

■ ARBEITSWELT

■ LE MONDE DU TRAVAIL



■ IL MONDO DEL LAVORO

# INHALTSVERZEICHNIS

## TABLE DES MATIÈRES

### Arbeitswelt Le monde du travail Il mondo del lavoro

<b>■ Editorial</b>		
Boël Sambuc	Die Rassendiskriminierung am Arbeitsplatz	3
Boël Sambuc	La discrimination raciale sur les lieux de travail	6
<b>■ Thema</b>		
Boël Sambuc	Les discriminations liées à l'origine nationale ou ethnique sur le marché du travail en Suisse: quelle réalité, quels remèdes?	9
Thomas Geiser	Diskriminierung am Arbeitsplatz: Die Rechtslage in der Schweiz	13
Karl Grünberg	Le racisme au travail existe. Le droit le combat, et il ne le combat pas	22
Yves Flückiger	Inégalités entre Suisses et immigrés: conséquences de la politique migratoire?	27
Claudio Bolzmann et al.	La discrimination au travail: exemples à partir d'une recherche sur le racisme en Suisse romande	31
Rosita Fibbi et al.	La suisse connaît-elle un phénomène de discrimination à l'embauche des jeunes issus de la migration?	34
Alex Sutter	Wie gehen Gewerkschaften mit Diskriminierungen um? – Eine Umfrage	36
Jean-Claude Prince	Combattre le racisme et la xénophobie sur le marché de l'emploi et sur la place de travail: une tâche essentielle des syndicats!	44
Jean-Claude Prince	Rassismus in der Arbeitswelt bekämpfen – eine zentrale Aufgabe der Gewerkschaften	45
John Wrench	Massnahmen gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz. Beispiele aus der Europäischen Union	48
Christoph Keller	«... sind wir froh über diese andere Sicht ...» – Der Umgang mit kultureller Vielfalt in der Arbeitswelt – eine Annäherung	52
Doris Angst	Rassismus am Arbeitsplatz – kein Thema in der Schweiz?	56
Walter Schmid	Diskriminierung im Arbeitsmarkt – «Rasse» oder Klasse?	60
Marcello Fontana	Du marché du travail des réquerants d'asile et des personnes admises de manière provisoire	63
<b>■ Interna</b>		
	Nationale Konferenz «Alle anders – Alle gleich», 21. März 2001	67
	Weltkonferenz gegen Rassismus, rassistische Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und die damit verbundene Intoleranz	68
	Groupe de réflexion et d'action contre le Racisme anti-Noir (GRAN): Déclaration de Berne sur le Racisme anti-Noir	69
<b>■ Media</b>		
	Rojzman, Le Goaziou: Comment ne pas devenir électeur du Front national	73
	Fremde Welten	74
	Idrissa Keïta: Djemas Traum vom großen Auftritt. Eine Kindheit in Mali	74
	Roland Aegerter, Miryam Eser Davolio, Ivo Nezel: Sachbuch Rassismus – Informationen über Erscheinungsformen der Ausgrenzung	75
	Pressespiegel Rassismus, 1. Halbjahr 2001	76
	Revue de presse sur le racisme, 1 <sup>er</sup> semestre 2001	83



## Forum

Romano Müller	Bildungsbeteiligung und Bildungsbenachteiligung bei ausländischen Jugendlichen auf der Sekundarstufe II	91
Claudia Bloem	ONU: La <i>Commission de la condition de la femme</i> adopte une résolution sur la situation des femmes et toutes les formes de discrimination raciale	96
vpod	Projekt interkulturelle Bildung (PiB) des Verbands des Personals öffentlicher Dienste <i>vpod</i>	97



## Schlusspunkt/Point final

Altan		98
-------	--	----



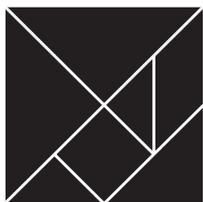
## Aktuelles/Actualité

	Studie: Beziehung zwischen Staat und religiösen Gemeinschaften auf kantonaler Ebene	99
	Studie: Anlauf- und Beratungsstellen für Opfer rassistischer Diskriminierung	99
	Fachstelle für Rassismusbekämpfung	100
	Impressum	102



## Bestellung/Commande/Ordinazione

		103
--	--	-----



## Die Rassendiskriminierung am Arbeitsplatz: In der Schweiz eine *terra incognita*

BOËL SAMBUC

Marktwirtschaft und Rassismus sind unvereinbar, wenigstens in der Theorie. In der Logik des Liberalismus spielen die Herkunft, Kultur oder Hautfarbe der Konsumenten/-innen, solange sie konsumieren, ebenso wenig eine Rolle wie jene der Arbeitenden, solange sie Güter oder Dienstleistungen hervorbringen. Aber tatsächlich sind wir «alle gleich» nur vor dem Konsum, nicht aber bezüglich der Arbeit. Dafür gibt es Gründe in der Politik, in wirtschaftlichen Interessen und in der Sozialpsychologie des Vorurteils. Doch dies wird kaum reflektiert; es scheint beinahe, als hätte die in den letzten Jahren gesellschaftlich gewachsene Einsicht, dass es Rassismus gibt, vor den Mauern der Unternehmen Halt gemacht. In der Schweiz ist bisher die Frage der Rassendiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz weder von der Forschung noch von der öffentlichen Diskussion angegangen worden. (Siehe den Beitrag von R. Fibbi et al.) In anderen Ländern haben gezielte Forschungen seit längerer Zeit ernst zu nehmende Diskriminierungen in diesem Bereich aufgezeigt, was zur Ausarbeitung von entsprechenden gesetzlichen Vorkehrungen geführt hat. Die Indizien sprechen dafür, dass sich die Schweiz in diesem Punkt von den Nachbarländern nicht unterscheidet.

Der alltägliche Rassismus gehört vielmehr zur sozialen Realität in den Unternehmen, wie NGO und Gewerkschaften, aber auch immer mehr Betroffene zu berichten wissen. Dass eine Mitarbeiterin mit einer dunkleren Hautfarbe «aus Rücksicht auf die Kundschaft» aus dem Verkauf ins Lager versetzt wird, ist auch bei uns schon vorgekommen. Dass man bei Stellenbewerbungen wegen eines balkanisch tönenden Namens systematisch abgelehnt wird, gehört zur entmutigenden Alltagserfahrung von vielen jungen Arbeitsuchenden der zweiten Generation. (Siehe die Beiträge von C. Bolzman, K. Grünberg, J.-C. Prince und A. Sutter) Aus diesen Gründen hat die EKR ihre diesjährige Fachtagung (16. Januar) dem Thema «Arbeitswelt» gewidmet. Die Vorträge finden Sie hier abgedruckt (B. Sambuc, C. Bolzman, J. Wrench, Y. Flückiger, T. Geiser, R. Fibbi et al.). Diese TANGRAM-Ausgabe soll und kann keinen abschliessenden Überblick anstreben, sondern bietet eine erste Tuchfühlung mit einem auch in Zukunft für die Kommission zentralen Anliegen. Man weiss – und die EKR pflegt dies zu betonen –, dass die Problematik des Rassismus nicht nur die Ausländer/innen betrifft, die bei uns leben, sondern gleichermaßen auch schweizerische Staats-

bürger/innen dunklerer Hautfarbe oder mit einer ausländischen Herkunft. Dieser Befund trifft auch für die Wirtschaft zu. Gleichwohl ist die höhere Arbeitslosenrate unter der ausländischen Bevölkerung ein aufschlussreiches Indiz für die Diskriminierung. Fraglich ist, ob diese Tatsache nur eine Folge der durchschnittlich geringeren Qualifikation der ausländischen Bevölkerung ist, wie es die vorherrschende Meinung bis heute behauptet, oder ob man nicht noch nach anderen, weniger bequemen Erklärungen suchen muss. Obwohl ihr Bildungsniveau im Zuge einer Anpassung an die Erfordernisse der Dienstleistungsgesellschaft allmählich ansteigt, bleiben die ausländischen Lohnabhängigen am unteren Ende der Einkommensleiter klar überrepräsentiert.

Detaillierte Studien zeigen auf, dass die Ungleichbehandlung bereits in der Schule beginnt und dass sie sich auf der nichtobligatorischen Sekundarstufe II quantitativ in aller Deutlichkeit belegen lässt, (Siehe die Zusammenfassung der Forschung von R. Müller in der Rubrik «Forum».)

Andere Forschungsergebnisse vervollständigen die Indizien. Beispielsweise

begründen ausländische Lohnabhängige, die sich selbständig machen, diesen Schritt sehr oft mit Schwierigkeiten am Arbeitsplatz, die sie ihrer Herkunft zuschreiben. Und schliesslich wurde nachgewiesen, dass die ausländischen Lohnabhängigen im Vergleich zu ihren schweizerischen Kollegen/-innen bei gleicher Qualifikation weniger verdienen. (Siehe den Beitrag von Y. Flückiger.)

In unserem Land kann man – wie anderswo – zum Kader einer Firma gehören, Spitzensportler/in oder Freiberufliche/r sein und eines Tages dennoch zum Opfer eines rassistischen Übergriffs werden. Allerdings sind Bauarbeiter, landwirtschaftliche Hilfskräfte, Pflegende oder Hausangestellte mit einer unsicheren Aufenthaltsbewilligung viel häufiger davon betroffen. (Siehe den Beitrag von M. Fontana.)

Prekäre Arbeitsbedingungen und Schwarzarbeit begünstigen rassistisches Verhalten, da sie der Idee Raum geben, es gäbe bestimmte Menschen, die «von Natur aus» dazu bestimmt seien, niedrige Arbeiten zu verrichten.

In Anlehnung an die Analyse des englischen Forschers John Wrench ist der Rassismus in der Arbeitswelt als ein komplexes Phänomen aufzufassen, das ohne Berücksichtigung des Systems der ab-

**Gleich sind wir  
nur vor dem  
Konsum, nicht  
aber bezüglich  
der Arbeit**

gestuften Aufenthaltsbewilligungen im Ausländerrecht nicht verstanden werden kann. Diese legalen oder strukturellen Diskriminierungen werden überlagert durch solche, die sich vom Aussehen der Angehörigen «sichtbarer Minderheiten» leiten lassen.

Der Kampf gegen Diskriminierung und Rassismus in der Arbeitswelt bedingt die aktive Mitwirkung der drei Hauptakteure Gewerkschaften, Arbeitgeber/innen und Staat. Trotz erfreulicher Initiativen gewisser Arbeitgeber/innen, vor allem unter den Grossverteilern, und einer wachsenden Sensibilisierung bei den Gewerkschaften stehen wir erst am Anfang. Einige neuere Entwicklungen könnten sich als günstig für die Veränderung von Praktiken und Mentalitäten herausstellen. Im globalisierten und alternden Europa wird es immer unangebrachter, ausländische Arbeitende, auf die wir mehr denn je angewiesen sind, aufgrund ihres Aufenthaltsstatus zu diskriminieren. Immer mehr Unternehmen beginnen, die interne kulturelle Vielfalt ihrer Angestellten als einen Wert zu schätzen. (Siehe den Beitrag von Ch. Keller.) Und schliesslich werden in der Gesellschaft im Allgemeinen und in der Wirtschaft im Besonderen Diskriminierungen aller Art immer weniger hingenommen – seien es solche des Alters, des Geschlechts, der Religion, der nationalen Herkunft oder der Hautfarbe.

Mit dieser Nummer schliesst Michele Galizia seine Aufgabe als wissenschaftlicher Mitarbeiter des Sekretariats der EKR ab, um die Leitung der neu geschaffenen Fachstelle für Rassismusbekämpfung zu übernehmen. Es ist der Moment, ihm für die mit viel Sachkenntnis, grossem Engagement und beeindruckender Nachhaltigkeit geleistete Arbeit zu danken. Er hat als verantwortlicher Redaktor des TANGRAM seit 1996 insgesamt elf hochstehende Nummern unseres Fachorgans herausgebracht und damit wesentliches zum Ansehen der EKR beigetragen. Wir wünschen Michele Galizia in seiner neuen Stelle ebenso viel Erfolg wie in der bisherigen Funktion. Wir können uns erfreulicherweise aber Worte des endgültigen Abschieds ersparen, werden wir doch auch in Zukunft aufs engste zusammenarbeiten.

Georg Kreis

PS:

Um der neuen Redaktionsverantwortlichen, die im Herbst 2001 die Arbeit übernehmen wird, die Zeit zu bieten, das Konzept des Bulletins neu zu überdenken, wird die Frühlingsausgabe (März 2002) ausfallen.



## La discrimination raciale sur les lieux de travail: une *terra incognita* en Suisse

BOËL SAMBUC

Économie de marché et racisme sont incompatibles, du moins en théorie. Selon la stricte logique libérale, en effet, peu importent l'origine, la culture ou la couleur de peau du consommateur quand il consomme ou du travailleur qui produit des biens et des services. Or, pour des raisons complexes tenant à la fois à des considérations politiques, à certaines pesanteurs corporatistes et à des préjugés racistes et xénophobes, nous sommes tous égaux devant la consommation mais pas face au travail. Tout se passe comme si la reconnaissance du fait raciste, qui a fait progressivement son chemin dans la société ces dernières années, se heurtait encore trop souvent aux murs de l'entreprise.

En Suisse, la question de l'ampleur éventuelle de la discrimination raciale sur le marché de l'emploi ainsi que sur les lieux de travail n'a jamais été directement abordée par la recherche ni dans les discussions publiques et politiques (cf. la contribution de R. Fibbi et al.). Cette situation contraste avec celle d'autres pays où des recherches ont mis en évidence depuis longtemps des niveaux de discrimination importants et conduit à l'élaboration d'instruments légaux de lutte contre la discrimination. Or, de nombreux signes font penser que la Suisse ne se distingue pas sur cette question de ses voisins, mais que le racisme au quotidien

fait partie des réalités rencontrées sur le terrain, dans les entreprises, par les organisations non gouvernementales et les syndicats, comme nous le disent de plus en plus souvent les victimes elles-mêmes. Il arrive qu'en Suisse, un employé à la peau foncée soit déplacé du service de vente au rangement pour ne pas, soit-disant, déranger la clientèle. Ou encore, quotidiennement, des jeunes de la deuxième génération se voient refuser des entretiens d'embauche à cause d'un nom à consonance balkanique (cf. les contributions de C. Bolzman, K. Grünberg, J.-C. Prince et A. Sutter).

C'est dans ce contexte que la CFR a consacré son dernier colloque du 16 janvier au thème du racisme et monde du travail. Vous trouverez dans ce numéro les interventions de B. Sambuc, C. Bolzman, J. Wrench, Y. Flückiger, et E. Piguet à cet événement. Avec la présente édition de TANGRAM, nous ne souhaitons pas donner l'impression d'être exhaustifs sur la question, mais au contraire, nous désirons apporter un premier éclairage sur une thématique au cœur des préoccupations de la commission.

On le sait – et la CFR a coutume de le répéter – la problématique raciste dépasse le seul cadre des étrangers vivant en Suisse pour toucher également des nationaux de couleur ou d'origine étrangère. Cette analyse vaut aussi pour le monde de l'écono-

mie. Toutefois, un des indices révélateurs d'une discrimination est sans conteste le taux de chômage élevé des étrangers. On peut se demander en effet si celui-ci n'est dû qu'à des différences objectives de qualifications – selon l'opinion dominante jusqu'à présent – ou s'il faut rechercher d'autres explications, moins défendables. De fait, alors que le niveau de formation des salariés étrangers tend à augmenter pour mieux s'adapter aux besoins d'une économie de services, ceux-ci restent cependant en majorité surreprésentés au bas de l'échelle des emplois et des revenus.

Des études poussées montrent que la discrimination commence déjà à l'école et prend des formes clairement identifiables au niveau du secondaire inférieur et supérieur (cf. le résumé des recherches de R. Müller dans la rubrique «Forum»).

D'autres indices proviennent d'études ponctuelles: les étrangers qui quittent un emploi salarié pour se mettre à leur compte sont nombreux à expliquer leur choix par des difficultés dues à leur origine. Enfin, à qualifications égales, la comparaison des salaires est en faveur des Suisses (cf. la contribution de Y. Flückiger).

Dans notre pays, comme ailleurs, on peut être cadre d'entreprise, sportif de haut niveau ou membre d'une profession libérale et être un jour la cible d'un propos ou d'une agression racistes. Le plus souvent, l'ouvrier du bâtiment, le travailleur agricole, l'aide-soignante ou la femme de ménage sera confronté à de tels comportements. Or, la précarité professionnelle et la clandestinité favorisent des com-

portements racistes en confortant chez certains l'idée qu'il y aurait des individus «naturellement» destinés à occuper des emplois de seconde zone (cf. la contribution de M. Fontana). Pour reprendre l'analyse du chercheur anglais J. Wrench, le racisme dans le monde du travail est un phénomène com-

plexe, où se mêlent les discriminations engendrées par les différences de statut légal au sein de la main-d'œuvre (du travailleur au bénéfice d'un permis C au simple clandestin non-européen) et les discriminations dites informelles qui frappent notamment les personnes se distinguant de la majorité par leur apparence physique. Ainsi, selon J. Wrench, de nouveaux degrés d'inégalité s'ajoutent aux différences légales sous la forme de l'appartenance à une minorité visible.

La lutte contre le racisme dans le monde du travail suppose l'implication active des

**Nous sommes  
tous égaux devant  
la consommation  
mais pas  
face au travail**

trois acteurs principaux que sont les travailleurs, les employeurs et l'État. Malgré les initiatives réjouissantes de certains employeurs, notamment dans la grande distribution, et une sensibilisation accrue des syndicats au problème du racisme, y compris entre salariés d'origines nationales différentes, le processus ne fait que commencer.

Cependant, certains phénomènes récents pourraient s'avérer favorables à une évolution des pratiques et des mentalités. Dans une Europe globalisée et vieillissante, il sera plus difficile de hiérarchiser selon leur statut les étrangers venant travailler ici et dont la Suisse aura de plus en plus besoin. Par ailleurs les entreprises sont toujours plus nombreuses à valoriser la diversité culturelle de leurs employés, considérée comme un impératif stratégique (cf. la contribution de Ch. Keller). Enfin, dans la société en général et dans l'économie en particulier, les discriminations de toutes sortes (âge, sexe, religion, origine nationale ou couleur de peau) sont de moins en moins tolérées.

Avec ce numéro de TANGRAM, Michele Galizia clôt son engagement en tant que collaborateur scientifique auprès du secrétariat de la CFR pour prendre la direction du nouveau service de lutte contre le racisme. Merci Michele pour ton engagement, la dynamique fondamentale que tu as suscitée par tes connaissances scientifiques et ta persévérance. En tant que rédacteur en chef de TANGRAM, tu as fait paraître depuis 1996 onze numéros passionnants et ainsi apporté une contribution essentielle à la renommée de la CFR auprès du public. Nous te souhaitons, dans ta nouvelle tâche, à nouveau beaucoup de succès! Et nous sommes heureux de nous épargner des adieux puisque la collaboration va continuer ...

Georg Kreis

P.-S.

Dès cet automne, un nouveau concept va être élaboré pour notre bulletin. C'est pourquoi l'édition de mars 2002 ne paraîtra pas. Merci de votre compréhension.



## Les discriminations liées à l'origine nationale ou ethnique sur le marché du travail en Suisse: quelle réalité, quels remèdes?

BOËL SAMBUC

*En s'interrogeant de façon approfondie sur l'existence du racisme sur le marché du travail en Suisse et sur ses différentes manifestations, la CFR entend ouvrir un nouveau chantier, en sa qualité d'institution nationale chargée de prévenir et de lutter contre le racisme, la xénophobie et l'intolérance dans la société.*

Il faut bien le dire: le domaine du racisme sur le marché du travail est largement inexploré en Suisse, contrairement à ce qui est le cas dans les pays de l'Union européenne. Comme souvent en matière de racisme, l'absence de recherches scientifiques reflète l'absence de débat public et un manque de sensibilité sur la question. Cela vaut aussi pour le monde du travail et les difficultés auxquelles sont confrontés les demandeurs d'emploi tout au long de leur cursus professionnel, à commencer par le problème de l'accès au marché. Nous n'avons donc pas de certitudes, ni de vérités toutes faites et c'est pourquoi nous nous proposons de réfléchir avec vous et les orateurs présents aux différents aspects de la problématique qu'ils ont choisi de vous présenter. C'est dans la même perspective que la CFR a décidé de soutenir un projet de recherche du *Forum suisse pour l'étude des migrations* intitulé «Le passeport ou le diplôme» (cf. la contribution de R. Fibbi et al.).

### Quand peut-on parler de racisme?

Quel que soit le domaine où le racisme se manifeste, il faut chaque fois se rendre à l'évidence qu'il s'agit d'un phénomène complexe, qui s'exprime à deux niveaux au moins:

- ▶ sur le plan des relations entre individus ou entre groupes – à travers les préjugés et l'incompréhension et l'ignorance mutuelle;
- ▶ au niveau des rapports économiques, car le racisme est toujours lié à un enjeu matériel.

Aujourd'hui, en Suisse, on est généralement conscient du risque que s'instaure durablement une société à deux vitesses, pénalisant une minorité importante de personnes en voie de marginalisation économique et sociale. Ce qui est moins connu, c'est l'influence sur ce phénomène des discriminations entre catégories de travailleurs, en particulier selon leur origine nationale, ethnique ou raciale. C'est ainsi qu'il y a de bonnes raisons de croire qu'on retrouve tout en bas de l'échelle économique les tra-

vailleurs dont le statut est le plus précaire et l'origine nationale ou ethnique la moins valorisée. Si, en plus, l'employé ou le travailleur considérés se distinguent des autres par leurs caractéristiques extérieures, physiques, par ex. si il ou elle est de peau noire, ce fait suscitera très souvent des remarques négatives, blessantes et sera associé à un état d'infériorité sociale et économique. On est alors confronté à un mécanisme clairement raciste.

Au cours de ses cinq ans d'activité, la CFR a eu connaissance de cas précis de discrimination dans l'emploi (cf. la contribution de Doris Angst). Voici par ex. ce qu'on pouvait lire dans un journal de Winterthur, *DER LANDBOTE*, il y a un an exactement. Il s'agissait d'une annonce d'emploi publiée par un Office régional de placement de la ville de Zurich disant ceci:

*Pizzeria in Winterthur sucht einen Kellner/Serviceangestellten 100%.*

*Anforderungen:*

*Erfahrung und gute Deutschkenntnisse zwingend.*

*Bewilligung C. Weitervermittlung von Stellensuchenden aus dem Balkan diesmal leider nicht möglich.*

Interrogée, la responsable a justifié ce texte en disant que «celui-ci ne faisait que refléter la réalité».

Autre exemple, celui d'une jeune licenciée en droit d'un canton romand d'origine africaine qui s'est vue refuser une place de stagiaire avocate au motif que son physique «banthou» gênerait les clients de l'étude.

L'hypothèse la plus vraisemblable qui ressort de ces exemples et qu'il convient de vérifier désormais est qu'une hiérarchisation de caractère ethnique ou nationale double l'échelle classique des travailleurs selon leur formation, leur profession, leurs compétences, etc. Autrement dit: toutes choses étant égales par ailleurs, il y a un résidu raciste qui contribue à déterminer la position sociale et économique de l'individu.

La CFR a maintes fois attiré l'attention des pouvoirs publics et de l'économie en particulier sur les risques de stigmatisation collective de personnes originaires des Balkans, notamment, ou des difficultés à trouver un emploi quand on est un candidat de couleur. A cela s'ajoutent les effets néfastes inévitables du discours politique de rejet, voire de criminalisation de certains étrangers ou de leurs enfants.



Ce discours légitime, consciemment ou non, un racisme ordinaire, latent la plupart du temps, dans la vie de tous les jours, y compris sur les lieux de travail. On le voit, même dans un pays comme le nôtre, imprégné par les valeurs démocratiques et de plus en plus sensibilisé au respect des droits de l'homme, il convient d'être extrêmement attentif face au risque de certaines dérives. Le marché du travail, et plus globalement parlant, le monde du travail, n'est pas un monde clos qui fonctionnerait selon des critères et des normes par définition différents de ceux du reste de la société. Le mécanisme de l'offre et de la demande met en relation des hommes et des femmes en chair et en os, avec leurs compétences, leur origine sociale et nationale, mais aussi, le cas échéant, leurs idées toutes faites et leurs préjugés, qu'il s'agisse des fournisseurs d'emploi ou des demandeurs. Cela signifie que les valeurs de référence de notre démocratie ne s'arrêtent pas aux portes de l'entreprise – je veux parler du respect de la personne, de sa dignité et de son intégrité et leur corollaire que sont le refus et l'interdiction d'actes méprisants, discriminatoires ou contraires à l'égalité de traitement.

