

Wenn der Chef nur schwarz sieht.

Eine neue Studie zeigt, dass die Schweiz nicht genug gegen Diskriminierungen in den Betrieben unternimmt. Das Berner Büro für sozialpolitische Studien (Bass) leistet mit seiner Studie über Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt Pionierarbeit. Denn bislang ist nicht einmal ausreichend erforscht, in welchem Ausmass Menschen in Betrieben wegen ihrer Hautfarbe oder ihrer Herkunft Nachteile erleiden. Darüber existieren nur Schätzungen. Zum Beispiel beim Lohn: Der Genfer Ökonom Yves Flückiger hat festgestellt, dass Schweizerinnen und Schweizer im Schnitt 5525 Franken pro Monat verdienen, Ausländerinnen und Ausländer jedoch nur 4643 Franken. Der Lohnnachteil gegenüber Einheimischen beträgt bei Arbeitskräften aus Italien, Spanien und Portugal 12 Prozent und steigert sich auf über 40 Prozent bei Personen aus Afrika. Dies kann allein mit unterschiedlicher Qualifikation sicher nicht erklärt werden.

Wenig Beförderungen

Ausländerinnen und Ausländer haben es schon bei einer Bewerbung schwerer. Nur selten gibt es so offensichtliche Fälle wie das Inserat einer Pizzeria aus Winterthur: „Weitervermittlung von Stellensuchenden aus dem Balkan diesmal leider nicht möglich.“ Versteckte Diskriminierung spielt sich betriebsintern bei den Beförderungen ab. Anders ist nicht zu erklären, dass ausländische Arbeitskräfte in den untersten hierarchischen Positionen stärker vertreten sind, als es ihren Qualifikationen entspricht. Einige wenige Fälle gingen in die Justizgeschichte ein. Bekannt ist der Fall einer Arbeitnehmerin aus Arbon, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch trug und es nicht abnehmen wollte, worauf ihr gekündigt wurde. In Genf gingen drei schwarze Arbeiter eines Warenhauses vor Gericht, um gegen ihre Entlassung zu klagen. In den betreffenden Filialen war gestohlen worden, und sie wurden automatisch zu Dieben erklärt. Der Arbeitsrechtler Thomas Geiser meinte dazu an einer Tagung: «Der Schutz vor Rassismus ist im Arbeitsrecht ohne jeden Zweifel unvollkommen. „Hauptgrund ist der schwache Kündigungsschutz. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu schützen - solch eine vage Bestimmung macht es ihm leicht, die ausschlaggebenden Kündigungsgründe zu verschleiern. In der Westschweiz ist die Sensibilität gegenüber rassistischen Benachteiligungen in der Arbeitswelt grösser als in der deutschen Schweiz. Beim Notteléfono der Organisation SOS-Racisme“ in Genf gehen immer wieder Meldungen über „weiche“ Diskriminierungen ein, über Beschimpfungen, Verdächtigungen wegen angeblichen Diebstahls oder sexueller Anmache. Doch nur selten wehren sich Betroffene vor Gericht. „Eine Schwarze, die verreckt, ist nicht das Ende der Welt“ musste sich Marie-Thérèse Nago von ihrem Chef anhören, als sie sich weigerte, eine gesundheitsschädigende Arbeit zu übernehmen. Die gebürtige Togolesin wurde nach 14 Jahren bei der Waadtländer Elektrotechnikfirma Lemo AG entlassen. Mit Unterstützung des SMUV zog sie vor Gericht. Und hatte Erfolg.

Mit GAV bekämpfen

Die Bass-Studie gibt viele Hinweise zur Bekämpfung von Diskriminierung am Arbeitsplatz. Empfohlen wird vor allem, in die Gesamtarbeitsverträge Klauseln aufzunehmen. Solche gibt es nur in den drei GAV von SBB, Post und Swisscom. Im SBB-GAV wird das Unternehmen in Artikel 26 verpflichtet, dafür zu sorgen, dass «das Personal vor Diskriminierungen, insbesondere wegen der Kultur, der Sprache, des Glaubens oder der Lebensform geschützt ist». Eine andere Möglichkeit sind Betriebsvereinbarungen. Hier gilt die deutsche Gewerkschaft IG Metall als Vorreiterin. Sie schloss 1996 mit Thyssen und Volkswagen Verträge ab, in denen Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung umfassend geregelt werden. Kein Schweizer Multi hat bis jetzt eine ähnliche Vereinbarung unterzeichnet.

Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (Bass), „Möglichkeiten von Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt“. Veröffentlichung am 29. April.

Ralph Hug.

Work, 20.4.2003.

Personen > Hug Ralph. Rassismus. Work 20.4.2003