzierungsmöglichkeiten und andere Instrumente zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Erwerbsleben sind darin festzuhalten<sup>55</sup>. Die parlamentarische Initiative Rechsteiner aus dem Jahr 2007, in der ein solches Gesetz verlangt wird, muss daher dringend von der Kommission für Rechtsfragen (dort hängig) beraten werden.
- Wie in anderen Ländern soll eine Regularisierungsaktion für die „Sans-Papiers“ und ihre Kinder angestrebt werden. „Sans-Papiers“ und ihre Kinder, die seit mehreren Jahren in der Schweiz leben und arbeiten, sollen bald möglichst eine Aufenthaltsbewilligung erhalten. Angesichts der Verschärfungen des auf den 1.1.2008 in Kraft getretenen Ausländer- und Schwarzarbeitsgesetzes wäre eine erleichterte Regularisierung der „Sans-Papiers“ dringend notwendig.

<sup>53</sup> SGB 2009: Fairplay beim Lohn für Frauen und Männer. Lohnfestsetzung im Unternehmen – ein Werkzeug für GewerkschafterInnen und Arbeitnehmendenvertretungen.

<sup>54</sup> Damit ein System für anonymisierte Bewerbungen funktionieren kann, muss eine Methode entwickelt werden, die einerseits die Anonymität garantiert, andererseits aber auch die Kommunikation zwischen dem Unternehmen und dem Stellenbewerber auf eine unbürokratische Art und Weise gewährleistet.

<sup>55</sup> Analog zum Gleichstellungsgesetz von 1995 betreffend die Gleichbehandlung der Geschlechter im Erwerbsleben.

## 5. Bibliografie

Altonji, J.G./ Blank, R (1999): Race and Gender in the Labor Market. Handbook of Labor Economics, Volume 3, Edited by Ashenfelter and Card.

Bundesamt für Migration (2006): Probleme der Integration von Ausländerinnen und Ausländern in der Schweiz. Bestandesaufnahme der Fakten, Ursachen, Risikogruppen, Massnahmen und des integrationspolitischen Handlungsbedarfs. Bern

Bundesamt für Statistik 2006: Schweizerische Lohnstrukturerhebung (LSE). Neuchâtel.

Bundesamt für Statistik 2007: Aufenthaltler und Niedergelassene nach Staatsangehörigkeit, Geburtsort und Aufenthaltsdauer. Neuchâtel.

Bundesamt für Statistik 2007: Erwerbstätigenstatistik (ETS). Neuchâtel.

Bundesamt für Statistik 2006: Arbeitsvolumenstatistik (AVOK). Tatsächliches jährliches Arbeitsvolumen nach Geschlecht, Nationalität, Beschäftigungsgrad, Wirtschaftsabschnitten etc. Neuchâtel

De Coulon et al. (2003): Analyse der Lohnunterschiede zwischen der schweizerischen und der ausländischen Bevölkerung. Studie im Rahmen des Nationalen Forschungsprogrammes „Migration und die Schweiz “ (NFP 39)

Damelang, A./Steinhard, M./ Stiller (2007): Europe's Divers Labour Force. The Case of German Cities. Institute for Employment Research (IAB), Hamburg Institut of International Economics (HWWI)

Europäische Kommission (2006): Europäisches Beschäftigungsobservatorium (EBO) 2006. Luxembourg

Europäische Kommission (2006): Diskriminierung in der Europäischen Union. Eurobarometer Spezial Nr. 263. Luxembourg.

Eurostat: Bevölkerung und soziale Bedingungen, 9/2005 „Arbeitskräfteerhebung – Hauptergebnisse für 2004. Luxembourg

Fibbi R. (2005): Mesures contre les discriminations à l'embauche. Schweizerisches Forum für Migrationsstudien. Universität Neuchâtel, 2005.

Fibbi R., Bülent K., Piquet E.: Peter, Afrim oder Mehmet – Der Name macht den Unterschied. Schweizerisches Forum für Migrationsstudien (SFM), Universität Neuchâtel, 2003.

Flückiger, Y. (2005) et al.: Analyse der Auswirkungen der Personenfreizügigkeit auf die neuen Mitgliedsländer der Europäischen Union in Bezug auf den Schweizerischen Arbeitsmarkt. Universität Genf.