**L'absence  
de recherches  
scientifiques reflète l'absence  
de débat public et un manque  
de sensibilité sur  
la question**

### **Quelques solutions**

Passer de l'affirmation des grands principes antidiscriminatoires et de la promotion active de l'égalité des chances sur le terrain est un processus complexe et suppose la coopération des tous les acteurs en présence: employeurs, travailleurs, nationaux et non nationaux. Mais cela est possible, comme le prouvent des initiatives entreprises sur le terrain, en Europe, et qui ont abouti à des succès appréciables (cf. les contributions de G. Wrench et de Ch. Keller). Toute solution élaborée par les partenaires sociaux pour lutter contre les discriminations devra passer par les étapes classiques que sont la reconnaissance du problème, le dialogue, le respect mutuel, avec au bout la perspective pour chacun d'en tirer des bénéfices réciproques. Concrètement, cela implique, par exemple, de favoriser au sein des entreprises la création de commissions consultatives de lutte et de prévention contre la discrimination raciale ou, encore, la désignation d'un médiateur chargé de ces ques-

tions. La signature de chartes ou de conventions, comme en Allemagne, en Italie ou en Belgique est aussi un pas important, favorisant la reconnaissance culturelle réciproque, le respect des pratiques religieuses et l'apprentissage des langues.

Pour que ces démarches aient un sens et qu'elles aient une chance raisonnable d'aboutir, elles exigent d'aborder ouvertement non seulement les comportements liés aux préjugés racistes et culturels mais aussi la composante économique du racisme. Cela signifie, entre autres, que l'on touchera nécessairement à des questions de revalorisation des métiers et des salaires. Et l'on comprend peut-être mieux, à ce stade, que l'explication «raciste» ou culturelle peut aussi être une façon commode de maintenir des inégalités. Or, personne ne peut sérieusement croire aujourd'hui que c'est en vertu d'une supposée loi naturelle qu'une personne gagne moins, exécute les travaux les plus pénibles, ne bénéficie pas de promotion professionnelle ou se voit refuser systématiquement toute candidature à un emploi simplement parce qu'il ou elle est d'origine non nationale ou que sa couleur de peau dérange.

Dans la relation triangulaire qui existe sur le marché du travail, entre employeurs, employés et employés «différents», il revient à chacun, à son niveau, de s'interroger sur ce qu'il peut faire:

- C'est ainsi que personne ne peut nier que le maintien systématique de salaires plus bas pour les travailleurs immigrés est à l'avantage de l'employeur (cf. la contribution de Y. Flückiger).
- Par ailleurs, de la part des collègues de travail, la peur de la concurrence des travailleurs d'origine étrangère joue forcément un grand rôle. Car, on le sait: cette peur de la concurrence est un élément récurrent dans les manifestations de racisme, dans tous les pays.
- Enfin, il y a les personnes discriminées elles-mêmes ou du moins susceptibles de l'être, dont il est permis de se demander si elles n'ont pas parfois aussi leur part de responsabilité.

Disons-le avec force: il ne s'agit pas d'accabler les personnes victimes. Il faut en particulier garder à l'esprit la difficulté qu'il y a, pour une personne en situation de dépendance économique et sociale, de garder suffisamment l'estime de soi pour oser s'exprimer et évoquer sa condition d'inégalité avec des collègues, un employeur, voire une société majoritairement indifférents à leur situation. Il n'en demeure pas moins qu'un effort de participation et d'intégration peut aussi leur être demandé.



## Conclusion

Dans d'autres domaines – que l'on songe au mobbing ou à l'harcèlement sexuel – on assiste à une prise de conscience sur les lieux de travail, dans les tribunaux et dans la société en général. Des progrès sont enregistrés, allant de pair avec une évolution des mentalités. Dans le cas de la xénophobie, de la discrimination raciale et du racisme, pourquoi la situation devrait-elle être différente? Non seulement, d'un point de vue idéaliste, un tel état de fait heurte nos convictions éthiques mais il pourrait, en vertu d'une perspective plus utilitariste, se révéler contre-productif pour l'entreprise et l'économie en général. Enfin, dans une société démocratique, fondée sur les principes d'égalité et de la dignité des personnes, la constitution ou le maintien d'une sous-catégorie de travailleurs en raison de leur origine ou de leur couleur de peau est inacceptable et constitue à terme un potentiel de conflits pour l'ensemble du pays. Ainsi que l'illustre, au niveau européen, la *Déclaration commune pour la prévention du racisme sur les lieux de travail* signée par les partenaires sociaux en 1995, déjà, et les études qui en ont résulté, un tabou est tombé et un processus est engagé.

En Suisse, nous sommes convaincus que tel n'est pas encore suffisamment le cas.

Boël Sambuc est vice présidente de la CFR.

## Résumé

*La reconnaissance du fait raciste dans notre société n'a pas encore pénétré le monde du travail en Suisse. En effet, les discriminations liées à l'origine ethnique, nationale ou à la couleur de la peau sont largement ignorées, qu'elles soient produites par les employeurs, les administrations publiques ou les salariés entre eux.*

*Sans aucun doute, le peu de travaux scientifiques effectués jusqu'à présent dans ce domaine reflète l'absence de débat public ainsi qu'un relatif désintérêt de l'économie pour la problématique du racisme.*

*Devant ce constat, la CFR a décidé de relancer la réflexion en invitant divers orateurs à s'exprimer lors de sa rencontre annuelle, en janvier 2001. En se référant aux études réalisées à ce jour au niveau européen, il est en effet plus que probable que, chez nous aussi, l'échelle des salaires et des*

**Le discours politique de rejet, voire de criminalisation de certains étrangers légitime un racisme ordinaire dans la vie de tous les jours, y compris sur les lieux de travail**

*emplois se double d'une hiérarchie de caractère ethnique, nationale ou «raciale». Cela signifie qu'à formation et compétences égales, il y aurait un résidu raciste influençant la position sociale et économique de l'individu.*

*En outre, les différents statuts légaux octroyés aux travailleurs étrangers contribueraient fortement à leur discrimination. Plus un travailleur est en situation précaire, plus il encourra le risque d'être exposé à un comportement raciste dans le cadre de son activité professionnelle.*

*Si, en plus, il se distingue des autres par ses caractéristiques physiques, notamment sa couleur de peau, celle-ci sera souvent associée à une infériorité de naissance. On a alors affaire à un mécanisme typiquement raciste.*

*Le marché du travail n'est pas un monde fermé qui obéirait à des règles par définition différentes de celles du reste de la société. Cela implique que les valeurs de référence de la démocratie ne s'arrêtent pas aux portes de l'entreprise, telles le respect de la personne, de sa dignité et de son intégrité ainsi que le refus de toute discrimination. Le succès d'un certain nombre d'initiatives menées sur le terrain, en Europe, indique que des solutions sont possibles et qu'un optimisme raisonnable est de mise. Pour y arriver, le concours de tous les acteurs concernés est indispensable – État, cantons, entreprises et salariés. Parmi les solutions déjà éprouvées, signalons la création de commissions consultatives internes à l'entreprise, la désignation d'un médiateur ou la signature de chartes ou de conventions, comme en Allemagne, en Italie ou en Belgique.*

*Un effort particulier doit porter sur la lutte contre les préjugés qui existent aussi bien chez les patrons que chez leurs employés, car le racisme n'épargne pas forcément les victimes*

*entre elles. Dans cette perspective, il faut aborder ouvertement non seulement les comportements liés aux préjugés racistes et culturels mais aussi la composante économique du racisme, impliquant nécessairement la question d'une revalorisation de certains métiers et salaires.*

*Car l'explication «raciste» ou culturelle peut être, selon les cas, une justification commode du maintien des inégalités entre personnes de nationalités différentes susceptible d'attiser des frustrations et l'intolérance entre les diverses communautés.*

## Zusammenfassung

*Das Thema der Diskriminierung in der Arbeitswelt aufgrund der ethnischen oder nationalen Herkunft oder der Hautfarbe wurde in der Schweiz bisher vernachlässigt – und zwar gleichgültig, ob die Diskriminierungen durch die ArbeitgeberInnen, die öffentliche Verwaltung oder zwischen den Arbeitenden ausgeübt werden.*



*In der Schweiz gibt es noch kaum Forschungen auf diesem Gebiet, und die öffentlichen Diskussionen sind spärlich. Dies ist ein Zeichen für das in der Wirtschaft verbreitete Desinteresse an diesem Thema. Aufgrund dieser Ausgangslage hat die EKR beschlossen, der Diskussion einen Impuls zu geben. Anlässlich ihrer Jahrestagung im Januar 2001 hat die EKR einige Referierende eingeladen, über ihre auf europäischer Ebene durchgeführten Forschungen zu berichten. Es ist mehr als wahrscheinlich, dass auch bei uns – wie aus anderen Ländern berichtet – die Einkommenshierarchie vom Faktor der Herkunft mitgeprägt ist. Dies bedeutet, dass bei gleicher Ausbildung und gleichen Kompetenzen ein Einkommensunterschied und Karriereunterschied zwischen schweizerischen und ausländischen Mitarbeitenden bestehen bleibt, der sich nur durch eine Diskriminierung aufgrund der Herkunft erklären lässt.*

*Ausserdem tragen die verschiedenen Typen von Aufenthaltsbewilligungen, die den Migrant\*innen auferlegt werden, stark zu ihrer Diskriminierung bei. Je prekärer der Aufenthaltsstatus ist, desto eher läuft ein\*le Arbeitende\*r Gefahr, im Rahmen der Arbeitstätigkeit zur Zielscheibe von diskriminierenden Verhaltensweisen zu werden. Wenn er\*sie sich darüber hinaus durch körperliche Merkmale wie die Hautfarbe unterscheidet, wird dies oft mit einer natürlichen Minderwertigkeit assoziiert, was die Diskriminierung um die Dimension des klassischen Rassismus verstärkt.*

*Der Arbeitsmarkt ist keine geschlossene Welt, welche von Regeln beherrscht würde, die sich vom Rest der Gesellschaft abheben. Dies bedeutet, dass die zivilen Grundwerte wie der Respekt vor der Person, vor ihrer Würde und Integrität sowie die Zurückweisung von Diskriminierungen aller Art auch für die Unternehmen gelten. Der Erfolg von Initiativen, die auf diesem Feld in verschiedenen Ländern Europas realisiert wurden, zeigt, dass es möglich ist, etwas in Bewegung zu setzen. Eine Bedingung ist allerdings die Mitwirkung aller beteiligten Akteure: Bund, Kantone, Unternehmen und Lohnabhängige. Von den in Deutschland, Italien oder Belgien erprobten Lösungen seien die folgenden besonders erwähnt: die Schaffung von betriebsinternen Kommissionen, die Ernennung eines Mediators/einer Mediatorin oder die Unterzeichnung von entsprechenden Chartas oder Konventionen.*

*Ein besonderer Akzent sollte auf den Kampf gegen die Vorurteile gelegt werden, die sowohl bei den Arbeitgebern/-innen als auch den Arbeitnehmern/-innen gehegt werden. In dieser Perspektive muss man nicht nur offen das Verhalten angeben, welches an rassistische und kulturelle Vorurteile gebunden ist, sondern auch die wirtschaftliche Komponente des Rassismus hinterfragen. Hier ginge es um die Aufwertung gewisser Berufe oder Tätigkeiten. Denn manchmal ist die «rassistische» oder kulturelle Erklärung eine bequeme Rechtfertigung, um Ungleichheiten zwischen Personen verschiedener Nationalität aufrechtzuerhalten, welche geeignet sind, Spannungen und Animositäten zwischen Gruppen anzustacheln.*



# Diskriminierung am Arbeitsplatz: Die Rechtslage in der Schweiz

THOMAS GEISER

## I. Problemstellung

### 1. Zwei Fälle zum Einstieg

Ende Oktober 1991 kündigte der Chef des Verkaufs der W. SA in Genf drei Mitarbeitern schwarzer Hautfarbe unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist. Anlässlich des Kündigungsgesprächs wies er darauf hin, dass in den Filialen, in denen Schwarze als Mitarbeiter tätig seien, Waren gestohlen worden seien. Die Mitarbeiter zogen daraus den Schluss, ihnen sei wegen ihrer schwarzen Hautfarbe gekündigt worden. Der Verkaufschef behauptete im nachfolgenden Prozess, er habe diesen Mitarbeitern aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt, weil ein Personalabbau von der Direktion angeordnet worden sei.<sup>1</sup>

Eine Arbeitnehmerin arbeitete seit 1981 in einem Betrieb im Kanton Thurgau. Seit Ende 1989 begann sie, bei der Arbeit ein Kopftuch zu tragen. Nachdem sie sich weigerte, der Aufforderung des Arbeitgebers nachzukommen, sich künftig wieder an die Betriebsordnung zu halten, welche das Tragen eines Kopftuches verbot, wurde sie mit Schreiben vom 15. Januar 1990 verwarnt. Anschliessend wurde ihr auf Ende März 1990 ordentlich gekündigt.<sup>2</sup>

### 2. Praktische Voraussetzung eines Rechtsstreites

Wer die Rechtsprechung auf Streitigkeiten durchsieht, welche auf eine Diskriminierung am Arbeitsplatz wegen der Rasse, der Herkunft oder der Religion zurückzuführen sind, wird nur wenige Fälle finden. Zudem fällt auf, dass diese beiden klassischen Gerichtsfälle einer Diskriminierung wegen der Herkunft Kündigungen betreffen. Das hängt mit dem Umstand zusammen, dass während der Dauer eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses praktisch nie ein Rechtsstreit ausgetragen wird. Das für ein Arbeitsverhältnis notwendige gegenseitige Vertrauen behindert eine gerichtliche Auseinandersetzung während der Anstellung. Streitigkeiten werden regelmässig – nicht nur soweit sie die Dis-

kriminierung betreffen – erst nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausgetragen.

Überdies ist zu beachten, dass es nur zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung kommt, wenn eine Partei klagt. Daran hat sie aber nur ein Interesse, wenn ihr aus der Diskriminierung ein Schaden entstanden ist, wenn beispielsweise aus der Kündigung des Arbeitsplatzes eine Arbeitslosigkeit folgt. Entsprechend dürfte die Dunkelziffer sehr hoch sein. Aus der niedrigen Anzahl der Prozesse wegen einer Diskriminierung darf nicht geschlossen werden, dass solche selten seien.

### 3. Vertragsfreiheit als Grundsatz

Überdies ist die rechtliche Einordnung einer Diskriminierung am Arbeitsplatz nicht einfach. Ein entsprechendes Verhalten eines Arbeitgebers oder einer Arbeitgeberin wird sowohl von den Betroffenen als auch von der Öffentlichkeit gewöhnlich als stossend empfunden. Das öffentliche Gerechtigkeitsempfinden fordert einen Anspruch auf Gleichbehandlung und einen Schutz vor Willkür des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin.

Die Vorstellung, es bestehe ein allgemeines Gleichbehandlungsgebot, wird durch die relativ grosse Zahl der öffentlich-rechtlichen Anstellungen und das für den Staat allgemein geltende Willkürverbot<sup>3</sup> noch verstärkt. Der/die einzelne Arbeitnehmer/in erfährt seinen/ihren Arbeitgeber häufig als eine ähnlich mächtige Institution wie den Staat.<sup>4</sup> Beim Willkürverbot handelt es sich indessen auch nach der neuen Verfassung um ein klassisches Grundrecht, das sich gegen den Staat richtet.<sup>5</sup> Der Verfassungstext verdeutlicht dies ausdrücklich. Eine direkte Drittwirkung der Grundrechte hat die schweizerische Lehre und Praxis stets abgelehnt<sup>6</sup>, soweit die Drittwirkung nicht ausnahmsweise in der Verfassung vorgesehen ist.<sup>7</sup>

Demgegenüber hat die Rechtsprechung immer eine indirekte Drittwirkung im Sinne eines Gebotes zur verfassungskonformen Auslegung der Gesetze aner-

<sup>3</sup> Art. 9 BV.

<sup>4</sup> Kley, 1998, S. 435.

<sup>5</sup> Müller, J.P., 1999, S. 470.

<sup>6</sup> Stamm, 1977, S. 56 ff.

<sup>7</sup> Art. 8 Abs. 3, dritter Satz BV; Müller, J.P., 1999, S. 454. Die Drittwirkung ist allerdings gerade bei dieser Bestimmung seit Erlass des Gleichstellungsgesetzes ohne Bedeutung.

<sup>1</sup> Bundesgericht, Urteil vom 11. November 1993, JAR 1994, S. 198 ff.; vgl. auch JAR 1993, S. 269.

<sup>2</sup> Bezirksgericht Arbon, Urteil vom 17. Dezember 1990, JAR 1991, S. 254 ff.



kannt.<sup>8</sup> Diese hat nunmehr auch in der neuen Bundesverfassung einen Niederschlag gefunden.<sup>9</sup> Das kann nötigenfalls zu einer Ergänzung, in Ausnahmefällen sogar zu einem vom Gesetz abweichenden Entscheid im Einzelfall führen<sup>10</sup>, was in Art. 2 Abs. 2 ZGB für den Bereich des Privatrechts ausdrücklich verankert ist.<sup>11</sup> Häufig ist indessen ein Rückgriff auf den Rechtsmissbrauch gar nicht nötig, weil sich ein verfassungskonformes Ergebnis bereits mit einer entsprechenden Auslegung allgemeiner zivilrechtlicher Normen ergibt. Insbesondere kann sich aus Art. 28 ZGB und aus Art. 41 Abs. 2 OR in gewissen Fällen sogar ein Kontrahierungszwang und damit eine Einschränkung der Vertragsfreiheit ergeben, wenn nur so verhindert werden kann, dass lebensnotwendige Güter einzelnen Personen vorenthalten werden.<sup>12</sup> Es fragt sich, ob sich daraus ein Anspruch des einzelnen Arbeitnehmers auf einen Vertrag mit der Arbeitgeberin ableiten lässt, der ihn gleich behandelt wie die anderen Arbeitnehmenden im selben Betrieb und ihn damit auch vor Diskriminierung schützt.<sup>13</sup>

Das schweizerische Vertragsrecht wird vom Grundsatz der Vertragsfreiheit<sup>14</sup> als einem der tragenden Pfeiler der privatrechtlichen Grundfreiheiten beherrscht.<sup>15</sup> Diese kann in die Abschlussfreiheit, die Partnerwahlfreiheit, die Inhaltsfreiheit und die Endigungsfreiheit aufgeteilt werden.<sup>16</sup> Vertragsfreiheit bedeutet, dass jedes Privatrechtssubjekt grundsätzlich frei ist zu entscheiden, mit wem es welche Verträge abschliessen will. Es gehört zur

**Die Grundsätze des freien Wettbewerbes sind nicht geeignet, Diskriminierungen im Erwerbsleben zu verhindern**

Privatautonomie, dass nicht das Gesetz und damit der Staat vorschreibt, nach welchen Grundsätzen ich meine Rechte ausüben kann. Jedes Privatrechtssubjekt entscheidet grundsätzlich autonom, welche Wertungen für seine Entscheidungen ausschlaggebend sein sollen.<sup>17</sup>

Aus der Vertragsfreiheit ergibt sich, dass der/die Arbeitgeber/in grundsätzlich bei der Einstellung nach Belieben diskriminieren kann.<sup>18</sup> Soweit es um die Anstellung geht, kann auch die Fürsorgepflicht nicht als Schutznorm greifen. Diese setzt das Bestehen eines Arbeitsvertrages voraus.

Aber auch mit Bezug auf den Vertragsinhalt erlaubt die Vertragsfreiheit dem/der Arbeitgeber/in beliebige Differenzierungen zwischen den einzelnen Arbeitnehmenden. Verhandelt ein Arbeitnehmer schlechter als seine Kollegin, so hat er die sich daraus ergebenden schlechteren Arbeitsbedingungen grundsätzlich hinzunehmen.<sup>19</sup>

Allerdings finden sich in der Lehre<sup>20</sup> und teilweise auch in der Rechtsprechung<sup>21</sup> diesbezüglich immer wieder Einschränkungen und Vorbehalte, soweit es um freiwillige Sozialleistungen und Zulagen geht.<sup>22</sup> Solche Einschränkungen lassen sich aber stets nur sehr punktuell rechtfertigen. Das Argument, der/die Arbeitgeber/in habe sich von «sachfremden Motiven» leiten lassen, vermag eine ungleiche Behandlung noch nicht als rechtswidrig erscheinen lassen.<sup>23</sup> Das Wesen der privatautonomen Vertragsfreiheit ist es, selber zu bestimmen, welche Motive als «sachgemäss» anzusehen sind.

Auch mit Bezug auf die Vertragsauflösung behält die Vertragsfreiheit grundsätzlich Vorhand. Allerdings schränkt – wie noch zu zeigen sein wird<sup>24</sup> – nunmehr das Gesetz die zulässigen Gründe für eine ordentliche Kündigung ein.<sup>25</sup> Einen allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz gibt es aber auch hier nicht.<sup>26</sup>

Jedoch kann das Fehlen objektiv sachlicher Gründe die Kündigung als missbräuchlich erscheinen lassen.<sup>27</sup> Bei der fristlosen Entlassung kann überdies

<sup>8</sup> Kley, 1998, S. 437.

<sup>9</sup> Art. 35 Abs. 1 BV.

<sup>10</sup> Müller, J.P., 1999, S. 453.

<sup>11</sup> Merz, 1966, N. 25 zu Art. 2 ZGB.

<sup>12</sup> Merz 1992, Rz. 283; Kramer, 1991, N. 108 ff.; Müller, J.P., 1999, S. 453.

<sup>13</sup> So jedenfalls ansatzweise: Brunner et al., 1996, N. 7 zu Art. 321d OR, und Visser, 1994, S. 60.

<sup>14</sup> Art. 19 OR.

<sup>15</sup> Kramer, 1991, N. 20 zu Art. 19 OR.

<sup>16</sup> Kramer, 1991, N. 17 zu Art. 19 OR; Von Thur, 1974/1979, S. 247.

<sup>17</sup> Dieser Grundsatz erfährt allerdings eine Vielzahl von Einschränkungen, auf die im Folgenden näher einzugehen ist.

<sup>18</sup> Staebelin, 1982, S. 68 f.; Rebinder, 1985/1992, N. 8 ff. zu Art. 328 OR.

<sup>19</sup> Von Kaenel, 1999, S. 57; Streiff, Von Kaenel, 1992, N. 20 zu Art. 322 OR und N. 12 zu Art. 328 OR.

<sup>20</sup> Staebelin, 1982, S. 67.

<sup>21</sup> Gew. Schiedsger. BS, JAR 1992, S. 287 f.

<sup>22</sup> Streiff, Von Kaenel, 1992, N. 20 zu Art. 322 OR und N. 12 zu Art. 328 OR.

<sup>23</sup> A.M. Gew. Schiedsger. BS, JAR 1992, S. 287 f.

<sup>24</sup> Hinten Rz. 3.2. ff.

<sup>25</sup> Art. 336 OR.

<sup>26</sup> Meyer, 1976, S. 313 ff.

<sup>27</sup> So schon Staebelin, 1982, S. 69.

eine ungleiche Behandlung zeigen, dass dem/der Arbeitgeber/in eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses zuzumuten gewesen wäre und damit gar kein wichtiger Grund vorliegt.<sup>28</sup>

Aus dem System der Vertragsfreiheit kann somit kein Diskriminierungsverbot abgeleitet werden. Die Grundsätze des freien Wettbewerbes sind – wie auch die Vergangenheit immer wieder gezeigt hat – nicht geeignet, Diskriminierungen im Erwerbsleben zu verhindern. Der Staat muss hier aufgrund der in der Verfassung verankerten Wertordnung ordnend eingreifen. Da der Staat aber die Mittel gar nicht hat, jedes einzelne Arbeitsverhältnis zu kontrollieren, müssen die Eingriffsmittel so gestaltet sein, dass die von einer Diskriminierung betroffenen Personen sich selber effizient wehren können. Die Eingriffsmittel müssen privatrechtskonform sein.

## II. Historische Entwicklung

Es liegt auf der Hand, dass krasse Diskriminierungen immer als stossend empfunden worden sind. Gewisse Schranken hat die Rechtsordnung immer gesetzt. In der Schweiz können drei Phasen der Entwicklung beobachtet werden.

### 1. Phase: Ausschliesslich Persönlichkeitsschutz

#### a. Ausgangslage

Der Persönlichkeitsschutz hat in der Schweiz eine lange Tradition. Schon das Obligationenrecht von 1881<sup>29</sup> ging im Deliktsrecht von einem allgemeinen Persönlichkeitsschutz aus. Artikel 55 des alten Obligationenrechts hielt fest, dass der Schaden auch dann zu ersetzen sei, wenn jemand in seinen persönlichen Verhältnissen ernstlich verletzt werde. In diesem Falle war es nicht nötig, dass ein Vermögensschaden nachgewiesen wurde. Die Vorstellung eines über die körperliche Integrität hinausgehenden zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutzes wurde dem französischen Recht entnommen.<sup>30</sup> Damit wich das schweizerische Recht vom deutschen Recht ab, das diesen umfassenden zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutz erst wesentlich später auf dem Weg der Rechtsprechung einfuhrte.<sup>31</sup>

Diese Norm hatte sich mit Blick auf die umfangreiche Rechtsprechung bewährt<sup>32</sup>, sodass mit Erlass des Zivilgesetzbuches (ZGB) diese Grundsätze, wel-

che bis anhin nur für das Deliktsrecht galten, in allgemeiner Weise im Personenrecht verankert wurden. Man hoffte zu Recht, dass «die allgemeine Anerkennung der Grundlagen (...) einer stetigen und ausreichenden Entwicklung die Bahn ebnen»<sup>33</sup> werde. Mit der zunehmenden Verbreitung der Massenmedien zeigte sich allerdings, dass der Rechtsschutz ungenügend war. Aufgrund mehrerer parlamentarischer Vorstösse wurden deshalb 1983 (in Kraft seit 1985) die Bestimmungen über den Persönlichkeitsschutz neu gefasst und der Rechtsschutz wurde ausgebaut.<sup>34</sup>

Im Zusammenhang mit Diskriminierungen kommt insbesondere dem im Persönlichkeitsschutz enthaltenen «Ehrenschatz» Bedeutung zu. Im Gegensatz zum Strafrecht<sup>35</sup> erfasst der zivilrechtliche Ehrbegriff nicht nur die sittliche Geltung eines Menschen, sondern auch das berufliche und gesellschaftliche Ansehen.<sup>36</sup> Der Begriff der Ehre ist allerdings mehrdeutig. Es wird zwischen der subjektiven Ehre, d.h. dem Gefühl des Einzelnen, ein achtbarer Mensch zu sein, und der objektiven Ehre, d.h. dem Ruf, den eine Person bei ihren Mitmenschen genießt, unterschieden. Zudem wird vom zivilrechtlichen Ehrbegriff auch die objektive innere Ehre erfasst. Sie stellt den wahren Eigenwert einer Person dar. Sie setzt sich zusammen aus dem durch die Lebensführung erworbenen Persönlichkeitswert einerseits und der jedem Menschen zukommenden Menschenwürde andererseits.<sup>37</sup>

#### b. Auswirkungen bei Diskriminierungen

Aus diesen persönlichkeitsrechtlichen Grundsätzen ergibt sich als Erstes, dass es zivilrechtlich unzulässig ist, jemandem jede Menschenwürde abzusprechen. Dabei kommt es zwar nicht auf den Grund an, warum ein entsprechendes Verhalten erfolgt. Es ist aber eine Selbstverständlichkeit, dass das Verhalten auch dann nicht zulässig ist, wenn dies aus rassistischen Motiven erfolgt. Allerdings muss sich die Verletzung grundsätzlich gegen eine bestimmte Person richten. Pauschalverurteilungen geben in aller Regel keine Klagemöglichkeit, sodass diesbezüglich der zivilrechtliche Rechtsschutz versagt. Wird indessen aufgrund einer Pauschalverurteilung einer bestimmten Person ein Nachteil zugefügt, so kann diese auf Persönlichkeitsverletzung klagen. So stellt es m.E. eine vom Zivilrecht verpönte widerrechtliche Persönlichkeitsverletzung dar, wenn wegen eines rassistischen Vorurteils gegenüber Schwarzen eine dunkelhäutige Person am Arbeitsort regelmässig besonderen Kontrollen unterzogen

<sup>28</sup> Vgl. dazu hinten Rz. 3.30. und Rebbinder, 1985/1992, N. 15 zu Art. 337 OR.

<sup>29</sup> AS 1881/82, S. 645.

<sup>30</sup> Vgl. Botschaft des Bundesrates vom 27. November 1879 zum OR, BBl Bd. I, S. 185, mit Verweis auf Art. 1382 und 1383 CC F.

<sup>31</sup> Vgl. Geiser, 1990, Rz. 1.1.

<sup>32</sup> Vgl. insb. BGE 21, S. 175; 35 II 572; 36 II 72; 38 II 628; 39 II 221; 40 II 273.

<sup>33</sup> Botschaft zum ZGB, BBl 1904 IV 18.

<sup>34</sup> Botschaft des Bundesrates, BBl 1982 II 638 ff.

<sup>35</sup> Vgl. BGE 119 IV 47; 117 IV 28 f.; 105 IV 111; Trechsel, 1997, N. 3 vor Art. 173 StGB.

<sup>36</sup> BGE 103 II 164; 105 II 163.

<sup>37</sup> Geiser, 1990, Rz. 2.49.



wird.<sup>38</sup> Damit würde der Arbeitgeber zum Ausdruck bringen, dass er *dieser* Person ohne konkreten Anlass nicht die Würde entgegenbringt, die er allen anderen Personen gegenüber respektiert. Er spricht ihr einen Teil der Menschenwürde ab. Das ist eine zivilrechtliche Persönlichkeitsverletzung.

Als persönlichkeitsverletzend sind selbstverständlich auch alle übrigen negativen Äusserungen über eine Person anzusehen, soweit sie nicht der Wahrheit entsprechen. Darunter fallen insbesondere Beschimpfungen. Die Problematik liegt hier allerdings darin, zu beurteilen, was als «negativ» angesehen

werden muss. Das Bundesgericht legt in konstanter Rechtsprechung einen «allgemeinen»<sup>39</sup>, «objektiven»<sup>40</sup> Massstab zugrunde. Es kommt darauf an, was vom «Standpunkt des Durchschnittsbürgers aus»<sup>41</sup> negativ bewertet wird. Es ist namentlich unerheblich, wie der Betroffene die Äusserung empfindet.<sup>42</sup> Dabei ist der Begriff des Durchschnittsbürgers nicht etwa ein soziologischer, sondern ein normativer.<sup>43</sup> Es wird nicht statistisch erhoben, wie die Mehrheit der Bevölkerung eine bestimmte Äusserung wertet, sondern es wird beurteilt, was der «Durchschnittsbürger» als negativ bewertet ansehen sollte oder eben nicht. Mit dieser Objektivierung des Ehrbegriffes bzw. der negativen Äusserung gelangt die Rechtsprechung in die schwierige Situation, Äusserungen bewerten zu müssen. Die Wirklichkeit zeigt, dass Teile der Gesellschaft bestimmte persönliche Eigenschaften aufgrund rassistischer Vorurteile negativ bewerten. Wird nun jemand möglicherweise sogar fälschlicherweise der Zugehörigkeit einer von Teilen der Gesellschaft negativ bewerteten Gruppe zugerechnet, so kann er sich dagegen nicht wehren. Aufgrund der Objektivierung des Ehrbegriffes erachtet das Bundesgericht die entsprechende Bezeichnung nicht als persönlichkeitsverletzend. Die betroffene Person wird aber dennoch den negativen Folgen einer entsprechenden öffentlichen Bezeichnung ausgesetzt. Als Beispiel sei hier der schweizerische Unternehmer genannt, der während des Zweiten Weltkrieges von einem Konkurrenten gegenüber seinen deutschen Geschäftspartnern als Jude bezeichnet worden ist.<sup>44</sup> Für die betroffene Person ist von Be-

deutung, wie jene Personen, auf deren Wertschätzung es ihr ankommt, den Begriff tatsächlich bewerten, und nicht, wie er aufgrund des verfassungsmässigen Wertesystems beurteilt werden sollte.

### c. Folgen für die Arbeitsverhältnisse

Gemäss Art. 328 Abs. 1 OR hat der/die Arbeitgebende die Persönlichkeit des/der Arbeitnehmers/-in zu achten und zu schützen. Es besteht somit im Arbeitsverhältnis eine über den allgemeinen Persönlichkeits-

schutz hinausgehende

vertragliche Verpflichtung, die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden nicht nur nicht zu verletzen, sondern diese auch aktiv zu schützen.

Die Arbeitgebenden müssen damit nicht nur Diskriminierungen unterlassen, soweit diese eine Persönlichkeitsverletzung darstellen können<sup>45</sup>, sondern auch die Arbeitnehmenden vor entsprechenden Angriffen von Mitarbeitenden, Kunden und Dritten am Arbeitsplatz schützen.

Die Lehre leitet teilweise aus Art. 328 Abs. 1 OR einen allgemeinen Anspruch auf Gleichbehandlung ab.<sup>46</sup> Als Persönlichkeitsverletzung kann allerdings nur eine Schlechterstellung angesehen werden, wenn überdies – wie dargelegt – damit eine Missachtung der Persönlichkeit verbunden ist. Eine Besserstellung stellt niemals eine solche dar. Als Schlechterstellung können nur Arbeitsbedingungen angesehen werden, wenn sie verglichen mit jenen einer Mehrzahl anderer Arbeitnehmer deutlich ungünstiger sind.<sup>47</sup>

Eine Persönlichkeitsverletzung wird indessen durch die Einwilligung der betroffenen Person gerechtfertigt. Die rechtfertigende Wirkung ist nur ausgeschlossen, wenn sie als unsittlich oder ihrerseits als persönlichkeitsverletzend<sup>48</sup> angesehen werden muss. Die Vertragsfreiheit erlaubt es von daher, dass ein/e Arbeitnehmer/in ungünstigere Arbeitsbedingungen aushandelt als seine Kollegen und Kolleginnen. Die Vertragsfreiheit geht insofern dem Gleichbehandlungsgrundsatz vor.<sup>49</sup> Eine Schlechterstellung ist somit zulässig, sofern der/die Arbeitnehmer/in wissentlich eine Schlechterstellung in Kauf nimmt.

**Der Schutz vor Rassismus ist im Arbeitsrecht ohne jeden Zweifel ein unvollkommener**

<sup>38</sup> Vgl. das Ausgangsbeispiel vom Rz. 1.1.

<sup>39</sup> BGE 103 II 164.

<sup>40</sup> BGE 107 II 4.

<sup>41</sup> BGE 103 II 164 mit Verweis auf 100 II 179.

<sup>42</sup> BGE 107 II 4; 111 II 209.

<sup>43</sup> Vgl. dazu insb. BGE 125 III 77, wo die Aussage, jemand sei psychisch krank, nicht als ehrverletzend angesehen worden ist.

<sup>44</sup> Vgl. ZR Bd. 43 1944, N. 217, S. 306.

<sup>45</sup> Vgl. dazu schon Stamm, 1977, S. 91 f.

<sup>46</sup> Vischer, 1994, S. 60; Streiff, Von Kaenel, 1992, N. 12 zu Art. 328 OR; Stöckli, 1999, N. 32 zu Art. 356b OR; Brunner et al., 1996, N. 3 zu Art. 328 OR; ausführlich: Meyer, 1976, S. 109 ff.

<sup>47</sup> Rehbinder, 1985/1992, N. 8 ff. zu Art. 328 OR; Rehbinder, 1999, Rz. 98.

<sup>48</sup> Verstoss gegen Art. 27 ZGB.

<sup>49</sup> Rehbinder, 1985/1992, Rz. 98; N. 12 zu Art. 328 OR und N. 20 zu Art. 322 OR; Rehbinder, 1985/1992, N. 8 ff. zu Art. 328 OR; Von Kaenel, 1999, S. 57.

Allerdings darf der entsprechende Vertrag nicht unter Zwang zustande gekommen sein<sup>50</sup> oder sonst an einem Willensmangel leiden. Eine Diskriminierung ist somit unter diesem Gesichtswinkel durch die Vereinbarung ungünstiger Arbeitsbedingungen möglich.

Bedeutung kommt dem Persönlichkeitsschutz in besonderem Masse im Zusammenhang mit dem Weisungsrecht der Arbeitgebenden zu. Aus dem Subordinationsverhältnis ergibt sich das Recht und die Pflicht des Arbeitgebers, dem/der Arbeitnehmer/in Anweisungen für die Arbeit und in beschränktem Umfang auch bezüglich des übrigen Verhaltens zu geben.<sup>51</sup> Das Weisungsrecht findet seine Rechtsgrundlage hauptsächlich, aber nicht ausschliesslich<sup>52</sup> in Art. 321d OR. Weil es sich hier um einseitige Anordnungen des/der Arbeitgebenden handelt, drückt eine ungerechtfertigte schlechtere Behandlung einzelner Arbeitnehmender eine Missachtung von deren Persönlichkeit aus, ohne dass eine rechtfertigende Einwilligung vorliegen könnte. Solche Weisungen sind unzulässig und für den/die Arbeitnehmer/in grundsätzlich unbeachtlich.<sup>53</sup>

Aus der Fürsorgepflicht lässt sich überdies in keinem Fall ein Persönlichkeitsschutz in dem Sinn ableiten, der eine Anstellungsdiskriminierung verhindern könnte. Die Berufung auf Art. 328 OR setzt voraus, dass ein Arbeitsvertrag abgeschlossen worden ist.<sup>54</sup> Eine Vorwirkung kommt dieser Bestimmung grundsätzlich nicht zu. Die Gefahr einer Diskriminierung ist aber bezüglich des Zugangs zum Arbeitsmarkt besonders gross.

## 2. Phase: Kündigungsschutz

Inwieweit die Fürsorgepflicht und der Persönlichkeitsschutz vor diskriminierenden Kündigungen schützen können, war lange umstritten. Aufgrund der im Arbeitsrecht von 1971 enthaltenen zaghaften Ansätze eines Kündigungsschutzes ging ein Teil der Lehre davon aus, dass in der Schweiz jede Rechtsausübung ihre Schranke in Art. 2 ZGB findet. Die Gerichte sollten somit Tatbestände rechtsmissbräuchlicher Kündigungen entwickeln. In der

arbeitsvertraglichen Lehre war schon immer unbestritten, dass auch die Kündigung unter dem Vorbehalt des Rechtsmissbrauches steht.<sup>55</sup> Dass eine Kündigung einen Rechtsmissbrauch darstellen könne, wurde indessen insbesondere von Merz bestritten. Soweit mit der Kündigung gar nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezweckt sei, sondern es nur um die Verhinderung gewisser Ansprüche gehe, liege eine bloss Scheinkündigung vor, die aufgrund einer teleologischen Auslegung des Gesetzes unwirksam sei.<sup>56</sup> Soweit aber tatsächlich

die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezweckt sei, könne kein Rechtsmissbrauch vorliegen, da es sich bei der Beendigung um den vom Gesetz vorgesehenen Zweck handle. Demgegenüber könne eine Kündigung eine unerlaubte Handlung, insbesondere eine sittenwidrige, absichtliche Schädigung im Sinn von Art. 41 Abs. 2 OR darstellen.<sup>57</sup> Nach dieser rechtlichen Konstruktion stellt selbstverständlich auch eine Kündigung, welche die Persönlichkeit verletzt, eine unerlaubte Handlung dar.

Dass bei dieser unklaren Rechtslage die Gerichte kaum bereit waren, auf dem Weg der Rechtsprechung den Kündigungsschutz auszubauen, ist verständlich.<sup>58</sup> Deshalb entschloss sich der Gesetzgeber 1988 nach mehreren parlamentarischen Vorstössen und Volksbegehren, den Kündigungsschutz auszubauen.<sup>59</sup> Auch nach dieser Gesetzesrevision bleibt es bei der Kündigungsfreiheit.<sup>60</sup> Eine Kündigung ist unabhängig vom Grund, aus dem sie ausgesprochen worden ist, gültig. Es besteht zwar eine Pflicht, auf Verlangen der Gegenpartei die Kündigung schriftlich zu begründen.<sup>61</sup> Eine Verletzung dieser Pflicht macht die Kündigung aber nicht unwirksam.<sup>62</sup> Die Kündigung bedarf auch keiner materiellen

Rechtfertigung. Es kann vielmehr auch ohne Rechtsnachteil ein unsachlicher oder nicht wirklich zutreffender Grund für die Kündigung angegeben werden.<sup>63</sup>

**Das  
Recht kann  
ohnehin nur  
einen beschränkten  
Beitrag gegen  
Rassismus  
leisten**

<sup>50</sup> Vgl. BGE 125 III 354 ff.

<sup>51</sup> Vischer, 1994, S. 55 f.

<sup>52</sup> Vgl. Stamm, 1977, S. 12 ff.

<sup>53</sup> Vgl. Vischer, 1994, S. 60; Streiff, Von Kaenel, 1992, N. 3 zu Art. 321d OR; Von Kaenel, 1999, S. 57; Brunner et al., 1996, N. 7 zu Art. 321d OR und N. 3 zu Art. 328 OR.

<sup>54</sup> Rehbinder, 1985/1992, N. 9 zu Art. 328 OR.

<sup>55</sup> Voegeli, 1979, S. 101 ff.; Geiser, 1994, S. 169 ff., Rz. 1.8.

<sup>56</sup> Merz, 1966, N. 333 zu Art. 2 ZGB.

<sup>57</sup> Merz, 1966, N. 316 ff. zu Art. 2 ZGB.

<sup>58</sup> Vgl. dazu BGE 111 II 243.

<sup>59</sup> Zur Entstehungsgeschichte vgl. Geiser, 1994, Rz. 1.11 f.

<sup>60</sup> Art. 335 OR.

<sup>61</sup> Art. 335 Abs. 2 OR.

<sup>62</sup> Streiff, Von Kaenel, 1992, N. 14 zu Art. 335 OR.

<sup>63</sup> BGE 121 III 61 ff.



Das Gesetz verbietet nur bestimmte Kündigungsgründe, wobei auch hier die Sanktion nicht die Ungültigkeit der Kündigung ist. Vielmehr entfaltet diese uneingeschränkt ihre Wirkung. Die aus einem unzulässigen Grund kündigende Partei schuldet der anderen bloss – aber immerhin – eine vom Gericht festzusetzende, angemessene Entschädigung, welche allerdings sechs Monatslöhne nicht übersteigen darf.<sup>64</sup>

Es ist insbesondere unzulässig, einer Partei wegen einer Eigenschaft zu kündigen, die dieser Kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb.<sup>65</sup> Zu solchen Eigenschaften gehört ohne jeden Zweifel die ethnische Herkunft. Insofern darf die Kündigung nicht diskriminierend sein. Soweit es um die Religionszugehörigkeit geht, kann überdies eine weitere Bestimmung angeführt werden, welche die Kündigung als missbräuchlich bezeichnet, die ausgesprochen worden ist, weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb.<sup>66</sup>

Mit diesen neuen Regeln hat sich somit der Schutz vor diskriminierenden Kündigungen erheblich verbessert. Keine Auswirkung hatte indessen diese Änderung auf die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses, namentlich die Arbeitsbedingungen und den Zugang zum Arbeitsmarkt. An der Freiheit der Arbeitgeber/innen, nach Belieben zu bestimmen, wen sie anstellen wollen, hat sich damit nichts geändert.

### 3. Phase: Strafrechtlicher Schutz

#### a. Ausgangslage

Aufgrund internationalen Druckes sah sich die Schweiz 1993 veranlasst, im Strafgesetzbuch eine Bestimmung gegen die Rassendiskriminierung aufzunehmen.<sup>67</sup> Diese strafrechtliche Norm hat auch ihre Rückwirkungen auf das Zivilrecht.

Eine solche Rückwirkung des Strafrechts auf das Zivilrecht ergibt sich einerseits dadurch, dass sich der Inhalt eines zivilrechtlichen Vertrages im Rahmen des rechtlich erlaubten bewegen muss. Ein Vertrag, der einen unmöglichen oder widerrechtlichen Inhalt hat oder gegen die guten Sitten verstösst, ist nichtig.<sup>68</sup> Zudem kann sich die Rechtswidrigkeit einer ausservertraglichen Schädigung dadurch ergeben,

dass die schädigende Partei gegen eine strafrechtliche Schutznorm verstösst.<sup>69</sup> Liegt eine unerlaubte Handlung vor, hat die schädigende Partei den entstandenen Schaden zu ersetzen und unter gewissen Umständen eine Genugtuung auszurichten, sofern sie ein Verschulden trifft.<sup>70</sup>

Damit hat sich auch für den Schutz vor rassistischen Diskriminierungen im Arbeitsvertragsrecht eine neue Ausgangslage ergeben. Der Schutz ist in nicht unbedeutender Weise ausgebaut worden. Wieweit allerdings dieser Schutz reicht, hängt von der Interpretation der Strafnorm ab.

#### b. Begriff der Öffentlichkeit

Die Antirassismus-Strafnorm schützt nur vor Diskriminierungen im öffentlichen Raum.<sup>71</sup> Darunter fallen Äusserungen, welche von einem grösseren, dem Täter nicht durch persönliche Beziehungen verbundenen Kreis von Personen unmittelbar wahrgenommen werden.<sup>72</sup> Fraglich erscheint, ob von «Öffentlichkeit» auch gesprochen werden kann, wenn sich die Äusserung zwar an einen begrenzten Kreis von persönlich bekannten Personen richtet, aber mit einer Weiterleitung der Aussage gerechnet werden muss, auf die der Täter keinen Einfluss mehr nehmen kann.<sup>73</sup> In einem anderen Bereich, nämlich bei der Frage, ob ein dem Gegendarstellungsrecht unterliegendes Medium vorliegt, stellt sich die Frage nach dem Begriff der Öffentlichkeit auch. Dort wird insbesondere darauf abgestellt, ob noch die Möglichkeit besteht, den Adressatenkreis persönlich zu kontrollieren.<sup>74</sup>

Ob eine Äusserung innerhalb eines Betriebes als «öffentlich» im Sinne der Strafbestimmung zu verstehen ist, hängt somit von den konkreten Umständen ab. Soweit kein Publikumsverkehr besteht, wird dem/der Arbeitgeber/in zwar der gesamte Adressatenkreis einer betriebsinternen Mitteilung bekannt sein. Handelt es sich um einen grossen Kreis und lässt sich realistischweise nicht auf eine Geheimhaltung vertrauen, weil beispielsweise nicht geprüft werden kann, wer alles die Mitteilung wahrgenommen hat, so kann von «Öffentlichkeit» gesprochen werden.

#### c. Der Allgemeinbeit angebotene Dienstleistung

Gemäss Art. 261<sup>bis</sup> Abs. 4 StGB macht sich strafbar, wer eine von ihm angebotene Leistung, die für die

<sup>64</sup> Art. 336a OR.

<sup>65</sup> Art. 336 Abs. 1 Bst. a OR.

<sup>66</sup> Art. 336 Abs. 1 Bst. b OR.

<sup>67</sup> Art. 261 bis StGB; zur Entstehungsgeschichte vgl. Müller, P., 1994, S. 241 ff. und Müller, P., 1996, S. 659 ff.

<sup>68</sup> Art. 20 Abs. 1 OR.

<sup>69</sup> Brebm, 1998, N. 35b ff. zu Art. 41 OR.

<sup>70</sup> Art. 41 und 49 OR.

<sup>71</sup> Müller, P., 1994, S. 252 f., und Müller, P., 1996, S. 664 f.

<sup>72</sup> Müller, P., 1996, S. 664 f.; so wohl auch Trechsel, 1997, N. 15 zu Art. 261<sup>bis</sup> StGB.

<sup>73</sup> So Müller, P., 1994, S. 253, mit Hinweis auf die Äusserung des Lehrers in der Schulklasse. Dagegen: Trechsel, 1997, N. 15 zu Art. 261<sup>bis</sup> StGB.

<sup>74</sup> BGE 113 II 370 ff.; Tercier, 1984, Rz. 1326 ff.

Allgemeinheit bestimmt ist, einer Person oder einer Gruppe von Personen wegen ihrer Rasse, Ethnie oder Religion verweigert. Eine Leistung ist für die Allgemeinheit bestimmt, «wenn sie dem Publikum angeboten wird und aufgrund eines Vertrages erlangt werden kann, bei welchem einmal Leistung und Gegenleistung standardisiert sind».<sup>75</sup> Damit wird grundsätzlich auch der Stellenmarkt erfasst.<sup>76</sup> Allerdings muss hier der öffentliche Bereich vom privaten abgegrenzt werden. Zu Letzterem zählt in diesem Zusammenhang auch die Vertragsfreiheit. Soweit es nicht nur subjektiv, sondern auch nach der allgemeinen Verkehrsauffassung beim Vertrag auf die Person des Vertragspartners ankommt, überwiegt schliesslich das private Element, sodass die Leistung nicht als der Allgemeinheit angeboten erscheint.<sup>77</sup>

Daraus ergibt sich wohl, dass ein Stelleninserat, welches bestimmte Ethnien, Rassen oder Religionen von allem Anfang an ohne jede Rechtfertigung von einer Anstellung ausschliesst, den Straftatbestand erfüllen kann. Damit wird gegen eine bestimmte Gruppe öffentlich Stimmung gemacht.<sup>78</sup> Demgegenüber überwiegt der private Charakter, wenn anschliessend bei der Auswahl aus den Bewerbern und Bewerberinnen ein entsprechender Ausschluss erfolgt. Der Arbeitgeber, der Angehörige einer bestimmten Ethnie grundsätzlich nicht einstellt, bleibt deshalb straflos<sup>79</sup>, selbst wenn man ihm dies nachweisen kann. Allerdings kann auch eine Einschränkung eines Stelleninserates ausnahmsweise gerechtfertigt sein, wenn sich ein sachlicher Grund aus der besonderen Art des Unternehmens oder der Stelle ergibt, für die jemand gesucht wird. Es ist ohne weiteres zulässig, dass eine katholische Kirchengemeinde auch im Stelleninserat darauf hinweist, dass der Pfarrer, den sie sucht, katholischen Glaubens sein sollte.

**Es ist  
eine Frage  
der Kultur, ob Rassismus  
in einer Gesellschaft  
verbreitet ist oder nicht**

### III. Geltende Rechtslage

Es fragt sich nun, inwieweit diese drei Rechtsgrundlagen im Arbeitsverhältnis vor rassistischen Angriffen schützen. Im Folgenden sollen einige wesentliche Fallkonstellationen beleuchtet werden.