- Flückiger, Y. / Ramirez J. (2003): Hierarchische Stellung im Betrieb und Segregation nach Herkunft in der Schweiz. Studie im Rahmen des Nationalen Forschungsprogrammes „Migration und die Schweiz“ (NFP 39).
- Guisse, I. (2006): The Development Potential of Trans-National Migrants in the Health Sector in Switzerland. Universität Genf.
- Häberlin, U. / Imdorf, C./ Kronig, W. (2004): Chancenungleichheit bei der Lehrstellensuche. Der Einfluss von Schule, Herkunft und Geschlecht. Studie im Rahmen des Nationalen Forschungsprogrammes „Bildung und Beschäftigung“ (NFP 43).
- Imdorf, C. (2008): Der Ausschluss „ausländischer“ Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl – ein Fall von institutioneller Diskriminierung). Frankfurt a. M.
- Mankiw G. 2001: Grundzüge der Volkswirtschaftslehre. Harvard University. 2. Auflage. Schäffer-Peschel Verlag Stuttgart.
- Niebuhr, A. (2006): Migration and Innovation. Does Cultural Diversity Matter for regional R&D Activity. HWWI Research Paper 3-1.
- Niessen et al. (2007): Migrant Integration Policy Index. Migration Policy Group und British Council.
- OECD (2007): International Migration Outlook: SOPEMI 2007 Edition.
- Ottavian, G.I.P/Perri, G. (2006): The Economic Value of Cultural Diversity. Evidence from US Cities, Journal of Economic Geography, Vol. 6, pp. 9-44
- Pärli, K. (2007): Auswirkungen des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auf das Arbeitsrecht. In: Zeitschrift für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht ARV 2007 S. 133-144
- Pärli, K. (2005): Der Persönlichkeitsschutz im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis. In: Zeitschrift für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht ARV 2005 S. 225-235
- Post Beijing Schweiz/Amnesty International Schweiz (2008): NGO Schattenbericht. Zum dritten Bericht der Schweiz über die Umsetzung des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW). Bern.
- Riaño, Y./ Baghdadi, N./ Wastl-Walter D. (2008): Gut ausgebildete Migrantinnen und ihre beruflichen Integrationschancen in der Schweiz. Studie im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms „Integration und Ausschluss“ (NFP 51). Universität Bern
- Fibbi, Bülent, Piquet (2003): Peter, Afrim oder Mehmet – Der Name macht den Unterschied. Schweizerisches Forum für Migrationsstudien (SFM), Universität Neuchâtel.
- Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB) (2009): Fairplay beim Lohn für Frauen und Männer. Lohnfestsetzung im Unternehmen – ein Werkzeug für GewerkschafterInnen und Arbeitnehmendenvertretungen. Bern

Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB) (2008): „Weiter mit Bildung“ – Berufsbildung fördern. Recht auf Standortbestimmung und lebenslange Bildung für alle. Bern

Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB) (2003): Arbeitswelt und Integration – ein europäischer Dialog. Bern

Sheldon, G. (2007): Migration, Integration und Wachstum: Die Performance und wirtschaftliche Auswirkung der Ausländer in der Schweiz. Universität Basel

Staatssekretariat für Wirtschaft seco (2007): Die Lage auf dem Arbeitsmarkt. Dezember 2007. Bern.

Verband Schweizerischer Arbeitsämter, Regionalkonferenz Ost (2007): Arbeitsmarkbeobachtung AMOSA. Zürich.