#### 1. Ausdrückliche Regelung bei der Kündigung

Das schweizerische Arbeitsrecht schützt die Arbeitnehmenden ausdrücklich vor Kündigungen wegen der Rasse, der Zugehörigkeit zu einer Ethnie oder einer Religionsgemeinschaft. Bei den ersten beiden handelt es sich um eine persönliche Eigenschaft im Sinn von Art. 336 Abs. 1 Bst. a OR.<sup>80</sup> Mit der Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft übt jemand ein verfassungsmässiges Recht aus, sodass Art. 336 Abs. 1 Bst. b OR anwendbar ist.<sup>81</sup>

Allerdings sind Ausnahmen möglich, wenn ein entsprechendes Erfordernis einen sachlichen Zusammenhang mit dem konkreten Arbeitsverhältnis hat oder die entsprechende Zugehörigkeit die Zusammenarbeit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt.<sup>82</sup>

Insbesondere die zuletzt genannte Einschränkung stellt eine gewisse Gefahr für den Schutz vor rassistischen Angriffen dar. Der/die Arbeitgeber/in ist zur Kündigung nämlich auch dann berechtigt, wenn den/die Arbeitnehmer/in an der Störung des Betriebsklimas keine Verantwortung trifft. Deshalb können nur schwere Störungen des Betriebsklimas eine Kündigung rechtfertigen. Insbesondere muss der/die

Arbeitgeber/in nachweisen, dass er/sie alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen hat, um die Störung des Betriebsklimas auf andere Weise abzuwenden.<sup>83</sup>

Auf dem Hintergrund dieser Ausführungen erweisen sich die Kündigungen in den beiden eingangs erwähnten Fällen<sup>84</sup> als missbräuchlich.<sup>85</sup> Die Kündigungen sind zwar gültig, die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erhalten aber vom Arbeitgebenden eine Entschädigung<sup>86</sup> in der Höhe von maximal sechs Monatslöhnen.

Im Falle der Kündigung wegen der Hautfarbe liegt eine rechtlich verpönte Kündigung wegen einer persönlichen Eigenschaft vor.<sup>87</sup> Soweit sie überdies erkennbar mit der Verdächtigung von Diebstählen verbunden wird, kann darin zusätzlich eine Ehrverletzung mit weiteren zivilrechtlichen und strafrechtlichen Konsequenzen erblickt werden. Die Kündigung wegen des Tragens eines Kopftuches aus religiösen Gründen erfolgt wegen der Ausübung

<sup>75</sup> Müller, P., 1996, S. 666, FN 32, *der dann aber – wie noch zu zeigen ist – einschränkt.*

<sup>76</sup> Trechsel, N. 41 zu Art. 261 bis StGB.

<sup>77</sup> Müller, P., 1996, S. 666, FN 32.

<sup>78</sup> Müller, P., 1996, S. 666.

<sup>79</sup> Müller, P., 1994, S. 257.

<sup>80</sup> Staebelin, 1984/1996, N. 9 zu Art. 336 OR.

<sup>81</sup> Staebelin, 1984/1996, N. 19 zu Art. 336 OR.

<sup>82</sup> *So ausdrücklich Art. 336 Abs. 1 Bst. a und b OR.*

<sup>83</sup> Staebelin, 1984/1996, N. 17 zu Art. 336 OR.

<sup>84</sup> *Vor Rz. 1.1. f.*

<sup>85</sup> *So auch die entsprechenden Gerichtsentscheide: Bundesgericht, Urteil vom 11. November 1993, JAR 1994, S. 198 ff.; vgl. auch JAR 1993, S. 269; Bezirksgericht Arbon, Urteil vom 17. Dezember 1990, JAR 1991, S. 254 ff.*

<sup>86</sup> Art. 336a OR.

<sup>87</sup> Art. 336 Abs. 1 Bst. a OR.



eines verfassungsmässigen Rechts und ist deshalb unzulässig.<sup>88</sup>

### 2. Fürsorgepflicht während des Arbeitsverhältnisses

Aus der Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden ergibt sich deren Verpflichtung, die Arbeitnehmenden einerseits vor rassistischen Angriffen durch andere Arbeitnehmende und Kunden zu schützen und andererseits auch durch eigene Handlungen den/die Arbeitnehmer/in nicht in seiner/ihrer Persönlichkeit zu verletzen.

Mit Bezug auf den Schutz vor Angriffen bringt die Strafnorm insofern eine wesentliche Konkretisierung, als jeder strafrechtlich relevante Angriff rechtswidrig ist. Es steht ausser Zweifel, dass der Arbeitgeber Straftaten gegen seine Arbeitnehmenden im eigenen Betrieb nicht tolerieren kann. Sorgt er nicht für einen genügenden Schutz vor solchen Angriffen, verletzt er seine vertraglichen Pflichten und haftet. Darin liegt möglicherweise einer der wesentlichsten Fortschritte dieser Strafnorm.

Das schweizerische Arbeitsrecht verbietet aber nicht eine differenzierte Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen. Es ist zulässig, Arbeitnehmende ungleich zu behandeln. Von daher lässt sich nicht ausschliessen, dass ein/e Arbeitgeber/in je nach ethnischer oder religiöser Zugehörigkeit mit den Arbeitnehmenden unterschiedliche Arbeitsbedingungen aushandelt. Nur wenn dadurch eine Geringschätzung zum Ausdruck kommt, liegt eine Persönlichkeitsverletzung vor. Daran vermag auch die Strafnorm nichts zu ändern.

### 3. Schutz bei der Anstellung?

Bei der Anstellung überwiegt grundsätzlich die Vertragsfreiheit. Es besteht keine rechtliche Handhabe gegen einen Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin, welche grundsätzlich Personen einer bestimmten Rasse, Ethnie oder Religion ablehnen. Es besteht aber sehr wohl eine Möglichkeit, sich gegen bestimmte Arten zu wehren, wie dieses Verhalten kommuniziert wird.

Nach der hier vertretenen Meinung ist es – von wenigen Ausnahmen abgesehen<sup>89</sup> – unzulässig, öffentlich zu erklären, bestimmte Rassen, Ethnien oder Religionen von einer Anstellung auszuschliessen. Überdies kann es eine widerrechtliche Persönlichkeitsverletzung darstellen, wenn dem Bewerber oder der Bewerberin in einer herabwürdigenden Art mitgeteilt wird, warum keine Anstellung erfolgt.

<sup>88</sup> Art. 336 Abs. 1 Bst. b OR.

<sup>89</sup> Vgl. vorn Rz. 2.26.

## IV. Ausblick

Der Schutz vor Rassismus ist im schweizerischen Arbeitsrecht ohne jeden Zweifel ein unvollkommener. Nur sehr punktuell stehen Rechtsbehelfe zur Verfügung. Diese sind überdies insofern meist schwach, als das schweizerische Arbeitsrecht keinen Bestandesschutz des Arbeitsverhältnisses kennt. Auch eine missbräuchliche Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis. Der verletzten Person stehen nur Entschädigungsansprüche zu, sie kann aber nicht die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses durchsetzen.

Allerdings kann das Recht ohnehin nur einen beschränkten Beitrag gegen Rassismus leisten. Dabei handelt es sich um ein gesellschaftliches Phänomen, welches sich nicht einfach verbieten lässt. Vielmehr ist eine politische Aufklärung und Bildung der Bevölkerung notwendig. Es ist eine Frage der Kultur, ob Rassismus in einer Gesellschaft verbreitet ist oder nicht. Besteht ein breiter politischer Konsens über die Verwerflichkeit solchen Gedankengutes, so kann sich auch ein Arbeitgeber nicht leisten, seine Arbeitnehmenden zu diskriminieren. Das Ansehen des Unternehmens wird darunter zu stark leiden und es wird seine Kunden verlieren. Ein breiter politischer Kampf gegen Rassismus und Intoleranz ist der beste Schutz vor Diskriminierungen.

**Thomas Geiser** ist Professor am Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht der HSG in St. Gallen.

### Literatur

- Brehm, Roland 1998  
*Die Entstehung durch unerlaubte Handlungen: Kommentar zu Art. 41–61 OR.* Bern, Stämpfli.
- Brunner, Christiane, Jean-Michel Bübler, Jean-Bernard Waeber 1996  
*Commentaire du contrat de travail.* Lausanne, Réalités sociales.
- Geiser, Thomas 1990  
*Die Persönlichkeitsverletzung insbesondere durch Kunstwerke.* Basel, Helbing & Lichtenhahn.
- Geiser, Thomas 1994  
 «Der neue Kündigungsschutz im Arbeitsrecht.» In: *Basler Juristische Mitteilungen BJM*, S. 169–196.
- Kley, Andreas 1998  
 «Drittwirkung der Grundrechte im Arbeitsverhältnis.» In: *Geiser, Thomas et al., Arbeit in der Schweiz des 20. Jahrhunderts.* Bern – Stuttgart – Wien, Paul Haupt, S. 433–454.
- Kramer, Ernst 1991  
*Berner Kommentar.* Bern, Stämpfli Verlag.
- Meyer, Daniel 1976  
*Der Gleichbehandlungsgrundsatz im schweizerischen Arbeitsrecht.* Bern, Stämpfli.
- Merz, Hans 1966  
*Berner Kommentar.* Bern, Stämpfli.
- Merz, Hans 1992  
*Vertrag und Vertragsschluss.* Freiburg/Schweiz, Universitätsverlag.
- Müller, Jörg Paul 1999  
*Grundrechte in der Schweiz.* Bern, Stämpfli.

- Müller, Peter 1994  
«Die neue Strafbestimmung gegen Rassendiskriminierung – Zensur im Namen der Menschenwürde?» In: *Zeitschrift des Bernischen Juristenvereins ZBJV*, S. 241–259.
- Müller, Peter 1996  
«Abstinenz und Engagement des Strafrechts im Kampf gegen Ausländerfeindlichkeit.» In: *Aktuelle juristische Praxis AJP*, Jg. 6, S. 659–667.
- Rehbinder, Manfred 1985/1992  
*Berner Kommentar*. Bern, Stämpfli.
- Rehbinder, Manfred 1999  
*Schweizerisches Arbeitsrecht*. Bern, Stämpfli.
- Staebelin, Adrian 1982  
«Die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer im schweizerischen Arbeitsrecht.» In: *Basler Juristische Mitteilungen BJM*, S. 57–71.
- Staebelin, Adrian 1984/1996  
*Zürcher Kommentar*. Zürich, Schulthess.
- Stamm, Marie-Louise 1977  
*Das Weisungsrecht des Arbeitgebers und seine Schranken*. Basel, Helbing & Lichtenhahn.
- Stöckli, Jean-Fritz 1999  
*Berner Kommentar*. Bern, Stämpfli.
- Streff, Ullin, Adrian von Kaenel 1992  
*Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht: Der Arbeitsvertrag OR 319–362 mit Kommentaren für Lehre und Praxis*. Zürich, Organisator.
- Tercier, Pierre 1984  
*Le nouveau droit de la personnalité*. Zürich, Schulthess.
- Trechsel, Stefan 1997  
*Kurzkomentar zum Schweizerischen Strafgesetzbuch*. Zürich, Schulthess.
- Vischer, Frank 1994  
*Der Arbeitsvertrag*. Basel, Helbing & Lichtenhahn.
- Voegeli, Claude 1979  
«Le licenciement abusif.» In: Brunner-Closset, Christiane et al., *Kündigungsschutz im Arbeitsrecht*. Bern, Volk und Recht, S. 93 ff.
- Von Kaenel, Adrian 1999  
*Arbeitsrecht*. St. Gallen, Dike.
- Von Tuhr, Andreas 1974/1979  
*Allgemeiner Teil des schweizerischen Obligationenrechts*, Bd. I. Zürich, Schulthess.

## Zusammenfassung

Aus dem System der Vertragsfreiheit kann kein Diskriminierungsverbot abgeleitet werden. Der hohe Stellenwert der Vertragsfreiheit im schweizerischen Rechtssystem verschafft dem/der Arbeitgeber/in einen grossen Freierraum in der unterschiedlichen, auch willkürlichen Behandlung von Arbeitnehmern/-innen. Bei der Anstellung darf nach Belieben diskriminiert werden. Was den Inhalt des Arbeitsvertrags angeht, sind der Willkür nur durch einen allenfalls vorhandenen Gesamtarbeitsvertrag Grenzen gesetzt, während bei der Kündigung das Gesetz die unzulässigen Gründe nennt, welche die Kündigung als missbräuchlich qualifizieren. Doch auch eine missbräuchliche Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis. Der diskriminierten Person stehen nur Entschädigungsansprüche zu; sie kann nicht die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses durchsetzen.

Immerhin müssen die Arbeitgebenden wegen ihrer Fürsorgepflicht jede Art von Diskriminierungen unterlassen, die eine Persönlichkeitsverletzung von Arbeitnehmenden darstellen. Zum Beispiel beinhaltet eine ungerechtfertigte, schlechtere Behandlung einzelner Arbeitnehmer/innen eine Missachtung ihrer Persönlichkeit. Überdies müssen die Arbeitgebenden die Arbeitnehmenden vor entsprechenden Angriffen von Mitarbeitenden, Kunden und Dritten am Arbeitsplatz schützen.

Der Schutz vor Rassismus ist im schweizerischen Arbeitsrecht ohne jeden Zweifel ein unvollkommener. Nur sehr punktuell stehen Rechtsbehelfe zur Verfügung. Allerdings kann das Recht ohnehin nur einen beschränkten Beitrag gegen Rassismus leisten. Denn es handelt sich dabei um ein gesellschaftliches Phänomen, welches sich nicht einfach per Verbot unterdrücken lässt. Vielmehr sind Aufklärung und Bildung der Bevölkerung notwendig. Ein breiter politischer Kampf gegen Rassismus und Intoleranz ist der beste Schutz vor Diskriminierungen.

## Résumé

L'interdiction de discriminer ne découle pas du principe de la liberté contractuelle. Et la place de choix dont dispose ce principe dans le système juridique suisse laisse beaucoup de liberté aux employeurs, leur permettant de considérer fort diversement et non sans arbitraire leurs relations avec les travailleurs et travailleuses. Lors de l'engagement, toutes les discriminations sont possibles. Ensuite, pour ce qui est du contenu du contrat de travail, ce n'est que grâce aux éventuels contrats de travail collectifs que l'on parvient à limiter la part d'arbitraire. Enfin, et même si la loi nomme les motifs de licenciement abusif, un licenciement met fin à la relation de travail. La personne discriminée ne peut imposer la poursuite des relations de travail: il ne lui reste alors plus qu'à demander des indemnités.

Toutefois, le devoir d'assistance des employeurs les oblige à renoncer à toute discrimination qui pourrait porter atteinte à la personnalité du travailleur ou de la travailleuse. Par exemple, une inégalité de traitement injustifiée entre les travailleurs et les travailleuses constitue une atteinte à leur personnalité. Les employeurs sont en outre tenus de prendre les mesures aptes à les protéger contre de telles atteintes sur la place de travail, qu'elles soient le fait de collègues, de clients ou de tiers.

Le droit suisse du travail est sans aucun doute lacunaire en ce qui concerne la protection contre le racisme et n'offre que très ponctuellement des possibilités juridiques. De plus, le droit ne peut apporter qu'une maigre contribution à la lutte contre le racisme. S'agissant d'un phénomène social, il ne suffit pas d'interdire. Il s'agit de former et d'informer la population au niveau politique. Une action politique d'envergure contre le racisme et l'intolérance constitue la meilleure des protections contre les discriminations.



## **Le racisme au travail existe. Le droit le combat, et il ne le combat pas**

KARL GRÜNBERG

*Le racisme au travail est-il si rare qu'il n'ait jusqu'à ce jour suscité plus d'intérêt? Si les habitant(e)s de ce pays exprimaient leurs expériences, sa fréquence surgirait au grand jour. Mais le grand nombre des agressions quotidiennes passe inaperçu.*

Le législateur a pourtant identifié la possibilité de la discrimination raciale dans les rapports de travail. Il s'est donné les moyens de la combattre et de la prévenir, les instruments qu'il a adoptés le montrent. Puisque dans l'ordre juridique suisse les dispositions du droit international priment celles du droit national, il convient tout d'abord de rappeler que la Suisse a ratifié la *Convention No. 111 concernant la discrimination (emploi et profession)* de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) le 13 juillet 1961 et, adhéré, le 29 novembre 1994, à la *Convention internationale de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*.

L'article 8 de la Constitution fédérale dispose que tous les êtres humains sont égaux devant la loi et que nul ne doit subir de discrimination du fait 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 ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique.

Enfin la Loi sur le travail (Art. 2 et 6) et le Code des obligations (Art. 328) obligent l'employeur à prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs qu'il emploie. Le Code civil, pour sa part, stipule que «celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité peut agir en justice pour sa protection contre toute personne qui y participe» (Art. 28).

Ces dispositions juridiques rejoignent les citoyennes et citoyens suisses qui, le 25 septembre 1994, ont reconnu avec le Comité fédéral «OUI à la Loi contre le racisme» et le très large rassemblement d'une majorité de parlementaires et de responsables de tous les milieux que «le racisme détruit la démocratie». Le 1<sup>er</sup> janvier 1995, les dispositions pénales réprimant la discrimination raciale entraient en vigueur. Elles constituent le seul texte en droit suisse spécifiquement consacré à la lutte contre le racisme.

Aux termes de la Convention 111 (de 1958) de l'OIT tout État partie doit «s'efforcer d'obtenir la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés pour favoriser l'ac-

ceptation d'une politique visant à promouvoir l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, pour promulguer des lois et pour encourager des programmes d'éducation propres à assurer cette acceptation et cette application et abroger toute disposition législative et modifier toute disposition ou pratique administrative qui sont incompatibles avec ladite politique» (Art. 3).

Le racisme au travail est pourtant fréquent et ces outils pour le combattre sont ignorés; plus grave: les importantes avancées du droit en matière de protection de la personnalité et de lutte contre le harcèlement psychologique et sexuel n'ont pas étendu leurs effets aux humiliations et à l'oppression engendrées par la discrimination et la violence raciales au travail. Des milliers de personnes subissent quotidiennement ce racisme à bas bruit, des centaines de milliers d'autres le constatent passivement. Il est présent dans toutes les entreprises, il imbibe la société tout entière. Pourquoi diable est-il si peu problématisé?

### **Le racisme à bas bruit a une histoire**

Une erreur grossière consiste à réduire son existence au poids de préjugés qui seraient fréquents dans le monde du travail. Si tel était le cas comment expliquer l'indifférence des partenaires sociaux, des responsables politiques et des médias? Fort répandue, cette explication est impuissante à rendre compte du silence qui masque le phénomène. Elle évoque des préjugés réels mais répandus dans toute la société. Combien de fois, par exemple, n'avons-nous pas entendu des employeurs nier l'existence de racisme dans leur entreprise car elle emploie des salariés de nombreuses nationalités? Dans le régime d'apartheid une minuscule minorité blanche avait imposé le pouvoir d'employer une immense majorité noire. La crainte des ressortissants de centaines de nationalités a-t-elle retenu l'infime minorité qui a conquis les empires coloniaux? Comme toute idée fautive, celle-ci comporte une parcelle de vérité qui est l'importance des préjugés. L'erreur à ignorer leur statut: ce sont des scories de l'histoire et l'histoire est écrite par les gagnants. L'histoire écrite dans l'Afrique du Sud libérée du racisme sera-t-elle la même que l'histoire coloniale et néo-coloniale?

Questionner les préjugés est indispensable mais impossible sans critique de la «politique des étrangers». Il est nécessaire de rappeler ici que la Suisse ne s'est pas engagée à ne pas commettre d'acte de discrimination raciale en raison de ses dispositions concernant le marché du travail.<sup>1</sup>

## La «ligne verte» face à la réalité

La «ligne verte» 0800 55 44 43 d'Acor-SOS Racisme observe des violences commises sur tous les champs de la vie sociale: en famille et dans la rue, dans l'entreprise et sur les lieux de consommation, dans le voisinage et dans les moyens de transport. L'omniprésence de phrases stéréotypées («retourne dans ton pays, dans ta brousse») et la diversité des situations confirment que le racisme n'est pas uniquement dû à l'action de formations politiques comme on tend fréquemment à le penser (cf. les exemples donnés dans l'article de C. Bolzman dans ce numéro de TANGRAM). La «ligne verte» écoute toute personne concernée par la discrimination raciale et veille, conformément à ses statuts, à l'application effective de la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*. Les animateurs d'Acor-SOS Racisme ont milité depuis des années au premier rang des partisans de la norme légale car elle permet une fonction essentielle de la justice, le rappel à la loi. L'absence d'une législation positive qui soutienne l'action antiraciste à tous les niveaux de la vie sociale et de la vie publique constitue toutefois un lourd handicap car le droit pénal, en l'absence d'une politique de prévention du racisme, développe des effets pervers. Une politique axée uniquement sur la répression suscite une crainte excessive dans l'opinion publique, inhibe la réalisation de

**Les importantes avancées  
du droit en matière de protection  
de la personnalité et de lutte  
contre le harcèlement psychologique  
et sexuel n'ont pas étendu  
leurs effets aux humiliations et  
à l'oppression engendrées par  
la discrimination et la violence  
raciales au travail**

mesures préventives et la recherche de solutions négociées par les parties. Le monde du travail est particulièrement préterité par cette situation.

## Conflit sur le lieu de travail? Conflit du travail?

Beaucoup de travailleurs et de travailleuses téléphonent au 0800 55 44 43 pour se plaindre de violences. Dans leur ambiguïté, les mots pour décrire ces conflits éclairent le problème: Ces conflits, où se produisent-ils? Dans le monde du travail ou dans le monde de l'entreprise? Sont-ils des conflits sur le lieu de travail ou des conflits du travail?

Exemple: L'entreprise X souhaite engager un ressortissant du pays A. Elle demande une autorisation. La police des étrangers rejette la demande car elle n'accorde pas d'autorisation pour les ressortissants de cette nationalité. Si la personne travaille effectivement, elle devient sans-papiers, clandestine, hors-la-loi aux yeux de son employeur, de ses collègues, de l'État. Évidemment, les personnes qui travaillent dans de telles conditions sont nombreuses. Évidemment, l'entreprise X n'a aucune responsabilité dans la définition de cette sélection. Tout au plus sait-elle que l'engagement de tel étranger (telle étrangère) ne peut s'effectuer qu'au gris ou au noir, meilleur marché et au risque de la délation et éventuellement de la répression.

Exemple: Des travailleurs de nationalité B et un travailleur de nationalité C travaillent dans l'entreprise

Y. Tous sont syndiqués. Les B mobbent C, il est humilié, violenté, puis licencié. Employeur et syndicat disent avoir été impuissants à éviter ce dénouement. Évidemment ils n'ont aucune responsabilité dans le conflit raciste qui oppose ces «étrangers». Mais l'employeur n'a pu assurer la protection du travailleur C qu'exige de lui la loi. Et le syndicat n'a pu développer une solidarité qui permette de dépasser le conflit qui les divise. Évidemment l'employeur reprochera leur sauvagerie aux travailleurs et le syndicat son incapacité à faire respecter le droit à l'employeur.

Ces exemples ne sont pas caricaturaux. Ils ne sont pas exceptionnels. Ils constituent la trame de tous ces conflits qui sont dénoncés à la «ligne verte». Pour Acor-SOS Racisme, l'affaire est entendue, ce sont bien des conflits du travail.

<sup>1</sup> L'arrêt du 9 mars 1993 de l'assemblée fédérale de la Confédération suisse «portant approbation de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale» doit retenir notre attention: «La Convention internationale du 21 décembre 1965 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale est approuvée avec les réserves suivantes: (...) portant sur l'article 2, 1<sup>er</sup> alinéa, lettre a: La Suisse se réserve d'appliquer ses dispositions légales relatives à l'admission des étrangères et des étrangers sur le marché du travail suisse» (souligné par l'auteur).



## Peut-on sortir de l'impuissance?

Les autorités suisses ont arrêté en mars 1993 une adhésion très limitée à la Convention de l'ONU. Il convient de préciser ici que les autorités suisses ne représentent évidemment pas les intérêts des seuls partenaires sociaux. A leurs yeux l'ancienne «politique des étrangers» qui a nécessité cet arrêté a force de loi. Mais cette loi n'est-elle pas mise en question par le fait que les principales dispositions de la législation sur les étrangers, en particulier dans le domaine du marché du travail et de l'activité lucrative, manquent de légitimité? Les fondements élémentaires d'un état de droit démocratique veulent que les principes de base d'une norme figurent dans une loi votée par le parlement et non dans une délégation de compétence à l'administration. En effet, la Loi sur le séjour et l'établissement des étrangers de 1931 contredit ces principes en donnant à l'administration qui a la possibilité de statuer librement.

Le bilan est sévère. Il comporte une loi dont la légitimité n'est pas conforme à la règle, mais qui peut discriminer les «étrangers» selon leur identité et donc produit des «clandestins»; des employeurs qui ont recours au travail «clandestin»; des syndicats qui dénoncent fréquemment des «travailleurs clandestins»; une opinion publique convaincue de l'importance d'avoir peur de l'autre, de «l'étranger susceptible d'altérer excessivement (*überfremden*) l'identité nationale». Dans de telles conditions il serait absurde d'être étonnés que des préjugés influencent la conscience de travailleuses et de travailleurs suisses ou immigrés. L'État ne peut soutenir une discrimination selon l'origine nationale des candidats à une autorisation de séjour sans multiplier des préjugés d'autant plus vifs que les victimes de cette sélection appartiennent à des pays dont les ressortissants ont été stigmatisés au fil de l'histoire. Comment le monde de l'entreprise, bien qu'il soit composé de ressortissants de nombreux pays, pourrait-il se protéger de tels phénomènes?

Le stress suscité par les conditions de travail est aggravé lorsque les regroupements par langue ou nationalité et les différences de langues engendrent des difficultés de communication. Exemple: Les conflits se développent lorsque la hiérarchie professionnelle dépend de l'origine nationale ou que le

supérieur manipule à son profit les différences de nationalité (ou de genre).

Partenaires sociaux, syndicats ouvriers ou organisations patronales connaissent l'existence de ces tensions mais, bien souvent, ne savent pas les éviter quand ils ne se reprochent pas réciproquement leur existence. Ce constat mutuel d'impuissance ne pourrait-il pas, paradoxalement, constituer une base de départ à la recherche d'une solution?

Certes, et l'arrêté du 3 mars 1993 le reconnaît, le droit des étrangers a nourri une situation anormale qui fait apparaître le racisme dans les rapports de travail comme une manière de fatalité. Les uns et les autres ne peuvent qu'être invités à se tolérer, les ressortissants de certains pays exerçant (légalement ou pas) un emploi dont d'autres ne veulent pas.

Puisque les autorités ont réduit à la seule répression l'action contre le racisme, ce dernier ne peut qu'être appréhendé par la condamnation de la faute. Comment admettre la réalité d'un phénomène lorsqu'on craint une condamnation? Il est frappant de constater que les partenaires sociaux ignorent qu'ils ne sont pas démunis face à un phénomène auquel ils pourraient collaborer à trouver des solutions s'ils sortaient de leur posture pour chercher des solutions positives.

La *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale* prévoit tous les outils nécessaires à une prise en compte commune du problème et à la formulation d'attentes précises vis-à-vis des pouvoirs publics ou des organismes spécialisés.

La *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale* prévoit tous les outils nécessaires à une prise en compte commune du problème et à la formulation d'attentes précises vis-à-vis des pouvoirs publics ou des organismes spécialisés.

**Des milliers  
de personnes subissent  
quotidiennement ce racisme  
à bas bruit, des centaines de milliers  
d'autres le constatent passivement.  
Pourquoi diable est-il si peu  
problématisé?**

## Après soumission et peur, éveil et engagement

X a travaillé dans la même entreprise durant des années. X n'est pas originaire de la classe ouvrière ou de l'Europe du Sud. X n'a pas suivi la filière traditionnelle de l'immigration. X est identifiable à sa couleur. X doit élever ses enfants.

Ces précisions ne peignent pas un inventaire à la Prévert. Ces précisions situent X qui ne connaît ni le monde de l'usine ni celui de l'immigration méditerranéenne. X travaille dans la solitude, et donc dans la peur. La peur de perdre le travail qui lui permet d'envoyer ses enfants à l'école. X doit travailler

sur une machine dangereuse. Cette machine rend X malade. Une fois, deux fois, trois fois X se rend chez le médecin qui établit des certificats médicaux qui laissent le chef indifférent. Est-il utile de le préciser? X est une femme, ses collègues aussi, et le chef, eh bien le chef, c'est le chef.

«Une noire qui crève, c'est pas la fin du monde», dit-il à X en ignorant les certificats. Et X ne sait pas comment en parler à ses collègues. Et X ne sait rien des syndicats, de ses droits. X vient d'un pays où le mouvement ouvrier organisé n'a rien gagné de tel.

Et puis X commence à cracher du sang. Elle devient gravement malade. Sa maladie est reconnue par la CNA. Et alors, tout change, la machine est remise et X mise – durant des années – à un travail à la chaîne

certes,  
guère inté-  
ressant certes,  
mal payé certes.  
Mais le travail ne  
ruine plus sa santé.

Certes, durant ces années X subit les séquelles de sa maladie qui est devenue chronique. Certes, il lui faut subir des contrôles réguliers. Mais tout de même: ses outils de travail ne la font plus souffrir et lorsqu'elle est malade, elle obtient des certificats médicaux. Bien sûr, X ne songe pas trop à changer d'entreprise. Supportera-t-on ailleurs ces fréquents arrêts-maladie qu'on est bien obligé de tolérer ici? Et les enfants ne sont pas encore sortis de l'école.

Un jour, le syndicat distribue un *flyer* sur l'entreprise. N'ayez pas peur de venir nous voir, dit celui-ci. En effet, dans l'entreprise, le syndicat n'est pas implanté. Et la rumeur dit que les personnes qui le rejoignent sont licenciées. Et X est seule. Et X a peur. Mais pour la première fois, elle voit un *flyer*, qui lui propose de cesser d'avoir peur. Et X commence à réfléchir.

L'employeur, le temps passant, a acheté une nouvelle machine dégageant ces émanations qui nuisent à X. Est-ce que c'est parce qu'une noire qui crève n'est pas la fin du monde que X est remise à cette machine? X connaît à nouveau une aggravation de sa maladie. Mais X a changé et ses enfants sont grands. X s'adresse au syndicat et à Acor-SOS Racisme. X est licenciée et lutte pour sa dignité. C'est-à-dire pour la dignité des siennes et des siens, de toutes celles et de tous ceux dont elle n'accepte pas que la santé soit ruinée sur des machines dans des entreprises dont ils, elles ont peur.

Sur son chemin X a facilement rencontré le mouvement antiraciste, et participe à ses côtés à de nombreuses activités où elle explique que la solution ne réside pas dans la punition d'un coupable mais dans

un changement des mentalités qui demande notamment un regroupement des personnes qui ont peur d'être seules.

En revanche, la rencontre du mouvement syndical est plus difficile. Il est nécessaire, mais qui est-il? Où est-il? S'intéresse-t-il à X? Et l'employeur, est-il conscient de la situation que vit X?

### En guise de chute: une suggestion en trois temps

De telles situations et des situations comme celles décrites dans la contribution de C. Bolzman dans ce numéro de TANGRAM ne sont que trop présentes dans nos dossiers. Elles sont beaucoup plus nom-

breuses

dans la réa-  
lité. Hélas,

il ne sera pas

possible de les faire  
disparaître à coups  
de baguettes magiques.

Pourtant Acor-SOS Racisme suppose qu'elles empoisonnent l'employeur comme le syndicat.

N'est-il pas temps d'abandonner la posture de l'accusation réciproque? Ne serait-il pas temps, au titre de la protection de la personnalité du travailleur que prévoient l'article 328 du CO et les dispositions de la Loi sur le travail d'intégrer la dimension de la lutte contre le racisme?

- ▶ Réunir un groupe de travail composé de représentants de l'inspection du travail, du patronat, du syndicat, des ONG antiracistes.
- ▶ Travailler à une charte refusant le racisme dans le monde du travail, à la lumière, par exemple, du très beau texte élaboré par les syndicats patronaux et ouvriers de la région Rhône-Alpes en France.
- ▶ Élaborer un instrument d'intervention, préconisant la médiation, librement sollicitée par toute personne collaborant dans une entreprise dont l'employeur, le syndicat ou l'organisation faïtière aurait adhéré à la charte.

**Karl Grünberg** est Secrétaire général de l'Acor-SOS Racisme.

### Résumé

*Malgré tous les efforts au niveau législatif, le monde du travail est fréquemment le théâtre de «petits» conflits racistes. Cependant, ces conflits ne sont en règle générale pas considérés comme tels et ne sont pas combattus à l'aide des*

**Questionner les préjugés est indis-  
pensable mais impossible  
sans critique de la  
«politique des  
étrangers»**



*instruments juridiques pour la protection de l'intégrité des personnes. Pourquoi le thème du racisme quotidien est-il si peu soulevé? Comment expliquer l'indifférence des partenaires sociaux?*

*La «ligne verte» de l'ACOR (Association romande contre le racisme) est fréquemment consultée par les travailleuses et les travailleurs qui font part de conflits du travail et de conflits sur le lieu de travail. Il s'agit de personnes qui ne reçoivent pas de permis de travail en raison de leur nationalité et qui sont contraintes à travailler au noir, de travailleurs ou de travailleuses qui sont victimes de mobbing de la part de leurs collègues en raison de leur origine et pour lesquels ni le syndicat, ni l'employeur ne se sentent responsables. La législation suisse permet expressément de traiter de manière différenciée les citoyens étrangers en ce qui concerne les autorisations de séjour et l'accès au marché du travail. Il en résulte une catégorie de sans-papiers et une autre de travailleurs au noir. Au final, l'État fait naître des préjugés racistes et s'empresse de combattre le racisme au moyen de la loi contre le racisme.*

*L'auteur invite les syndicats et les employeurs à se réunir pour chercher des solutions plutôt que de se renvoyer la balle. On pourrait notamment travailler à une charte anti-racisme dans le monde du travail et mettre en place un organisme indépendant d'intervention et de médiation.*

## Zusammenfassung

*Trotz aller Vorkehrungen auf rechtlicher Ebene kommt es in der Arbeitswelt häufig zu «kleinen» rassistischen Vorfällen. Sie werden meistens gar nicht als solche zur Kenntnis genommen. Kaum je werden sie mit den vorhandenen rechtlichen Instrumenten zum Schutz der Integrität der Person bekämpft. Weshalb wird der alltägliche Rassismus so selten thematisiert? Weshalb die gleichgültige Haltung seitens der Sozialpartner?*

*Die Hotline «ligne verte» von ACOR-SOS Racisme wird häufig von Arbeitnehmern/-innen konsultiert. Sie berichten von Konflikten um Arbeit und Konflikten am Arbeitsplatz. Es geht um Fälle, in denen Leute wegen ihrer Staatsangehörigkeit keine Arbeitsbewilligung erhalten und zwangsläufig in die Schwarzarbeit abgedrängt werden. Es geht um Fälle, in denen ein/e Arbeiter/in von seinen oder ihren Kollegen/-innen wegen seiner oder ihrer Herkunft gemobbt wird und weder die Gewerkschaft noch der Arbeitgeber sich zuständig fühlen.*

*Die schweizerische Ausländergesetzgebung erlaubt ausdrücklich eine unterschiedliche Behandlung von ausländischen Staatsbürgerinnen/-innen, was die Aufenthaltsbewilligung und den Zugang zum Arbeitsmarkt betrifft. Dies schafft eine Kategorie von Papierlosen und eine Kategorie von Schwarzarbeitenden. Auf diese Weise kurbelt der Staat die rassistischen Einstellungen an, während er auf der andern Seite mit dem Antirassismusetz die rassistischen Äusserungen unter Strafe stellt.*

*Der Autor appelliert an Gewerkschaften und Arbeitgeber, zusammen aktiv zu werden, anstatt sich gegenseitig Vorwürfe zu machen. Es ginge darum, antirassistische Leitbilder für die Arbeitswelt zu entwickeln; es ginge darum, unabhängige Ombuds- und Mediationsstellen für die Arbeitswelt einzurichten.*

**«Une noire  
qui crève, c'est  
pas la fin du monde»**



## Inégalités entre Suisses et immigrés: conséquences de la politique migratoire?

YVES FLÜCKIGER

*La politique migratoire menée par la Suisse au cours des dernières décennies a contribué à maintenir une répartition très inégale des travailleurs suisses et étrangers entre les différents secteurs d'activité économique ou les diverses positions hiérarchiques. Elle a creusé également des disparités de salaires importantes entre ces deux groupes de la population. Telles sont les conclusions issues d'une vaste étude menée dans le cadre du PNR 39 par les universités de Genève et de Neuchâtel sur le thème de l'«Intégration de la Population étrangère en Suisse».*

L'analyse des données permet de confirmer l'existence d'une ségrégation relativement importante entre la population suisse et étrangère. Elle est particulièrement forte au niveau de la formation la plus élevée achevée. Ce clivage témoigne qu'aujourd'hui encore la population étrangère est dotée, en moyenne, d'un niveau de formation largement inférieur à celui des Suisses. Encore plus frappant, on constate que si cette différence de qualification s'estompe avec les générations successives, elle reste néanmoins encore très présente. Cela témoigne de la persistance du phénomène qui se perpétue à travers l'influence du milieu social sur les choix de formation.

### Des chances de promotion très inégales

La ségrégation est également très forte au niveau des positions hiérarchiques occupées par les Suisses et les étrangers. De ce point de vue, la population immigrée souffre de trois handicaps majeurs. Tout d'abord, les entreprises accordent une grande importance à la formation et à l'expérience acquise par les employés sur le marché du travail dans leur politique de promotion. Les étrangers restent donc confinés à des positions inférieures en raison principalement d'une formation insuffisante. De surcroît, il semble également que les employeurs appliquent à leur encontre une politique discriminatoire qui les empêche d'accéder à des positions supérieures. Cette affirmation est soutenue notamment par les résultats que nous sommes parvenus à mettre en exergue en nous focalisant sur le cas de la main-d'œuvre frontalière (Flückiger, Falter 2000). Compte tenu de ses caractéristiques personnelles, qui sont finalement très proches de celles des Suisses, la répartition hié-

rarchique des travailleurs frontaliers devrait être quasiment identique à celle de la main-d'œuvre indigène, ce qui est loin d'être le cas.

Finalement, la ségrégation hiérarchique provient aussi du statut et du type de permis de travail de la population étrangère qui constitue un frein manifeste à ses possibilités d'ascension. Cette affirmation est illustrée en particulier par le fait que la composante discriminatoire dans la politique de promotion appliquée par les entreprises est nettement plus élevée pour les permis de travail temporaires qu'elle ne l'est pour les résidents étrangers détenteurs de permis stabilisés. On peut donc affirmer qu'il existe en Suisse une forme de ségrégation institutionnelle mise en place par le système des permis de travail. Elle se manifeste non seulement au moment de l'entrée des travailleurs étrangers en Suisse, en canalisant cette main-d'œuvre vers des secteurs bien particuliers, mais aussi au-delà de l'immigration. Nous en voulons pour preuve le fait que, malgré la mobilité professionnelle et sectorielle accordée aux étrangers ayant un permis d'établissement, la détention du permis C continue à exercer une influence significative sur la probabilité d'être associé à une tâche de production dans l'entreprise. Ce résultat confirme que les personnes qui sont entrées dans notre pays, pour y exercer une activité bien précise, liée au type de permis qui leur avait été attribué, ne parviennent pas à changer de secteur d'activité ou de fonction au sein de leur établissement. Cela confirmerait ainsi l'idée que la ségrégation liée aux permis de travail temporaires attribués au moment de l'immigration se perpétue bien au-delà de la période où la mobilité sectorielle est contrôlée.

### Des différences de rémunérations pas toujours justifiées

La politique migratoire de la Suisse a contribué à creuser des inégalités de salaire entre la main-d'œuvre indigène et immigrée. Elles se manifestent évidemment au moment de l'immigration mais elles se maintiennent bien au-delà. Ainsi, à l'heure actuelle, le salaire médian de la population active suisse est de 15,6 % supérieur à celui des étrangers détenteurs d'un permis C, différence qui se réduit à 11,5 % par rapport aux frontaliers. En revanche,



l'écart salarial atteint un maximum par rapport aux permis A en culminant à 44,2 % alors qu'il s'établit à 28,4 % si l'on adopte comme point de référence la population au bénéfice d'un permis annuel.

Ces disparités de salaire très marquées traduisent certes les différences de caractéristiques personnelles et en particulier le fait que les immigrés sont généralement moins bien formés que les Suisses. Mais les différences éducatives n'expliquent pas tout. En effet, les recherches menées dans le cadre du PNR 39 ont démontré que, toutes choses étant égales par ailleurs, les travailleurs étrangers subissent une pénalité salariale par rapport à la main-d'œuvre suisse. Elle s'élève à plus de 13 % pour les permis saisonniers et les autres permis de travail mais elle s'observe également auprès des permis B et des permis C, même si elle atteint un minimum parmi les travailleurs étrangers détenteurs d'un permis d'établissement. Il est intéressant de relever également qu'au-delà même du statut, l'origine géographique des travailleurs semble exercer un rôle non négligeable. Ainsi, les ressortissants de pays de l'Europe de l'Ouest obtiennent une rémunération, toutes choses étant égales par ailleurs, qui n'est pas significativement différente de celle obtenue par les personnes d'origine suisse. En revanche, les ressortissants de pays africains souffrent, toutes choses étant égales par ailleurs, d'une pénalité beaucoup plus forte qui dépasse même les 20 %.

Les différences de salaire non expliquées sont évidemment préoccupantes car elles sont le signal d'une discrimination sur le marché suisse du travail à l'encontre des travailleurs étrangers qui s'appuient sur le type de permis ou sur l'origine géographique. En poussant plus loin les investigations, on constate que, pour tous les immigrants, quel que soit leur pays d'origine, l'éducation acquise à l'étranger est moins bien valorisée que celle obtenue en Suisse. Cela signifie donc que les titres et les diplômes obtenus à l'étranger ne sont pas reconnus ou imparfaitement pris en considération sur le marché suisse du travail et cela constitue une explication à la discrimination évoquée auparavant. Cette non-reconnaissance des diplômes par les employeurs pénalise les immigrés

**Il existe en Suisse une forme de ségrégation institutionnelle mise en place par le système des permis de travail**

et ceci quel que soit le nombre d'années passées dans notre pays.

De surcroît, on constate également que le rendement de la formation acquise avant l'immigration est deux fois plus faible pour la main-d'œuvre en provenance des pays d'immigration traditionnels que pour les autres travailleurs étrangers (Flückiger, de Coulon 2000). Ces disparités peuvent refléter des différences dans la qualité et la compatibilité des formations acquises par rapport au marché du travail helvétique. Cela démontre dans tous les cas que le capital humain n'est pas parfaitement transférable d'un pays à l'autre et que la distance culturelle constitue un obstacle à la reconnaissance des titres acquis dans le pays d'origine. Ainsi, il n'est guère surprenant de constater que le même nombre d'années de formation obtenues en Allemagne est mieux reconnu sur le marché du travail suisse que la même formation acquise en Turquie ou même au Portugal.

De ce point de vue, la similitude des systèmes de formation facilite grandement la valorisation du capital humain acquis à l'étranger.

Finalement, la conclusion sans doute la plus intéressante du point de vue des mesures à adopter pour favoriser l'intégration de la population étrangère se réfère au fait que

pour tous les groupes d'immigrés la formation acquise sur le territoire de la Suisse est nettement mieux valorisée que l'éducation suivie dans le pays d'origine. Il

apparaît en particulier que le rendement éducatif obtenu par la population suisse et assimilée est inférieur à celui que les immigrants du reste du monde réalisent après leur arrivée sur le sol helvétique. Ce résultat assez surprenant peut être expliqué par la présence dominante dans ce groupe de ressortissants des pays d'Europe (77 %) qui sont des spécialistes hautement qualifiés. Parmi ces immigrants, plus de 25 % ont acquis une formation universitaire contre 12 % seulement pour les Suisses et assimilés. La formation de ces individus suivie en Suisse correspond dès lors à des mises à niveaux ou à des formations rapides débouchant sur des équivalences de diplômes obtenus dans le pays d'origine qui sont fortement rémunérées par le marché du travail helvétique. Plus généralement, cette conclusion démontre que la politique d'intégration de la population étrangère devrait se concentrer en priorité sur la formation des immigrants délivrée en Suisse, en particulier pour les immigrants de pays «traditionnels», mais aussi sur la formation continue et l'expérience professionnelle des autres travailleurs étrangers.

**La deuxième génération**

On peut donc dire que si le niveau de formation insuffisant des immigrés constitue un facteur explicatif important des différences de rémunération, cette inégalité est due également à une non-reconnaissance des formations acquises dans le pays d'origine, inégalité que la formation acquise en Suisse par les immigrants ne permet pas de combler malgré la valorisation de telles mesures formatrices. A ce propos, il est intéressant d'analyser également la situation de la deuxième génération d'étrangers qui a bénéficié d'une formation complète en Suisse. Cette population ne souffre certes pas du problème de reconnaissance des titres que ses parents ont connu au moment de leur arrivée dans notre pays. Pourtant, il existe toujours des différences importantes entre la population suisse d'origine et les étrangers de la deuxième génération, nés en Suisse et éventuellement naturalisés par la suite. Ces disparités proviennent uniquement des caractéristiques des personnes qui composent le deuxième groupe alors que le marché du travail n'instaure aucune discrimination à leur encontre. En particulier, le niveau de formation de la deuxième génération d'étrangers reste aujourd'hui encore inférieur à celui de la population suisse, facteur qui explique à lui seul 15,3 % de la différence totale de salaire.

Une explication encore plus importante réside dans le fait que cette population est beaucoup plus jeune en moyenne que les Suisses d'origine, ce qui contribue significativement à diminuer leur salaire. Cette deuxième source d'inégalité devrait s'effacer d'elle-même beaucoup plus rapidement que la première si bien que les différences salariales devraient progressivement diminuer. Quoi qu'il en soit, ce résultat semble indiquer que la deuxième génération d'étrangers, grâce à la formation acquise en Suisse, est mieux intégrée sur le marché du travail même si leur choix de formation, déterminé en partie sans doute par le niveau d'éducation de leurs parents, demeure aujourd'hui encore inférieur à celui des Suisses d'origine.

Les recherches menées dans le cadre du PNR 39 ont mis en évidence les lacunes de la politique migratoire menée par notre pays depuis le début des années 60. Ces carences se sont notamment manifestées

par l'absence d'une véritable politique d'intégration à l'égard de la population immigrée. Les conséquences économiques et sociales de cette situation sont perceptibles aussi bien au niveau des inégalités salariales que des différences de chômage entre Suisses et étrangers. Si des mesures ne sont pas prises, ces effets négatifs risquent de se trouver accentués à l'avenir. De manière générale, il conviendrait d'inscrire la politique d'intégration de la population étrangère dans la lutte contre l'exclusion sociale qui affecte aujourd'hui une frange de plus en plus importante de la population, notamment par le biais du chômage, mais aussi en raison de l'origine des individus considérés. Même si l'intégration de la population étrangère nécessite sans aucun doute des moyens spécifiques, il n'en reste pas moins qu'en luttant contre l'exclusion en général on favorise aussi indirectement l'intégration des étrangers.

**Yves Flückiger** est professeur au département d'économie politique de l'Université de Genève où il dirige l'Observatoire universitaire de l'emploi. Il a dirigé différents projets de recherche pour le FNRS sur le thème des migrations, des discriminations salariales, de la ségrégation sexuelle et des nouvelles formes d'emplois.

**Les ressortissants  
de pays africains  
souffrent, toutes choses  
étant égales, d'une  
pénalité qui dépasse  
même les 20 %**

**Bibliographie**

- Flückiger, Yves, J.-M. Falter 2000  
*La Main-d'œuvre frontalière et son Impact sur les Salaires à Genève. Rapport No 9 de l'OUE, Mars.*
- Flückiger, Yves, A. de Coulon 2000  
*«Analyse économique de l'Intégration de la Population étrangère sur le Marché suisse du Travail.» Dans: Centlivres, Pierre et al., Les Défis migratoires. Zurich, Seismo, pp. 109-119.*

**Résumé**

*La politique migratoire menée par la Suisse au cours des dernières décennies a contribué à une répartition très inégale des employés suisses et étrangers entre les divers secteurs d'activités économiques et les diverses positions. Entre autres indices, les différences de salaire entre les Suisses et les étrangers témoignent d'une véritable ségrégation entre ces deux groupes de la population. Telles sont les conclusions d'une vaste étude menée par les universités de Neuchâtel et*



Genève dans le cadre du PNR 39 sur le thème de «l'intégration de la population étrangère en Suisse».

L'analyse des différences de formation entre les travailleurs suisses et étrangers ne permet pas d'expliquer toutes les disparités, notamment en matière de salaires ou d'ascension professionnelle. On constate que les différences de salaire sont en lien direct avec le type de permis de travail de la travailleuse ou du travailleur étranger. Le système suisse des permis de travail par catégorie est considéré comme une des sources de la ségrégation observée dans le monde du travail.

Dans tous les groupes de migrants, la formation effectuée en Suisse est très nettement mieux valorisée que celle effectuée dans le pays d'origine. On le constate avec la non-reconnaissance des diplômes et des titres obtenus dans les pays d'origine. En guise de conclusion, on préconise de donner la priorité à la formation et au perfectionnement des migrants dans le cadre de la politique d'intégration des étrangers, une politique qu'il conviendrait d'inscrire dans le contexte de la lutte contre l'exclusion sociale.

## Zusammenfassung

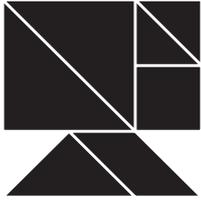
Die schweizerische Migrationspolitik der letzten Jahrzehnte hat zu einer ungleichen Verteilung der schweizerischen und der ausländischen Arbeitnehmer/innen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen und auf unterschiedlichen hierarchischen Positionen beigetragen. Die Lohnunterschiede zwischen Schweizern/-innen und Ausländern/

-innen sind ein Indiz unter mehreren für eine veritable Segregation zwischen diesen beiden Bevölkerungsgruppen. Dies sind die Folgerungen von breiten empirischen Untersuchungen, welche im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms 39 von Angehörigen der Universitäten Neuenburg und Genf zum Thema «Integration der ausländischen Bevölkerung in der Schweiz» durchgeführt wurden.