**Die Reihe SGB-Dossier. Bisher erschienen:****Titres déjà publiés dans la série Dossier de l'USS :**

37. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2004. August 2005 / *L'évolution des effectifs des syndicats en 2004, août 2005*
38. 12 Probleme der Lohnpolitik in der Schweiz, April 2006 / *12 problèmes de politique salariale en Suisse, avril 2006*
39. Nichts ändert sich von selbst. Mai 2006 / *Les choses ne changent pas toutes seules, mai 2006*
40. Ganzer Lohn für ganze Arbeit - Lohnungleichheit jetzt. / *Le travail est fait, le salaire est au rabais - Égalité des salaires maintenant ! Mai 2006*
41. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2005. August 2006. / *L'évolution des effectifs des syndicats en 2005, août 2006*
42. JA zum Familienzulagengesetz am 26. November 2006, September 2006 / *OUI à la Loi sur les allocations familiales le 26 novembre 2006, septembre 2006*
43. Alte Fragen in neuer Schärfe? Verortungsversuche am Jubiläumskongress des SGB vom 5.11.2005, Oktober 2006/ *Dossier des discours du Congrès du 125e anniversaire de l'USS, octobre 2006*
44. Argumentarium Osteuropa, Oktober 2006 / *Argumentaire : Loi fédérale sur la coopération avec l'Europe de l'Est, octobre 2006*
45. JA zur sozialen Einheitskrankenkasse am 11. März 2007
46. Vertrags- und Lohnverhandlungen 2006/2007 – Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften, März 2007 / *Négociations conventionnelles et salariales 2006/2007, mars 2007*
47. Für eine neue Gesundheitsversorgung in der Schweiz 2007, April 2007 / *Proposition de réforme pour un nouveau système de santé en suisse, avril 2007*
48. Temporärarbeit in der Schweiz, April 2007 – *avec compte-rendu en français (résumé et conclusion), avril 2007*
49. 20 Jahre SGB-Rentnerinnen- und Rentnerkommission, Juni 2007
50. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2006, September 2007
51. Organisationen im Umbruch: Die Gewerkschaften in der Schweiz von 1990 bis 2006, September 2007 / *Les syndicats en Suisse, de 1990 à 2006 : stratégies, fusions et évolution de leurs effectifs, janvier 2008*
52. SGB-Kongress 9.11. – 11.11.2006: Positionspapiere und Resolutionen, November 2007 / *Congrès USS 9.11. – 11.11.2006: Textes d'orientation et résolutions, novembre 2007*
53. Die AHV ist sicher – SGB-Finanzierungsszenario für die AHV, Dezember 2007 / *L'AVS reste solide : scénario de l'USS sur le financement de l'AVS, décembre 2007*
54. Vertrags- und Lohnverhandlungen 2007/2008 – Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften, März 2008 / *Négociations conventionnelles et salariales 2007/2008, mars 2008*
55. Argumentarium gegen die SVP-Initiative für „demokratische Einbürgerungen“, April 2008. *Argumentaire contre l'initiative populaire de l'UDC « pour des naturalisations démocratiques », avril 2008.*
56. Mindestlöhne in der Schweiz: Entwicklungen seit 1998 und Handlungsbedarf heute, April 2008, *avec résumé en français.*
57. Veränderungen im Bildungssystem der Schweiz und daraus resultierende Probleme im Bereich der beruflichen Grundbildung, der höheren Berufsbildung und der Weiterbildung, August 2008, *avec résumé en français.*
58. Weiter mit Bildung – Berufsbildung fördern. Recht auf Standortbestimmung und lebenslange Bildung für alle, September 2008. *Une formation, ça se continue – Encourager la formation professionnelle. Droit au bilan professionnel et à l'apprentissage tout au long de la vie, septembre 2008.*
59. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2007, August 2008; *Évolution des effectifs syndicaux en 2007, août 2008.*
60. Wirtschaftspolitik in der Schweiz: 60 Beiträge zu Lohn, Beschäftigung und Sozialstaat
61. Die Liberalisierungspolitik in der Schweiz – gedrosseltes Tempo, Eine Zwischenbilanz aus Gewerkschaftssicht. Oktober 2008
62. Welche Konjunkturprogramme wirken? – Ein Kriterienraster und eine Evaluation der Investitionsprogramme von 1993 und 1997 / *Quels programmes conjoncturels sont efficaces? – Grille de critères et évaluation des programmes d'investissement de 1993 et 1997*
63. Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmer/innen. November 2008 / *Conditions de travail favorisant la santé des travailleurs âgés. Novembre 2008.*
64. Vertrags- und Lohnverhandlungen 2008/2009 – Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften, April 2009 / *Négociations conventionnelles et salariales 2008/2009, avril 2009*
65. Mit Konjunkturstabilisierung längerfristige Wachstumschancen sichern – Eine Auswertung der neueren empirischer Forschungsliteratur und ein Plädoyer für ein Umdenken in der Schweizer Wirtschaftspolitik, Juni 2009
66. Wie die Diskriminierung der MigrantInnen in der Arbeitswelt beseitigen? Das Programm des SGB, Juli 2009, *avec résumé en français.*

Nachbestellte Einzelnummern kosten Fr. 4.- pro Ex.; umfangreiche Nummern sind teurer, Fr. 10.- (inkl. Porto).

*Chaque numéro commandé coûte 4 francs l'exemplaire ; prix plus élevé pour grands numéros, Fr. 10.- (frais de port inclus).*

Bestelltalon; einsenden an SGB, z.H. Edith Pretto / Maria-Rosa d'Alessandris, Postfach, 3000 Bern 23, Fax 031 377 01 02

oder per e-mail: [info@sgb.ch](mailto:info@sgb.ch)

Talon de commande: à envoyer à l'USS, c/o Edith Pretto / Maria-Rosa d'Alessandris, c.p., 3000 Berne 23; télécopieur 031 377 01 02

ou par e-mail : [info@sgb.ch](mailto:info@sgb.ch)

Ich bestelle folgendes Dossier:

Je commande les Dossiers suivants:

Nr. / N° ..... Anzahl Ex. / Nombre d'ex. ....

Nr. / N° ..... Anzahl Ex. / Nombre d'ex. ....

Nr. / N° ..... Anzahl Ex. / Nombre d'ex. ....

Name, Vorname / Nom, Prénom: .....

Strasse / Rue: .....

Ort / Localité: .....