Auch wenn man die unterschiedlichen bildungsmässigen Voraussetzungen von schweizerischen und ausländischen Arbeitenden berücksichtigt, bleibt ein beträchtlicher Rest an unerklärten Unterschieden, zum Beispiel in Bezug auf den Lohn oder den beruflichen Aufstieg. Die Lohnunterschiede stehen zum jeweiligen Aufenthaltsstatus der ausländischen Arbeitnehmer/innen in einer direkten Beziehung. Das schweizerische System der abgestuften Arbeitsbewilligungen für Ausländer/innen ist als Dreh- und Angelpunkt für die beobachteten Formen der Segregation in der Arbeitswelt zu betrachten.

Bei allen Gruppen von Migranten/-innen wird die in der Schweiz absolvierte Bildung klar stärker bewertet als die im Herkunftsland durchlaufenen Bildungsgänge. Dies kommt am deutlichsten in der Nichtanerkennung von Diplomen und Titeln zum Ausdruck, die im Herkunftsland erworben wurden. Die pragmatische Folgerung für die Integrationspolitik lautet, der Aus- und Weiterbildung von Migranten/-innen höchste Priorität zukommen zu lassen. Darüber hinaus sollte die künftige Integrationspolitik ein Selbstverständnis entwickeln, das sie in den Kontext des Kampfes gegen die soziale Ausgrenzung stellt.

**Les étrangers restent confinés à des positions inférieures en raison principalement d'une formation insuffisante**



## La discrimination au travail: exemples à partir d'une recherche sur le racisme en Suisse romande

CLAUDIO BOLZMAN, MONIQUE ECKMANN, ANNE-CATHERINE SALBERG

*Cet article se propose, d'une part d'illustrer les formes concrètes que peut prendre le racisme au travail et les conséquences que ces actes peuvent avoir sur les victimes et d'autre part, de montrer les interventions possibles en tenant compte des demandes des victimes. L'article se base sur l'analyse des cas rapportés par des victimes ou des témoins auprès de la «ligne verte» gratuite de l'Acor-SOS Racisme.<sup>1</sup>*

Un acte raciste peut être défini comme une agression ou une discrimination où «les victimes sont «sélectionnées» non pas en tant qu'individus, mais en leur qualité de représentants de communautés minoritaires imaginaires basées sur des caractéristiques phénotypiques, ou/et leur appartenance religieuse ou nationale» (Witte, 1996).

Au total nous avons recensé et analysé 285 appels entre juin 1995 et septembre 1998 (Eckmann et al., 2001). Dans notre étude, le 14,4 % des actes racistes concernent le domaine du travail, le quatrième en importance après les domaines administratif, public et privé ou semi-privé. Les actes racistes au travail revêtent diverses formes: discrimination à l'embauche, violence verbale (insultes, moqueries, insinuations), harcèlement, menaces, licenciements abusifs.

Les auteurs de ces actes racistes au travail sont le plus souvent des supérieurs hiérarchiques ou des employeurs des victimes, quelquefois il s'agit des collègues.

La typologie que nous avons élaborée (Bolzman et al., 2000, Eckmann et al., 2001) montre que le racisme au travail se manifeste principalement sous forme d'abus de fonction et de racisme interpersonnel; le racisme institutionnel et le racisme doctrinaire étant un peu moins représentés.

### Discrimination à l'embauche

Madame Muller, responsable du service social d'une commune suburbaine, chargée d'engager un nouvel animateur socioculturel a contacté l'Acor pour relater les faits suivants. Elle avait sélectionné trois candidatures pour un entretien conjoint avec le chef de l'exécutif communal. Or, ce dernier refuse d'emblée de recevoir l'un des trois candidats, de nationalité

suisse et noir de peau. Il justifie son refus par plusieurs arguments, le principal étant d'ordre «esthétique». D'après lui, un animateur noir ne serait pas bien accepté par les familles et les personnes âgées. La commune perdrait en crédibilité auprès des habitants. Madame Muller essaye d'argumenter en lui expliquant que son attitude et son raisonnement sont inacceptables. Rien n'y fait, le chef de l'exécutif campe sur sa position et refuse tout entretien avec le candidat noir. Indignée, Madame Muller écrit une note à la Municipalité en lui reprochant d'avoir une attitude discriminatoire en refusant d'entrer en matière sur un candidat dont le profil correspond pourtant au poste offert. Mme Muller demande à l'Acor quelles sont les dispositions applicables à cette situation et si elle peut déposer une plainte pénale.

*Ce cas se trouve à la frontière entre le racisme par abus de fonction et le racisme institutionnel. Son intérêt réside dans le fait que l'on dispose d'informations sur le raisonnement des personnes qui discriminent, informations qui parviennent rarement jusqu'à ceux qui sont discriminés. Ces derniers doivent souvent se contenter d'une lettre laconique de refus de leur candidature. Ici c'est le sens de la justice d'un insider qui permet de connaître ce qui s'est passé et de définir ce cas comme une discrimination flagrante.*

*Cette situation est également exemplaire car elle nous amène à nous interroger plus généralement sur la place de ceux que l'on peut désigner comme «témoins» dans des actes de racisme: nous pouvons en effet tous être témoins des actes racistes, mais par peur ou indifférence nous ne réagissons pas, nous laissons faire, ce qui donne l'impression à l'auteur de l'acte qu'il est dans son droit et qu'il peut agir sans aucune entrave. La responsable de ce service social montre que l'on peut agir autrement.*

### Harcèlement raciste et sexuel

Ce cas concerne une femme chrétienne d'origine libanaise, mariée à un Suisse et naturalisée depuis plus de vingt ans. Elle travaille depuis une dizaine d'années dans un office d'une administration publique. Ses problèmes commencent avec l'engagement d'un nouveau chef de service qui lui fait régulièrement des remarques grossières et humiliantes concernant sa vie privée et son origine libanaise. Une demande d'amélioration salariale et de promotion lui est refusée par son chef qui lui déclare: «De toutes façons les bougnoules ne deviennent pas chefs de service.» Elle se

<sup>1</sup> Recherche réalisée dans le cadre du PNR 40 «Violence au quotidien et crime organisé»



plaint au supérieur hiérarchique, lequel lui rétorque: «Vous n'êtes pas comme nous, vous n'êtes pas de la race aryenne.» Cette situation dure plusieurs années et l'appelante ne la supporte plus. Elle ne dort plus et refuse de se faire écraser complètement: «J'en ai marre, je ne veux plus entendre des allusions aux bougnoules, à la race aryenne, etc.» Elle souhaite rester dans son service, mais cherche un soutien auprès de ses supérieurs hiérarchiques et demande une protection sur son lieu de travail.

D'abord elle s'adresse au médiateur de l'État, mais celui-ci estimant que les faits sont trop graves et trop anciens pour tenter une médiation, lui conseille de contacter l'Acor. Surprise et soulagée de pouvoir s'exprimer et d'être enfin entendue, elle se sent cependant coupable de ne pas avoir réagi plus tôt. Elle se trouve dans une grande détresse psychologique et a besoin d'un suivi thérapeutique. Les démarches mises en place par l'Acor aboutissent à une reconnaissance par l'administration de l'existence du harcèlement sexuel; en revanche celle-ci ne reconnaît pas le harcèlement raciste. L'agresseur est muté de service et reçoit un blâme. L'administration n'entre pas en matière sur la protection de la victime.

*Ce cas est révélateur de plusieurs problèmes: le mélange de discriminations racistes et sexistes; le fait que le racisme sur le lieu du travail n'est pas encore assez reconnu comme une réalité; la difficulté pour les victimes de trouver une instance indépendante à qui s'adresser lorsqu'elles souffrent de racisme dans ou de la part d'un service public.*

### **Encore du harcèlement**

L'appelant, d'origine maghrébine, est employé comme aide-pâtissier dans un établissement médico-social où il travaille avec deux pâtissiers qui sont ses chefs. L'un d'eux est d'origine indienne, naturalisé suisse. L'appelant estime que ce supérieur ne fait pas son travail et qu'il doit le faire à sa place. C'est ainsi que le week-end, il assure seul l'ensemble des tâches, ce qui lui plaît, mais il pense que son supérieur se rend compte que lui, son subordonné est plus efficace, et que c'est pour cette raison qu'il le craint et qu'il cherche à lui nuire.

Un jour, il a entendu son supérieur dire de lui «qu'est-ce qu'il est en train de fabriquer cette espèce d'arabe?». Pire, lors d'une discussion avec ses deux collègues, il se fait dire «sale réfugié t'es là pour nettoyer la merde et ferme ta gueule». Si des tensions existent entre eux depuis longtemps, cette situation lui donne

des insomnies. Les trois pâtissiers ont eu une discussion avec le directeur sur l'organisation de leur travail et des vacances. Le supérieur nie tout, ne reconnaît pas avoir fait d'erreurs et rajoute même que l'appelant «fait du travail d'arabe». Il est cependant déplacé sur mesure administrative, reçoit un blâme et travaille maintenant à la cuisine sous surveillance. La direction lui enjoint de faire attention à ne pas prononcer de mots racistes, de faire son travail correctement, et prévoit une évaluation dans quelques mois.

Si la situation semble être réglée sur le lieu de travail, l'appelant exprime à l'Acor son impossibilité à oublier. Le transfert ne lui semble pas constituer une punition suffisante et il passe des nuits sans pouvoir dormir.

Il ne cherche pas vengeance, mais il estime qu'une condamnation changerait quelque chose sur le lieu de travail. Il envisage le dépôt d'une plainte pour *mobbing* avec l'aide de son syndicat. Il aimerait également mener des actions de sensibilisation des collègues, du syndicat, de l'employeur.

*Ce cas soulève le problème de la proportionnalité des sanctions à l'égard des auteurs. Si les mesures prises par la direction expriment effectivement une condamnation des propos racistes, elles ne correspondent pas aux attentes de la victime. Cette dernière subit encore les séquelles de l'agression et demande des formes de réparation plus énergiques ainsi qu'une véritable politique de prévention du racisme dans l'établissement.*

### **Insultes racistes**

Un universitaire malien au chômage, en emploi temporaire de nettoyeur, s'est inscrit à une formation afin d'augmenter son aptitude au placement. Son placeur lui a trouvé un stage non rétribué de six mois chez une entreprise soutenue par les autorités dans le cadre des mesures actives contre le chômage.

L'universitaire fait part à l'Acor de sa grande indignation quant aux propos racistes qu'il a subis et qui l'ont profondément blessé dans sa dignité. Un jour,

le directeur le convoque dans son bureau afin de lui signaler que son hygiène laisse à désirer et que son odeur, qui arrive jusqu'à son bureau, le dérange. Il lui recommande de se laver et de se parfumer. Musulman pratiquant, l'universitaire informe le directeur qu'il prend deux douches par jour et procède aux cinq ablutions quotidiennes. Le directeur lui rétorque que étant «noir», il lui faut fournir deux fois plus d'efforts que ses collègues «blancs». Resté muet et choqué par

«De  
toutes  
façons les  
bougnoules  
ne deviennent  
pas chefs  
de ser-  
vice»



ces propos, il refuse désormais de travailler sous les ordres d'un homme qui le méprise pour la couleur de sa peau, et ne veut pas risquer une seconde humiliation. Il est retourné auprès de sa placeuse qui a téléphoné au directeur, lequel a confirmé ses propos en les justifiant par un certain paternalisme. La placeuse lui assure vouloir lui trouver un autre emploi.

*Ce cas typique d'un abus de fonction pose la question de la responsabilité des services étatiques ou para-étatiques, à savoir le service de placement. Celui-ci reconnaît l'injustice de l'incident et est prêt à lui procurer un autre travail. Mais il aurait pu ou dû également entreprendre une démarche auprès du directeur de cette entreprise afin d'éviter la répétition des cas de discrimination raciale.*

### **Vol et chantage à la dénonciation**

L'appelante travaille comme femme de ménage au noir chez un couple suisse. Elle gagne 20 francs de l'heure pour le ménage et 50 francs la journée pour la garde d'enfants. Un jour, elle se rend à la poste avec 700 francs dans son porte-monnaie qu'elle devait envoyer au Pérou pour l'entretien de sa fille. Arrivant à la poste, elle s'aperçoit de la disparition des 700 francs. Elle soupçonne le mari de sa patronne, resté toute la journée à la maison à boire. Elle se confie à sa patronne, qui la croit et s'engage à lui rendre les 700 francs. Le mari menace l'appelante d'une dénonciation au contrôle de l'habitant si elle continue à se plaindre.

L'appelante s'adresse à l'Acor pour connaître ses droits. Elle a peur de retourner au travail, mais aimerait récupérer ses 700 francs et recevoir son salaire dû. L'Acor lui explique que le contrat de travail est indépendant du statut légal et qu'elle doit être ferme avec sa patronne. Au besoin, si la négociation directe n'est pas possible, l'Acor lui recommande de mandater le service juridique gratuit du Centre social protestant pour obtenir le paiement de son salaire et la restitution de l'argent volé.

*Le chantage dans ce cas n'est possible que parce qu'il existe une discrimination institutionnelle à l'égard des ressortissants du «cercle extérieur», ce qui permet au patron de jouer avec la précarité du statut de l'employée pour agir sans aucun respect des lois.*

### **Remarques finales**

Les exemples présentés ont été rapportés par des victimes et témoins qui considèrent que la limite du supportable est dépassée. Non seulement ces situations ne font pas la «une» des journaux mais elles sont souvent considérées comme de simples incidents. Pour les appelants pourtant, ils ne sont pas banals et constituent une importante source de

souffrance, qui s'aggrave encore lorsque le tort subi n'est pas reconnu. Notre étude montre en effet qu'une de leurs difficultés majeures est de devoir prouver que le racisme n'est pas une fiction mais constitue une réalité qui nous concerne tous et qui nécessite des réponses appropriées. (Cf. aussi l'analyse de K. Grünberg dans ce numéro de TANGRAM.)

**Claudio Bolzman** et **Monique Eckmann** sont sociologues à l'Institut d'études sociales, Groupe Intermigra, **Anne-Catherine Salberg** est juriste et médiatrice pour l'Acor.

### **Bibliographie**

- Bolzman, Claudio, Anne-Catherine Salberg, Monique Eckmann, Karl Grünberg 2000  
 «A Typology of Racist Violence: Implications for Comparative Research and Intervention.» In: ter Wal, Jessika, Maykel Verkeuyten (ed.), *Comparative Perspectives on Racism*. Ashgat, Aldershot, pp. 233–251.
- Eckmann, Monique, Claudio Bolzman, Anne-Catherine Salberg, Karl Grünberg Eckmann 2001  
*De la parole des victimes à l'action contre le racisme*. Genève, éditions ies.
- Witte, Rob 1996  
*Racist Violence and the State*. London/New York, Longman.

### **Résumé**

*Cet article analyse les expressions concrètes du racisme dans le travail, à partir d'une recherche réalisée dans le cadre du PNR 40 «Violence au quotidien». Les différents exemples mettent en évidence les formes que peut prendre le racisme au travail, le contexte dans lequel agissent les auteurs et les conséquences que ces actes peuvent avoir sur les victimes. Ces illustrations montrent également l'importance pour les victimes de pouvoir engager des actions appropriées contre ces discriminations.*

### **Zusammenfassung**

*Ausgehend von den Resultaten einer im Rahmen des NFP 40 «Gewalt im Alltag» durchgeführten Forschung präsentiert dieser Artikel konkrete rassistische Übergriffe in der Arbeitswelt, die am Nottelefon des Acor-SOS Racisme gemeldet wurden. Die Beispiele belegen verschiedene Formen der Diskriminierung: Diskriminierung bei der (Nicht-)Anstellung, sexuelle und rassistische Belästigungen, Schmäh- und Schimpfworte sowie Diebstahl und Erpressung. Sie zeigen auch auf, in welchem Kontext die Täter handeln und welche Konsequenzen die Handlungen für die Betroffenen haben. Sie weisen schliesslich darauf hin, wie wichtig es für Opfer ist, über Handlungsmöglichkeiten zu verfügen.*



## La suisse connaît-elle un phénomène de discrimination à l'embauche des jeunes issus de la migration?

ROSITA FIBBI, BÜLENT KAYA, ETIENNE PIGUET

*La question de la discrimination à l'embauche des étrangers constitue un champ traditionnel de recherche étudié aux États-Unis. Une situation qui contraste vivement avec celle des pays européens où le thème a été négligé, notamment parce que les difficultés des étrangers sur le marché du travail étaient considérées comme «explicables» par l'absence ou l'insuffisance de qualification, surtout dans le cas des primo-migrants. Pour les jeunes issus de la migration cette question a, par contre, été jusqu'ici un tabou. Le voile commence cependant à se lever. Qu'en est-il des jeunes étrangers scolarisés en Suisse et présentant donc des niveaux de qualification directement comparables à ceux des autochtones?*

Notre projet de recherche – financé dans le cadre du PNR 43 «Formation et Emploi» – entend contribuer à mieux comprendre les difficultés rencontrées sur le marché du travail suisse par une partie de la population active d'origine étrangère, difficultés qui peuvent se manifester soit par des taux de chômage élevés en période de crise soit par une plus grande difficulté à faire valoir l'acquis scolaire sur le plan professionnel en période de reprise économique. Il s'agit en particulier d'évaluer si certains étrangers sont victimes de discriminations lorsqu'ils cherchent à obtenir un emploi.

Pour ce faire nous allons reprendre en Suisse une méthode de recherche sur la discrimination mise au point par le *Bureau International du Travail* (BIT) et éprouvée au cours de ces dernières années par plusieurs équipes de recherche internationales: la *practice testing* (cf. la contribution de J. Wrench). En réponse à des offres d'emploi parus dans la presse, deux, voire trois postulations seront envoyées pour des candidats fictifs ne différant que par leur pays d'origine. La qualification, l'expérience, le sexe, l'âge et tous les autres critères d'employabilité sont identiques. Si l'un des candidats est rejeté, tandis que l'autre se voit proposer un entretien, voire un emploi, on pourra conclure à un cas de discrimination. Un nombre suffisant de postulations sera envoyé pour exclure l'effet du hasard. L'anonymat le plus strict sera conservé au sujet des entreprises ayant fait l'objet de l'enquête, seule l'ampleur du phénomène de discrimination présentant ici un intérêt. L'étude de la discrimination comportera la comparaison entre des jeunes suisses et des jeunes étrangers, tous porteurs d'un permis C qui les met sur pied d'égalité avec les autochtones en ce qui concerne le marché du travail, originaires de Tur-

quie, du Portugal et des Balkans, ce qui permettra de comparer l'accueil réservé aux jeunes issus d'un pays de l'Union européenne à celui réservé à ceux issus d'autres pays. Une extension à d'autres origines sera envisagée le cas échéant. Nous mènerons l'étude pour deux niveaux de qualification, CFC et formation tertiaire – universitaire et non – et ce dans les deux principales régions linguistiques du pays, plus précisément dans l'arc lémanique et la région zurichoise.

Les résultats permettront de vérifier plusieurs hypothèses. Du point de vue de la politique de l'éducation et du lien formation-emploi, ils fourniront une réponse à la question de savoir si – comme on le suppose généralement – une égalité des chances dans l'accès à la formation est suffisante pour assurer ensuite l'équité sur le marché du travail et si les efforts des jeunes issus de la migration sur le plan scolaire sont reconnus et validés par le marché du travail au même titre que les jeunes d'origine suisse. La mesure d'une éventuelle discrimination sur le marché du travail helvétique n'est pas le seul intérêt de la présente recherche. Les résultats obtenus permettront en effet une analyse de plusieurs des facteurs ayant une influence sur la discrimination. Existe-t-il des différences en fonction des branches économiques? De la taille des entreprises? De la région? Du fait que l'employé soit appelé à entretenir des contacts avec le public? Du statut public ou privé de l'employeur?

L'exemple de plusieurs pays (Belgique, Allemagne, Pays-Bas, Espagne, etc.<sup>1</sup>) montre que les discriminations à l'embauche ne sont pas rares: à qualification équivalente, un candidat d'origine étrangère, surtout s'il vient d'un pays du Sud, a moins de chance de se voir offrir un emploi. Le phénomène présente une ampleur non négligeable: aux Pays-Bas par exemple, les postulations fictives ont permis de mesurer l'écart séparant jeunes Néerlandais d'origine marocaine et jeunes Néerlandais «de souche» dans la course aux emplois présentant un niveau de qualification comparable à celui du CFC suisse. Les cher-

<sup>1</sup> Contrairement à notre projet qui comporte des candidatures par correspondance, les études menées dans ces pays ont eu recours à des personnes jouant le rôle de candidats: ils postulaient par téléphone, ils se présentaient à l'entretien d'embauche, qui aboutissait, le cas échéant, sur une offre d'emploi, une période d'essai ou une proposition de formation. Notre dispositif d'observation fournira des résultats analogues à ceux de la première phase de la procédure de recrutement analysée dans d'autres pays, donc une estimation minimale du taux de discrimination.

cheurs aboutissent à un premier constat de discrimination dans 23 % des cas aux dépens des jeunes d'origine marocaine, cette proportion augmentant cependant, à mesure que l'on avance dans la procédure de recrutement, pour atteindre le 36 % en fin de parcours! Ce taux est identique à celui observé auprès des jeunes Néerlandais d'origine surinamienne, un groupe présentant une plus grande ancienneté d'immigration que les Marocains. Même chez les porteurs d'une qualification universitaire la discrimination est un fait avéré, bien que d'ampleur moindre: les jeunes universitaires dont le nom à une consonance surinamienne subissent un traitement différentiel dans 18 % des cas.

En Belgique, également on a comparé l'accueil réservé aux jeunes Marocains avec celui réservé aux nationaux: la discrimination frappe 19 % des candidatures des jeunes Marocains au premier stade de la procédure d'embauche et grimpe à 33 % au dernier stade de cette procédure. En Espagne, la discrimination frappe 25 % des candidatures des jeunes marocains au premier stade de la procédure d'embauche et culmine à 36 % en fin de procédure de recrutement. En Allemagne, finalement, les chercheurs observent un taux de discrimination à l'embauche de 19 % pour les jeunes Turcs par rapport aux autochtones candidats à un emploi de niveau semi-qualifié et un taux de presque 10 % pour les candidats à un poste exigeant une qualification de niveau tertiaire. On le voit clairement: si les taux varient quelque peu d'un pays à l'autre, l'inégalité de traitement subie par les jeunes issus de la migration est flagrante et présente de profondes implications sociales.

En fournissant une meilleure connaissance scientifique de phénomènes jusqu'ici négligés, cette étude permettra de se confronter ouvertement à une question largement taboue en Suisse. Elle constituera ainsi une base fiable pour initier un débat public et envisager, le cas échéant, des actions de prévention. Afin de préparer le terrain d'une telle réflexion, le projet inclut, indépendamment du financement FNRS et sur mandat de la CFR, un tour d'horizon de la situation de la lutte contre la discrimination sur le marché du travail au niveau international et un bilan des expériences dans le domaine de la législation, de la formation, etc. Il comprendra aussi une présentation de la situation actuelle en Suisse en matière de protection contre la discrimination sur le marché du travail.

L'équipe de recherche du *Forum suisse pour l'étude des migrations* est composée de: **Rosita Fibbi**, sociologue, qui a travaillé sur les questions d'intégration sociale et économique, notamment de la «deuxième génération» en Suisse; **Bülent Kaya**, politologue, dont les recherches concernent la politique d'intégration; **Etienne Piguët**, économiste et géographe, vice-directeur du FSM, qui a étudié les relations entre migration et marché du travail ainsi que la politique d'asile.

.....  
**Bibliographie**

*Piguët, Etienne 2001*

*Approches méthodologiques de la discrimination sur le marché du travail. Neuchâtel, SFM (Discussion paper no. 6) ([http://www.unine.ch/fsm/publicat/discussion\\_papers.html](http://www.unine.ch/fsm/publicat/discussion_papers.html))*

*Zegers de Beijl, Roger 2000*

*Documenting discrimination against migrants workers in the labour market. A comparative study of four European countries. Geneva, ILO.*

## Résumé

*L'article présente un projet de recherche qui se trouve dans la phase initiale de sa réalisation. L'étude vise à mesurer l'ampleur de l'éventuelle discrimination dont seraient victimes les jeunes en raison exclusivement de leur origine étrangère: pour ce faire, on compare l'accueil réservé à deux jeunes, un suisse et un étranger, candidats à un emploi qui ont strictement les mêmes profils professionnels. La méthodologie employée est reprise d'un projet lancé par le Bureau International du Travail; expérimentée dans divers pays elle a permis de mettre en exergue un phénomène largement sous-estimé jusqu'ici dans les études européennes sur l'insertion des jeunes issus de la migration.*

## Zusammenfassung

*Ein dieses Jahr gestartetes Forschungsprojekt des Schweizerischen Forums für Migrationsstudien hat zum Ziel, die Diskriminierungen nachzuweisen, denen Jugendliche einzig aufgrund ihrer Herkunft ausgesetzt sind. Erfasst werden die Rückmeldungen auf die Bewerbung zweier Jugendlicher – ein/e Schweizer/in und ein/e Ausländer/in – mit identischem Qualifikationsprofil. Diese Methodologie basiert auf den Arbeiten der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Mit ihr konnte bereits in mehreren europäischen Ländern nachgewiesen werden, wie verbreitet diese Art der Diskriminierung ist (vgl. den Beitrag von J. Wrench).*



## Wie gehen Gewerkschaften mit Diskriminierung um? – Eine Umfrage

ALEX SUTTER

*Eine Umfrage unter engagierten Gewerkschaftern und Gewerkschafterinnen zeigt, dass die Diskriminierung im Kontext der Lohnarbeit als eine vielschichtige Problematik wahrgenommen wird. In der Praxis fehlen oft griffige Instrumente, um angemessen auf unhaltbare Zustände reagieren zu können. Im Übrigen sind die Gewerkschaften auch intern gefordert, Vorurteile unter ihren Mitgliedern abzubauen und insbesondere neue Gruppen von Migrantinnen und Migranten zu integrieren.*

Die Gewerkschaften in der Schweiz sind für Aus-senstehende in ihrer Vielfalt schwer zu überschauen. Der grösste Teil der Einzelgewerkschaften lässt sich auf nationaler Ebene einem der beiden Dachverbände zuordnen: entweder dem kleineren *Christlichnationalen Gewerkschaftsbund* (CNG) oder dem mächtigeren *Schweizerischen Gewerkschaftsbund* (SGB). Zum SGB gehören etwa die *Gewerkschaft Bau & Industrie* (GBI), die *Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen* (SMUV) oder der *Verband des Personals der öffentlichen Dienste* (VPOD), um nur einige der bekannteren zu nennen. Je nach Grösse und Art der Einzelgewerkschaften variieren ihre internen Organisationsstrukturen wie zum Beispiel die Anzahl und Situierung der Regionalstellen, die Entscheidungsabläufe etc.

Angesichts dieser unübersichtlichen Lage mag es als waghalsig erscheinen, Problemwahrnehmungen und Strategien der hiesigen Gewerkschaften zu Fragen der Diskriminierung von Migranten/-innen aufzeigen zu wollen. Die Redaktion des TANGRAM ist das Wagnis eingegangen. Die Ziele waren von Anfang an eher bescheiden gesetzt: Keine repräsentativen, flächendeckenden Ergebnisse wurden angestrebt, vielmehr ging es um eine erste Tuchfühlung, eine «Temperaturmessung», kurzum: eine Momentaufnahme der gegenwärtigen Problemlage.

Ich legte rund einem Dutzend ausgewählten Gewerkschaftskadern denselben Fragenkatalog vor (siehe Kasten unten). Da unter den Gewerkschaftssekretären eine chronische Arbeitsüberlastung fast schon die Regel zu sein scheint, war ich froh, dass ich nebst kurzfristigen Absagen einige ausführliche und einige lakonische Antworten bekommen habe. Jede Gewerkschaft handelt in einem unterschiedlichen Umfeld und hat ihre eigene Tradition. Daher kann es nicht darum gehen, deren jeweilige Praxis vergleichend zu bewerten. Vielmehr versuche ich, aus den gelieferten Puzzleteilchen ein nicht allzu realitätsfernes Gesamtbild zu skizzieren.

### Fragestellungen zum Artikel

#### *Diskriminierung unter Arbeitnehmern/-innen*

- Gibt es in Ihrer Wahrnehmung das Problem, dass bestimmte Arbeitnehmer/innen wegen ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihres Aussehens oder ihrer Gruppenzugehörigkeit von anderen Arbeitnehmern/-innen beleidigt oder ungerecht behandelt werden?
- Falls ja, wie gehen Sie in konkreten Fällen vor? An wen können sich Betroffene in der Praxis wenden?
- Gibt es seitens Ihrer Gewerkschaft gezielte Vorkehrungen, um solche Fälle in Zukunft zu verhindern?

#### *Diskriminierung durch Vorgesetzte*

- Gibt es in Ihrer Wahrnehmung das Problem, dass bestimmte Arbeitnehmer/innen wegen ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihres Aussehens oder ihrer Gruppenzugehörigkeit von ihren Vorgesetzten beleidigt oder ungerecht behandelt werden? Beispiele?
- Falls ja, wie gehen Sie in konkreten Fällen vor? An wen können sich Betroffene in der Praxis wenden?
- Gibt es seitens Ihrer Gewerkschaft Vorkehrungen, um solche Fälle in Zukunft zu verhindern?



## Lohndiskriminierung

Mehr als 900000 Migrantinnen/-en sind in der Schweiz erwerbstätig. Viele unter ihnen sind von strukturellen Diskriminierungen mehr oder weniger stark betroffen: Zum Beispiel lassen sich Arbeitende mit Aufenthaltsstatus B, besonders aber auch Saisoniers (bzw. Kurzaufenthalter/innen) oder vorläufig aufgenommene Flüchtlinge wegen ihrer schwachen rechtlichen und sozialen Stellung von Seiten der Vorgesetzten leicht unter Druck setzen. Sehr viele Migrantinnen/-en sind zudem von der Tendenz zu einer hierarchischen Auffächerung des Arbeitsmarktes nach ethnischen Kriterien betroffen, was als Lohndiskriminierung wahrgenommen wird:

«Es gibt ganz klar eine Lohndiskriminierung. Im Allgemeinen verdienen Ausländer/innen weniger als Schweizer/innen. Diskriminierend wirkt hier die Tatsache, dass Diplome und Berufsausbildungen nicht anerkannt werden. Aber auch auf Vertragsebene besteht eine Diskriminierung: Ausländer/innen müssen unabhängig dessen, was sie in der Heimat gemacht haben, in der Klasse «Hilfsarbeiter» beginnen und mindestens sechs Monate so eingestuft in der Schweiz arbeiten» (Vania Alleva, GBI).

Die Gewerkschaften antworten auf diese unbefriedigende Situation seit längerer Zeit mit einer Politik der Gleichstellung und der Chancengleichheit: Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit! Dieselben Aufenthalts- und Arbeitsbedingungen für alle Arbeitsmigrantinnen/-en! In der Praxis werden diese Leitsätze vorzugsweise im Rahmen der Gesamtarbeitsverträge (GAV) und von politischen Interventionen umgesetzt.

«Als guter Kenner der Gesamtarbeitsverträge, an denen die GBI beteiligt ist, kann ich unterstreichen, dass diese alle durchwegs auf dem Prinzip der Gleichbehandlung beruhen. Die besonderen Eigenschaften dieser Gesamtarbeitsverträge – nämlich sowohl die Gleichbehandlung wie auch die Prävention gegenüber der Möglichkeit ungleicher Behandlung (indem die Latte der Mindestbedingungen möglichst hoch gehalten wird) – sind ein wichtiger Beitrag zur Integration» (Guglielmo Grossi, GBI).

Doch die Wirksamkeit dieser Strategie ist begrenzt. Denn in den prekären Branchen bestehen meistens keine Gesamtarbeitsverträge, und gerade in diesen Tieflohnbranchen werden vorzugsweise Ausländer/innen beschäftigt, wie zum Beispiel in der Landwirtschaft, im Gastgewerbe und im Reinigungsgewerbe. Dazu kommt, dass nicht in jedem Gesamtarbeitsvertrag ein Minimallohn festgesetzt ist. «Im Falle der Lohndiskriminierung habe ich noch nie etwas Konkretes unternehmen können, da es sich in den mir bekannten Fällen um Ereignisse in industriellen Betrieben oder um Firmen des Dienstleistungssektors handelte, die keine Minimallöhne im GAV beinhalten. Damit sind mir auf dem Rechtsweg die Hände gebunden» (Francesca Antonelli, SMUV).

Hier setzt folgerichtig die Strategie der politischen Intervention ein. Die vom *Schweizerischen Gewerkschaftsbund* (SGB) getragene Kampagne zur Einführung eines gesetzlich festgelegten Mindestlohns von Sfr. 3000.– ist ein aktuelles und bedeutendes Beispiel.

Die Ausländergesetzgebung ist ein weiteres wichtiges politisches Interventionsfeld. Sowohl der *Christlichnationalen Gewerkschaftsbund* wie auch der SGB

### *Strukturelle Diskriminierung*

- ▶ Gibt es in Ihrer Wahrnehmung das Problem, dass bestimmte Arbeitnehmer/innen wegen ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihres Aussehens, ihrer Gruppenzugehörigkeit oder ihres Aufenthaltsstatus auf der Ebene der Arbeitsverträge und -bedingungen benachteiligt werden? Beispiele?
- ▶ Falls ja, gibt es seitens Ihrer Gewerkschaft konkrete Massnahmen, um betroffenen Arbeitnehmern/-innen beizustehen bzw. um solche Fälle in Zukunft zu verhindern?

### *Integration von «neuen» Immigrantinnen/-en in die Gewerkschaft*

- ▶ Gibt es in Ihrer Gewerkschaft spezifische Strategien und Massnahmen, um Immigrantinnen/-en aus Osteuropa, Südosteuropa, aus der Türkei und aus asiatischen oder afrikanischen Ländern gewerkschaftlich zu organisieren bzw. in die Gewerkschaft zu integrieren?

### *Bekämpfung von Rassismus gegen Schwarze/Dunkelhäutige*

- ▶ Gibt es in Ihrer Gewerkschaft spezifische Strategien und Massnahmen, um unter den Gewerkschaftsmitgliedern den Rassismus gegen Schwarze bzw. Dunkelhäutige zu thematisieren und zu bekämpfen?



bekämpfen beispielsweise entschieden die Absicht des Gesetzgebers, in der anstehenden Revision des Ausländerrechts das totgesagte Saisonierstatut für Arbeitende aus Nicht-EU-Ländern in Form von sogenannten Kurzaufenthaltsbewilligungen wieder aufzuerstehen zu lassen.

### **Diskriminierung auf betrieblicher Ebene**

In den Betrieben gibt es übereinstimmend eine Reihe von Problemfeldern teils struktureller, teils willkürlicher Natur. Nebst der Lohndiskriminierung sind dies nach Angaben von Franco Basciani:

- **Anstellung:** Dunkelhäutige Personen oder Angehörige bestimmter Nationalitäten werden in bestimmten Betrieben aufgrund von Vorurteilen nicht angestellt. (Oder umgekehrt: Es werden vorwiegend Angehörige bestimmter ausgewählter Nationalitäten angestellt.)
- **Arbeitseinteilung:** Überproportional viele Migranten/-innen sind an Arbeitsplätzen zu finden, die psychisch und physisch sehr belastend sind (und sind erst noch unterbezahlt).
- **Betriebliche Aus- und Weiterbildung:** Der Zugang für Migranten/-innen wird oft gezielt gehemmt statt gefördert, was sich negativ auf Karrieremöglichkeiten auswirkt.
- **Beförderungen:** Bei gleicher Qualifikation haben Migranten/-innen meistens das Nachsehen.
- **Lehrstellen:** Jugendliche der zweiten Ausländergeneration – besonders solche aus dem ehemaligen Jugoslawien – finden viel seltener eine Lehrstelle als andere Jugendliche.
- **Kündigung:** Migranten/-innen wird vergleichsweise öfters auf problematische Art gekündigt, vor allem, wenn sie sich zuvor gegen eine Ungerechtigkeit zu wehren versuchten.

Trotz des vorhandenen gewerkschaftlichen Beratungsangebots gilt: «Die Betroffenen bleiben in der Regel auf sich gestellt. Die betrieblichen und ausserbetrieblichen Hilfsstellen sind – realistisch betrachtet – überfordert» (Franco Basciani, SMUV). Wenn gewerkschaftliche Anlaufstellen in Einzelfällen konsultiert werden, so verfahren sie normalerweise nach einem professionellen Muster:

«Konkret nehmen wir zunächst den Fall auf und konsultieren die gesetzlichen und gesamtarbeitsvertraglichen Rahmenbedingungen. Es gibt Gesamtarbeitsverträge, die zum Beispiel die Diskriminierung von Frauen ausdrücklich nennen. Allerdings ist mir kein GAV bekannt, der ausdrücklich etwas zu den Migranten/-innen aussagt. Danach suchen wir das Gespräch mit der Personalkommission, mit den Vorgesetzten und beraten das Mitglied, welche Möglichkeiten sich eröffnen (Rechtsweg, Aussprache mit den verschiedenen Akteuren)» (Francesca Antonelli, SMUV).

Doch oft sind die gewerkschaftlichen Stellen in Fällen offensichtlicher Diskriminierung ohnmächtig. Dies illustriert auf krasse Weise das folgende Beispiel einer Entlassung:

«In einem bernischen Kleinbetrieb protestierte ein Afrikaner wegen Diskriminierung, die er längere Zeit über sich ergehen lassen musste (Schwerarbeit ohne Ablösung, obwohl er wegen Rückenschmerzen in ärztlicher Behandlung war). Der Chef reagierte auf den Protest mit fristloser Kündigung, und zwar mit der Begründung, der Afrikaner sei gegenüber zwei Arbeitskollegen handgreiflich geworden. Die GBI hat die Kündigung sofort schriftlich angefochten. Einige Tage später kam unser afrikanisches Mitglied ins Sekretariat und teilte mit, die zwei Arbeitskollegen seien zwar zu einer Aussage bereit, dies jedoch nicht zu seinen Gunsten, sondern im Sinne des Chefs ... Am Telefon hat mir der Arbeitgeber bezeichnenderweise den folgenden Rat erteilt: «Nehmen Sie solche Leute nicht in Schutz! Haben Sie ihn gesehen? Diese Leute können nur lügen»...» (Guglielmo Grossi, GBI).

Obwohl die Gewerkschaften ihren Mitgliedern Rechtsberatung und Rechtsschutz zur Verfügung stellen, sind sie am kürzeren Hebel, wenn Aussage gegen Aussage steht. Vielfach wird ein Vorfall gar nicht gemeldet. «Nach wie vor grosse Tabus sind unter anderem das Mobbing und die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» (Myriam Duc, unia).

Nur selten ist die Sachlage so klar wie im folgenden Beispiel: «Neun GBI-Frauen, die in einem Genfer Spital arbeiten, sprechen untereinander Portugiesisch. Der französisch sprechende Vorgesetzte verbietet das. Die GBI-Sektion Genf hat zusammen mit unserem Rechtsanwalt eingegriffen» (Vania Alleva). In den angesprochenen Problemfeldern könnte ein Weg zur Verbesserung der Situation laut Franco Basciani darin bestehen, auf der Ebene des einzelnen Betriebs sogenannte «Firmenvereinbarungen» für die Verwirklichung der betrieblichen Politik der Chancengleichheit abzuschliessen. Aus den vorliegenden Angaben ist allerdings nicht ersichtlich, welches die bisherigen Erfahrungen mit dieser Strategie sind.

### **Diskriminierung zwischen Arbeitnehmern/-innen**

Immer wieder wird von einheimischen Schweizern/-innen und «gut integrierten» Niedergelassenen ein Wall aus Vorurteilen gegenüber den übrigen Migranten/-innen aufgezogen. Letztere werden aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse «als «dumm» angesehen, man traut ihnen nicht zu, dass sie komplex denken und handeln können» (Vania Alleva, GBI). Die Etablierten machen sich oft nicht die Mühe, das gegenseitige Verständnis mit Zeichen des guten Willens zu erleichtern.

«Betriebsversammlungen werden auf schweizerdeutsch gehalten. Gewisse Migrantinnen/-en werden nicht in Betriebskommissionen gewählt. An Betriebsversammlungen werden bestimmten Gruppen immer dieselben Vorurteile zugeschrieben. In der Grenzregion Basel sind vor allem Elsässer/innen, Leute aus den Balkanländern sowie türkische Männer von solchen stereotypen Vorurteilen betroffen» (Francesca Antonelli, SMUV).

«Einheimische werfen Migrantinnen/-en vor: «Sie leisten zu viele Überstunden, das schadet dem Betriebsklima.» Das Problem ist aber eher sachlicher Natur: Die niedrigen Löhne und eine fragwürdige Produktionsplanung der Firma zwingen Migrantinnen/-en dazu, mehr zu arbeiten» (Franco Basciani, SMUV).

Der beschriebene Ausgrenzungsmechanismus ist klassisch: Bestimmte Gruppen von Migrantinnen/-en sind aufgrund ihrer verletzlichen Position einem besonders starken Arbeitsdruck ausgesetzt oder sie nehmen wegen ihrer besonderen Interessenlage freiwillig eine höhere Arbeitsbelastung in Kauf und laufen gerade deswegen Gefahr, von Seiten der Etablierten in eine Sündenbockrolle geschoben zu werden.

«Konkret sind es Einheimische und etablierte Ausländer/innen, die für ihre objektive Unzufriedenheit Gruppen von neuen Migrantinnen/-en verantwortlich machen. Als neue Migrantinnen gelten in der Baubranche Arbeitnehmer aus den Balkanstaaten und vereinzelt in den letzten Jahren auch solche aus Afrika und Asien. Nachfolgend eine Auswahl gehörter Beschwerden: «Sie chrampfen sich zu Tode...», «Sie sagen immer ja...», «Sie zerstören die Arbeitsbedingungen, früher ging es uns allen viel besser...». Gezielt beleidigende Ausdrücke gegen Arbeitskollegen hörte ich bisher selten» (Guglielmo Grossi, GBI).

Es erstaunt nicht, dass auch die Beziehungen unter Gruppen, die in der informellen Hierarchie tiefere Ränge einnehmen – zum Beispiel die Beziehungen zwischen kosovarischen und portugiesischen Bauarbeitern –, öfters konfliktträchtig sind.

Am Arbeitsplatz kommt es zu scheinbar unvermeidlichen Gruppenbildungen entlang nationaler oder ethnischer Zugehörigkeiten. Die unangenehme Problematik der damit verknüpften Vorurteile und Ausgrenzungen wird eher unter Verschluss gehalten. Denis Torche vom CNG berichtet abgeklärt:

«Dass mir die Verantwortlichen der konsultierten Einzelgewerkschaften auf meine Nachfrage hin keine solchen Fälle gemeldet haben, bedeutet nicht, dass das Problem nicht existiert.» Dem stimmen sicher alle zu. Es gibt ja auch einige Erfahrungen in der Bearbeitung von interethnischen Konfliktfällen. «In der Regel handelt es sich um eine innerbetriebliche Angelegenheit, so dass die Vertretung der Arbeitnehmer/innen die Sache regeln kann. Falls der Konflikt eskaliert, sind das Gewerkschaftssekretariat und die Direktion des Betriebs einzuschalten» (Franco Basciani, SMUV).

«Auf tretende Gruppenkonflikte werden bisweilen an GBI-Sitzungen durch die betreffenden Gruppen selbst thematisiert. Funktionäre/-innen versuchen dann in der Regel, direkte Aufklärungsarbeit zu leisten. Kanäle für diese Aufklärungsarbeit sind: direkte, individuelle Kontaktaufnahme; politische Diskussion an Versammlungen; die GBI-Zeitungen. Diese erscheinen in Deutsch, Französisch, Italienisch, Spanisch, Portugiesisch, Türkisch, Serbisch, Kroatisch und Albanisch» (Vania Alleva, GBI).



### Integration in die Gewerkschaften

Ob die ethnische Ab- und Ausgrenzung auch innerhalb der Gewerkschaften eine ernsthafte Problematik darstellt, lässt sich nicht allgemein beantworten. Die Erfahrungen und Einschätzungen gehen weit auseinander:

«In der konkreten politischen Zusammenarbeit von Italienern/-innen, Spaniern/-innen, Portugiesen/-innen, Türken/-innen und Leuten aus dem ehemaligen Jugoslawien in den Gewerkschaftsversammlungen ist das Problem nicht wahrnehmbar» (Vania Alleva, GBI). Dagegen: «In regelmässigen Veranstaltungen und Kursen versuche ich, Migrantinnen/-en für das Thema «Integration» zu sensibilisieren, treffe aber immer wieder auf Rassismus zwischen den verschiedenen Ethnien» (Francesca Antonelli, SMUV).

Es ist wichtig, in Erinnerung zu rufen, dass die Gewerkschaften in der Schweiz die Massenorganisationen mit der vergleichsweise grössten aktiven Beteiligung von Migrantinnen/-en sind. Egal, ob jemand einen Schweizer Pass hat oder nicht, stehen ihr oder ihm grundsätzlich alle gewerkschaftlichen Funktionen und Ämter offen. Dies wäre im Prinzip gerade auch für Angehörige der später gekommenen



Migranten/-innen-Gruppen ein wichtiges Feld der Integration.

In der Praxis gibt es da allerdings einige Probleme. «Das fängt bei der Besetzung der leitenden Funktionen im Migrationsbereich innerhalb der Gewerkschaften an: lauter Italiener/innen und Spanier/innen. (Eigentlich müsste ich sagen: Italiener und Spanier!). Auf diesen Posten habe ich noch nie eine andere Nationalität angetroffen, weder eine Schweizerin oder einen Schweizer mit Kompetenz und Erfahrung auf diesem Gebiet noch eine Migrantin oder einen Migranten aus anderen Ländern. Weniger wichtige Posten werden manchmal von (männlichen) Türken und Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien (aber keine Albaner) besetzt» (Francesca Antonelli, SMUV).

Die Integrationsbestrebungen der SMUV-Zentrale hätten sich bis vor kurzem darauf beschränkt, sporadisch Sprechstunden in türkischer oder serbischer Sprache anzubieten, gewisse Flugblätter – eher ausnahmsweise – auf Türkisch zu übersetzen, zusammen mit der GBI die Zeitung HORIZONTE auf Türkisch, Serbokroatisch, Portugiesisch und Spanisch sowie eine Informationsbroschüre in meh-

rerer Sprachen herauszugeben. «Nun aber hat man ein Projekt zum Deutscherwerb im Betrieb während der Arbeitszeit lanciert. Das ist ein Anfang.»

Wohl für alle Gewerkschaften trifft die Feststellung von Franco Basciani zu, dass die Migranten/-innen besonders in den gewerkschaftlichen Kaderstellen untervertreten sind.

«Viele Migranten/-innen sind für die Übernahme einer Kaderstelle oder einer leitenden Stelle in den Gewerkschaften bestens vorbereitet. Tatsächlich sind die Migranten/-innen in führenden Positionen untervertreten. Zum einen hängt das von der mangelnden Bereitschaft der Schweizer/innen ab, ihre Führungspositionen mit Migranten/-innen zu teilen. Zum andern sind besonders die neuen Migranten/-innen in den Gewerkschaften zu wenig aktiv.» Denis Torche vom CNG berichtet vom Widerstand von Exponenten/-innen der im Gewerkschaftsapparat bereits gut etablierten Einwanderergruppen, vor allem von Italienern/-innen, gegen Massnahmen, welche die Integration der später Hinzugekommenen fördern sollen. «Ein Versuch, die Stelle eines Gewerkschaftssekretärs durch eine Person aus Ex-

Jugoslawien zu besetzen, ist vor einigen Jahren gescheitert.» Immerhin hat der CNG vor, die Gewerkschaftssekretäre ab Herbst 2001 in Weiterbildungskursen für Integrationsfragen zu sensibilisieren.

Etwas weiter ist man da offenbar bei der GBI. «Die GBI ist eine Gewerkschaft der Migranten/-innen. Fast 70% der Mitglieder sind Ausländer/innen. Viele Funktionäre/-innen sind ausländischer Herkunft. Wenn immer möglich erfolgt die Betreuung der GBI-Mitglieder durch Landsleute (Italiener/innen, Spanier/innen, Portugiesen/-innen, Türken/-innen, Serben/-innen, Bosnier/innen, Albaner/innen). Für Immigranten/-innen aus der Türkei und

dem ehemaligen Jugoslawien sind wir strukturell eingerichtet; diesen können wir grosse Unterstützung geben. Wir haben professionelle Sekretäre und Funktionäre/-innen, die diese Leute ansprechen» (Vania Alleva).

Ein erfahrener Berater bestätigt diese Aussage, gesteht aber auch Schwierigkeiten ein: «Die Anstrengungen, auch die neuen Migranten/-innen zu organisieren, erfolgen täglich und in intensiver Form; sie widerspiegeln sich denn auch in der Mitgliederstatistik. Der Zeitaufwand für ihre Betreuung ist weit überdurchschnittlich. Ihre

Integration in die Gewerkschaft ist nicht einfach. Sprachliche und oft auch kulturelle Barrieren müssen überwunden werden. Für Arbeitnehmer/innen aus nicht industrialisierten Ländern ist die Gewerkschaft und ihre Rolle oft völlig unbekannt. Ihre gewerkschaftliche Integration ist bei den Sektionen und bei der Gewerkschaftszentrale ein Dauerthema» (Guglielmo Grossi, GBI).

Die relativ fortschrittliche Praxis der GBI ist offenbar das Resultat einer Kombination von gezielten Massnahmen. Auf der Ebene der Organisationsstrukturen hat die GBI eine Interessengruppe «Migration und Integration» eingerichtet, welche von Basiskollegen/-innen aus vielen Ländern mitgetragen wird und deren Ziel es ist, «die spezifischen Interessen der ausländischen Mitglieder wahrzunehmen und die Integration in allen Belangen des Arbeits- und Gewerkschaftslebens zu gewährleisten» (Vania Alleva). Die GBI-Medien betreiben seit längerem eine kontinuierliche Sensibilisierung zu Integrationsthemen. Im Bereich der internen Aus- und Weiterbildung werden unter anderem Wochenendseminare für ausländische Vertrauensleute in sechs verschiedenen

**«Sie leisten  
zu viele Überstunden,  
das schadet dem  
Betriebsklima»**



Sprachen (Italienisch, Spanisch, Portugiesisch, Serbokroatisch, Albanisch und Türkisch) angeboten. Hinzu kommen spezifische integrationsfördernde Projekte:

«Gezielte Sprachkurse für schwer erreichbare <Zielgruppen> werden für Arbeitnehmer/innen realisiert, die in Branchen arbeiten, in denen der Besuch von bestehenden Sprachkursen schwierig ist. Die Kurse sind auf die speziellen Bedürfnisse der Arbeiter/innen zugeschnitten. Auch der Pilotkurs <Mediatoren/-innen in den Betrieben> geht in diese Richtung: Gut integrierte Arbeitnehmer/innen sollen ausgebildet werden, sodass sie im Umfeld ihres Arbeitsplatzes eine Vermittlerrolle in Sachen Integration einnehmen können. Sie sollen so zu Ansprechpersonen werden und als Berater/innen bei Integrationsproblemen wirken.» (Vania Alleva)

Doch selbst bei der GBI werden noch Lücken eingestanden: «Auf Migrantinnen/-innen aus Polen, Asien und Afrika sind wir noch nicht vorbereitet. Vorläufig sind es aber in unseren Branchen noch nicht viele. Doch es ist ein wichtiger Diskussionspunkt» (Vania Alleva).

Lobend erwähnt wurde verschiedentlich die Praxis der Dienstleistungsgewerkschaft unia, ihre Flugblätter in neun Sprachen zu verbreiten, nämlich auf Deutsch, Französisch, Italienisch, Spanisch, Portugiesisch, Türkisch, Serbisch, Albanisch und Tamil. «Die Mitglieder schätzen diese Dienstleistung sehr» (Myriam Duc, unia).

Was den Rassismus gegen Dunkelhäutige angeht, konnten keine spezifischen Massnahmen oder Weiterbildungsprogramme zur Sensibilisierung von Gewerkschaftsmitgliedern ausgemacht werden. Zum einen wurde wenig überzeugend dargelegt, in bezug auf rassistische Einstellungen gegenüber Dunkelhäutigen gebe es innerhalb der Gewerkschaften kein Problem. Zum andern wurde zwar ein Handlungsbedarf zugegeben, ihm allerdings wegen der relativ geringen Anzahl von Betroffenen nicht erste Priorität eingeräumt.

## Der Wille zu handeln

In unserer Momentaufnahme gibt es Licht und Schatten. Das war zu erwarten. Wunde Punkte sind sicher die mangelhafte Integration von neuen Migrantinnen/-innen-Gruppen in die gewerkschaftlichen Strukturen sowie die fehlende Bereitschaft, aktiv auf fremdenfeindliche Haltungen in etablierten Gewerkschaftskreisen einzuwirken. Bezeichnend ist etwa die Episode, die mir ein ungenannt bleibender Gewerkschaftssekretär mitgeteilt hat: Er habe aus nächster Nähe beobachtet, dass im Falle einer ausgeschrieben gewerkschaftlichen Kaderstelle bei gleicher Qualifikation ein junger, unerfahrener Schweizer das Rennen machte, während die erfahre-

ne Konkurrentin wohl einzig auf Grund des nicht genehmen Passes ausschied.

Es steht ausser Zweifel, dass viele Gewerkschaftsfunktionäre/-innen tagtäglich gegen alle möglichen Formen der diskreten oder der offenen Diskriminierung ankämpfen. Zentral ist, dass dieser Wille zu handeln durch strukturelle Vorkehrungen seitens der Gewerkschaften unterstützt wird. Ein Vorbild könnte die GBI-Kommission «Migration und Integration» werden, falls sie die Erwartungen erfüllt, die in sie gesetzt werden, nämlich «wirksame Präventionskampagnen in diesem Bereich zu führen» (Guglielmo Grossi, GBI).

Ein anderes Zeichen setzt die *Schweizerische Arbeiterbildungszentrale* (sabz), die im neuen Bildungsinstitut «Movendo» eine Ausbildung für Vertrauensleute anbieten wird, welche Migrantinnen/-innen beraten und begleiten.

Die Zeit der blossen Absichtserklärungen ist jedenfalls vorbei. Enttäuschte Zeugnisse wie das folgende sollten möglichst bald der Vergangenheit angehören: «Allerdings habe ich weder innerhalb der Gewerkschaft SMUV noch in meiner Tätigkeit als Mitglied der Migrantinnen/-innen-Kommission des SGB, noch an Tagungen mit anderen Gewerkschaften von konkreten umsetzungsorientierten Vorkehrungen gegen Gruppenverleumdungen oder für eine bessere Kommunikation zwischen den verschiedenen Gruppen gehört» (Francesca Antonelli).

Es gilt, das bis heute teilweise herrschende Schweigen zu brechen und die Probleme auf den Tisch zu legen, damit praktisch wirksame Gegenmodelle entwickelt werden können. In Reaktion auf konkrete Vorfälle und unhaltbare Zustände können und sollen gezielte Projekte entwickelt werden, auch in Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern/-innen, wie das abschliessende Beispiel aus dem Pflegebereich zeigt:

«Es waren uns konkrete Beispiele zu Ohren gekommen, in welchen vor allem schwarze Mitarbeiter/innen rassistischen Übergriffen von Patienten und Patientinnen ausgesetzt waren. So wurden Pflegehandlungen von dunkelhäutigen Pflegenden verweigert, teilweise kam es zu körperlichen Übergriffen und zu verbalen Ausfälligkeiten. Wir informierten die Arbeitgeber über ihre Fürsorgepflicht gegenüber den Angestellten. Rassistische Übergriffe dürfen nicht toleriert werden. Betroffene können sich an die Vorgesetzten oder an uns wenden. Gemeinsam mit dem Amt für Altersheime und zuständigen Fachstellen wollen wir nun ein Projekt lancieren, welches zum Ziel hat, mittels Aufklärungsarbeit diese Übergriffe zu minimieren» (Dorothea Frei, VPOD Zürich).

Alex Sutter, Dr. phil., betreibt in Bern das Büro «Transkult. Beratung und Weiterbildung» mit den Schwerpunkten Kulturdiskurs und Menschenrechtsbildung. Redaktionelle Mitarbeit beim TANGRAM seit der Nr. 8.



Spezieller Dank geht an die antwortenden Gewerkschafter/innen: Francesca Antonelli, SMUV Nordwestschweiz; Franco Basciani, SMUV Oerlikon; Vania Alleva, GBI Zentralsekretariat Zürich; Guglielmo Grossi, GBI Sektion Bern; Denis Torche, CNG Bern; Myriam Duc, unia Zentralsekretariat Bern; Dorothea Frei, VPOD Zürich.

## Zusammenfassung

Engagierte Funktionäre/-innen aus verschiedenen Gewerkschaften geben Auskunft über ihre Problemwahrnehmungen und Strategien zu Fragen der Diskriminierung von Migrant/innen. Das Resultat versteht sich als eine Momentaufnahme der gegenwärtigen Situation.

Ungleicher Lohn für gewisse, nach Aufenthaltsstatus oder Nationalität gesonderte Gruppen von ausländischen Arbeitenden ist das Paradebeispiel für die Diskriminierung von Migrant/innen in der Arbeitswelt. Solche Lohndiskriminierung wird von den Gewerkschaften als stossend empfunden und bekämpft. In struktureller Hinsicht versuchen sie, mit geeigneten Gesamtarbeitsverträgen die Tendenz zu einer ethnischen Schichtung des Arbeitsmarktes zu unterlaufen. In die gleiche Richtung geht die gegenwärtige Kampagne für einen Mindestlohn von 3000 Franken. Dazu kommen politische Interventionen, zum Beispiel gegen eine Festschreibung des Saisonierstatuts unter neuem Namen im revidierten Ausländergesetz.

Die meisten Diskriminierungen von Migrant/innen in der Arbeitswelt sind jedoch schwer fassbar und kaum nachweisbar. Sie betreffen ungleiche Behandlungen bei der Anstellung, in der Arbeitseinteilung, im Zugang zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung, bei der Besetzung von Lehrstellen und im Falle von Beförderungen oder Kündigungen. Eine Entlassung beispielsweise kann für die betroffene Person deutlich einen diskriminierenden Hintergrund haben. Doch der Arbeitgeber schiebt einen gesetzlich anerkannten Grund vor, der es aussichtslos erscheinen lässt, die Kündigung als missbräuchlich anfechten zu wollen.

Auch unter den Arbeitnehmern/-innen selbst kann es zu Gruppenkonflikten kommen, die das Resultat von Abgrenzungen entlang ethnischen bzw. nationalen Linien und entsprechender Vorurteile sind. Oft sind es Einheimische

«Auf  
Migranten  
und Migran-  
tinnen aus Polen,  
Asien und Afrika  
sind wir noch  
nicht vorbe-  
reitet»

und etablierte Ausländer/innen, welche ihren Frust über sich verschärfende Arbeitsbedingungen in Form von negativen Pauschalurteilen auf neu hinzugekommene Gruppen von Migrant/innen abladen. Werden derartige Konflikte manifest, so versuchen Gewerkschafter/innen nach Möglichkeit, vermittelnd und aufklärend einzugreifen. Doch oft bleiben solche Spannungen unausgesprochen, in einem Tabubereich.

Die Gewerkschaften bieten den Migrant/innen in der Schweiz vergleichsweise sehr gute Möglichkeiten zur Partizipation und damit zur Integration. Gewerkschaftsämter stehen grundsätzlich allen offen. In der Praxis gibt es allerdings auch diesbezüglich Schwierigkeiten. Die altingesessenen Gewerkschafter/innen stellen sich manchmal quer, wenn es um die Integration und Förderung von Angehörigen einer neueren Migrant/innen-Gruppe geht.

Für diese sind spezielle Dienstleistungsangebote (z.B. Übersetzung von Flugblättern auf Albanisch oder Tamilisch) und Förderungsprogramme (z.B.

Weiterbildungskurse für Vertrauensleute auf Albanisch oder Tamilisch) noch die Ausnahme. Zudem fehlt es an Sensibilisierungsprojekten, die sich an alle Gewerkschaftsmitglieder richten, beispielsweise zum Thema des Rassismus gegen Dunkelhäutige. Doch allmählich scheint das Bewusstsein bei den Verantwortlichen zu wachsen, dass spezifische Projekte erforderlich sind, um die Gewerkschaften für besonders benachteiligte Gruppen attraktiver zu machen.

Die Zeit der blossen Absichtserklärungen ist vorbei. Es gilt das bis heute teilweise herrschende Schweigen zu brechen und die Probleme auf den Tisch zu legen, damit praktisch wirksame Gegenmodelle entwickelt werden können. In Reaktion auf konkrete Vorfälle und unbaltbare Zustände können und sollen gezielte Projekte entwickelt werden, auch in Zusammenarbeit mit den Arbeitgeber/innen, wo das sinnvoll ist.

## Résumé

Des syndicalistes engagés, travaillant auprès de divers syndicats font part de leurs expériences et stratégies en matière de discrimination de personnes migrantes. Le résultat donne une photographie de la situation actuelle.

Les inégalités de salaire que l'on constate entre des groupes d'étrangers, déterminés en fonction de leur statut de séjour ou leur nationalité, constituent l'exemple type de la discrimination dont font l'objet les personnes migrantes sur le marché du travail. Les syndicats combattent ces discriminations salariales qu'ils estiment choquantes. Au plan institutionnel, les



*syndicats s'emploient à lutter contre cette tendance d'une stratification ethnique du marché du travail en proposant des contrats de travail collectifs adaptés. C'est également dans ce sens que s'oriente la campagne actuelle en faveur d'un salaire mensuel minimum de 3000 francs ou les interventions politiques visant, par exemple, à empêcher l'ancrage dans la révision de la loi sur le séjour des étrangers, d'un statut de saisonnier présenté sous une autre appellation.*

*La majorité des discriminations dont sont victimes les personnes migrantes dans le monde du travail est difficile à déceler et quasiment impossible à prouver. Elles concernent avant tout des inégalités de traitement à l'embauche, lors de la répartition du travail, dans l'accès à la formation et au perfectionnement, dans l'occupation des places d'apprentissage et lors de promotions ou de licenciements. Une personne peut, par exemple, estimer que son licenciement est avant tout motivé par la discrimination. Son employeur met alors en avant des motifs de licenciement admis par la loi, coupant court à toute procédure visant à faire établir un licenciement abusif.*

*Les tensions entre ethnies et entre nations et les préjugés qui les accompagnent peuvent également être à l'origine de conflits de groupes entre les travailleurs et les travailleuses. Ce sont souvent les indigènes et les étrangers établis qui se déchargent de leurs frustrations face à une détérioration des conditions de travail, sous la forme de préjugés négatifs à l'encontre des nouveaux groupes de personnes migrantes.*

*Lorsque de tels conflits se manifestent, les syndicats s'efforcent d'intervenir par des médiations et un travail d'information. Mais souvent, ces tensions larvées demeurent un sujet tabou.*

*En comparaison internationale, les syndicats de notre pays offrent aux personnes migrantes de très bonnes possibilités de participation et donc d'intégration. Les bureaux syndicaux sont en principe ouverts à tous, mais la pratique laisse apparaître quelques problèmes. Certains syndicalistes de la vieille école font parfois obstacle lorsqu'il s'agit d'intégrer ou d'encourager les nouveaux migrants. Les offres de prestations et les programmes d'encouragement (par ex. traduction de flyers, cours de perfectionnement en albanais ou en tamoul) à l'intention de ces derniers demeurent l'exception. On souligne également le manque de programmes de sensibilisation destinés à tous les membres des syndicats, par exemple sur le thème du racisme envers les gens de couleur. Toutefois, les personnes responsables semblent progressivement prendre conscience du fait que des programmes spécifiques sont nécessaires afin de rendre les syndicats plus attrayants pour les groupes défavorisés.*

*Le temps des vœux pieux est révolu. Il s'agit aujourd'hui de briser le silence et d'aborder les problèmes de front afin de développer des contre-modèles efficaces. Il convient de développer des projets ciblés, également en collaboration avec les employeurs, en réaction à des cas concrets, à des situations inacceptables.*

**«Die Zeit der blossen Absichtserklärungen ist vorbei»**



## **Combattre le racisme et la xénophobie sur le marché de l'emploi et sur la place de travail: une tâche essentielle des syndicats!**

JEAN-CLAUDE PRINCE

*La lutte contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée est au cœur de l'activité syndicale. Ce qui n'est pas simple, loin s'en faut, ni sans accrocs.*

*Depuis toujours, et avec plus ou moins de succès, le mouvement ouvrier surmonte les bouffées xénophobes nées, dans le monde du travail, de la perception de l'immigrant comme étant un concurrent, voire un être inférieur, et, dans l'organisation du travail, donnant l'image d'un salarié docile, accomplissant sa tâche sans rechigner et ne connaissant pas souvent ses droits ou ne cherchant pas même à les faire valoir ...*

### **Quand la surexploitation cède le pas à la concurrence ...**

Selon Etienne Balibar (2001), l'aspect dominant dans les relations de travail n'étant plus la surexploitation, mais bel et bien la concurrence sur le marché de l'emploi dans un contexte de chômage. On aboutit au phénomène structurel qui caractérise la phase actuelle qui ne cesse d'alimenter les tensions entre les exploités eux-mêmes.

Dans ce domaine particulier de l'institutionnalisation des préjugés raciaux et culturels, seul un travail de conviction, susceptible de rassembler adhérents et sympathisants, aura permis aux organisations syndicales de promouvoir sans relâche les droits humains. Tout le monde s'accorde à reconnaître qu'en tant qu'organisations démocratiques et représentatives des travailleuses et des travailleurs, les syndicats jouent un rôle essentiel contre l'intolérance sur les lieux de travail, tout en sensibilisant l'opinion publique à la contribution essentielle que les migrants, les personnes de couleur, les peuples indigènes et les minorités ethniques apportent à la société. Préfaçant en 1997 l'ouvrage que consacrait le sociologue Philippe Bataille au thème du racisme au travail, Michel Wieviorka

soulignait la spécificité de ce phénomène «fabriqué, en partie du moins, à l'intérieur des entreprises, mais aussi au sein de la fonction publique, voire dans les services publics». L'étude magistrale de Philippe Bataille (1997), conduite sur le terrain de concert avec des syndicalistes français, met en évidence le fait que le racisme au travail s'exprime sous plusieurs aspects: dans les conversations, au détour d'un sous-entendu, dans l'organisation du travail où des rapports de domination confinent les immigrés dans des positions qui ne tiennent pas compte de leurs qualités et compétences personnelles. Le racisme au travail s'inscrit aussi dans la structure de l'emploi qui, par des pratiques discriminatoires, tient à la mise à l'écart de l'embauche de personnes auxquelles certains ne reconnaissent pas le droit de travailler.

### **Refuser le racisme et agir sur ses conditions d'apparition**

Alors qu'il est de bon ton de parler de plus en plus d'entreprise «citoyenne», il ne faut pas oublier, qu'à l'heure de la mondialisation de l'économie, la citoyenneté s'arrête aux portes de l'usine ou du bureau. Mais les discriminations au travail ne sont de loin pas le seul fait de l'employeur, si ce n'est lors de l'embauche. Il serait faux de réduire les attitudes discriminatoires à des critères ayant trait à la hiérarchie, aux qualifications ou à l'échelle des revenus. Elles peuvent exister à tous les niveaux, de manière flagrante ou sous une forme plutôt voilée (ou étouffée). Et là où on en rencontre, que ce soit dans les rangs de la direction, de la maîtrise, de l'administration, de la recherche ou de la production, on s'entend généralement implicitement pour trouver un consensus quant aux limites à ne pas franchir par les uns et les autres, faute de quoi tous pourraient être perdants.

Pour Albert Memmi (1994), refuser le racisme c'est «choisir une certaine conception de l'humanité





réconciliée entre ses différentes composantes, donc relativement unifiée». Mais l'humanité ne peut s'unifier que par l'équité entre les peuples et les individus qui la composent. Selon ce philosophe, «il ne suffit pas de condamner le racisme, il faut agir sur ses conditions collectives d'apparition. En somme, l'universalisme ne doit pas seulement être une philosophie, mais une action. Une action double, négative et positive: une lutte contre l'oppression et une lutte pour la fraternité effective et réciproque» (Memmi, 1994).

### Plan d'action des syndicats libres à l'échelle mondiale

Suite à un séminaire qui s'est déroulé au Canada du 6 au 9 mai 2001 dans la perspective de la prochaine Conférence mondiale des Nations unies de Durban contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, la *Confédération internationale des syndicats libres*, à laquelle l'*Union syndicale suisse* est affiliée, a adopté les principes de base suivants qui engagent tous membres:

- ▶ la promotion des droits humains, de l'égalité et de la diversité fait partie intégrante de la lutte menée quotidiennement par le mouvement syndical pour la liberté et la justice universelle;
- ▶ les syndicats adoptent une ligne de conduite explicitement antiraciste dans le développement et la mise en œuvre de leurs politiques, programmes et actions;
- ▶ les syndicats reconnaissent le rôle central que les personnes affectées par le racisme et la xénophobie doivent jouer dans l'élaboration, la mise en œuvre et le contrôle de politiques, programmes et activités, en octroyant une attention particulière aux groupes les plus vulnérables: les femmes, les jeunes et les personnes moins valides.

### Inquiétudes du moment en Suisse

Les organisations syndicales de notre pays se situent à la fin d'un cycle s'agissant de l'immigration. S'exprimant à Zurich en mars 2001 lors d'une réunion du *Syndicat Industrie & Bâtiment* (SIB), Jean Steinauer constatait que des années 60 aux années 90, Suisses et immigré(e)s tenaient le même discours internationaliste au sein des organisations syndicales. Car ils partageaient les mêmes valeurs et la même vision du monde.

Selon ce chercheur (Steinauer, von Allmen 2000) les immigrés arrivés plus récemment en Suisse ont des origines géographiques et culturelles plus éloignées des nôtres que leurs prédécesseurs italiens, portugais et espagnols. Bon nombre de militants, qui n'avaient jamais pensé qu'une travailleuse ou un travailleur pouvait considérer une autre travailleuse ou un autre travailleur comme appartenant à un autre monde, ont aujourd'hui un sentiment d'étrangeté à côtoyer des collègues turcs, tamouls ou africains.

Avec la perspective de la libre circulation des personnes et le prochain élargissement de l'Union européenne, on ressent des craintes de plus en plus vives dans le monde du travail, provenant paradoxalement le plus souvent des rangs de l'immigration, à l'égard par exemple des ressortissants des États d'Europe orientale. Une xénophobie rampante pourrait rapidement prendre de l'ampleur si on ne la combat pas dès à présent en mettant en œuvre dans les meilleurs délais des mesures d'accompagnement efficaces permettant d'éviter la sous-enchère salariale et le dumping social. Tout un programme qui s'adresse en priorité aux partenaires sociaux ... Mettons-nous au travail avant qu'il ne soit trop tard!

Jean-Claude Prince est secrétaire de l'*Union syndicale suisse*.



## Rassismus in der Arbeitswelt bekämpfen – eine zentrale Aufgabe der Gewerkschaften

JEAN-CLAUDE PRINCE

*Der Kampf gegen Rassendiskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und Intoleranz gehört wesentlich zum gewerkschaftlichen Handeln. Dieser Kampf ist voller Tücken und Hindernisse. Dennoch bewältigen die Gewerkschaften seit je mehr oder weniger erfolgreich die Fremdenfeindlichkeit in der Arbeitswelt.*

Die fremdenfeindliche Ideologie nimmt den immigrierenden Menschen als Konkurrenten, mehr noch: als minderwertiges Wesen wahr. Auf der Ebene der betrieblichen Arbeitsorganisation wird er als unterwürfiger Beschäftigter gesehen, der seine



Aufgaben ohne Aufmucken erledigt, ohne seine Rechte zu kennen oder sie gar geltend zu machen.

### Wenn Ausbeutung der Konkurrenz weicht

Nach Etienne Balibar (2001) ist in den Arbeitsbeziehungen nicht mehr die Ausbeutung der dominierende Aspekt, sondern die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt. Im Rahmen der Arbeitslosigkeit komme aktuell ein strukturelles Phänomen zum Ausdruck, das Spannungen unter den Ausgebeuteten nähre.

Wenn in diesem besonderen Kontext rassistische und kulturelle Vorurteile institutionalisiert werden, dann braucht es einen die Mitglieder und Sympathisanten/-innen überzeugenden Einsatz der Gewerkschaften, damit die Menschenrechte gewahrt werden können. Anerkannt ist, dass die Gewerkschaften als demokratische und repräsentative Organisationen der Arbeitnehmenden eine bedeutende Rolle gegen die Intoleranz am Arbeitsplatz spielen. Sie haben die öffentliche Meinung im Hinblick auf den wesentlichen Beitrag zu sensibilisieren, den die Immigranten/-innen jeglicher Herkunft für die Gesellschaft als Ganzes leisten.

Michel Wieviorka hat in einem Vorwort zum Werk des Soziologen Philippe Bataille (1997) über Rassismus in der Arbeitswelt darauf hingewiesen, dass spezifische Formen der Diskriminierung in den Betrieben – auch des öffentlichen Dienstes – erzeugt werden. Die hervorragende Feldstudie von Bataille (1997), an der französische Gewerkschafter/innen mitwirkten, weist nach, dass sich Rassismus am Arbeitsplatz in mehreren Aspekten äussert: in Anspielungen bei Alltagsgesprächen ebenso wie bei der Arbeitsorganisation, in welcher die Machtverhältnisse den Immigranten/-innen Rollen zuweisen, die deren persönliche Kompetenzen nicht berücksichtigen. Rassismus am Arbeitsplatz äussert sich auch in der Beschäftigungsstruktur: Diskriminierende Praktiken laufen auf eine Anstellungsblockade von Personen hinaus, deren Recht auf Arbeit missachtet wird.

### Rassismus in all seinen Erscheinungsformen zurückweisen

Es gehört zum guten Ton, Betriebe mehr und mehr als Unternehmen von «Bürgern/-innen» darzustellen. Gleichzeitig gilt es aber nicht zu vergessen, dass in der globalisierten Welt der demokratische Anspruch vor den Fabrik- und Bürotoren endet. Die Diskriminierungen in der Arbeitswelt haben, abgesehen von der Anstellung, nicht allein die Arbeitgeber/innen zu verantworten. Es wäre auch falsch, Diskriminierung allein an Kriterien wie hierarchischer Stellung, Qualifikationen oder Einkommensunterschieden festzumachen. Diskriminierungen, ob offensichtlich oder versteckt, können auf allen Ebenen existieren. Wo man sie antrifft, sei es auf Ebene der Direktion, der mittleren Kader, der Verwaltung, der Forschung oder der Produktion, einigt man sich meistens auf einen informellen Konsens, der Grenzen festschreibt, die weder durch die einen noch die anderen übertreten werden dürfen, weil sonst alle zu den Verlierern gehören.

Den Rassismus zurückzuweisen, bedeutet für Albert Memmi (1994), «das Konzept einer Menschlichkeit zu wählen, dessen unterschiedliche Bestandteile versöhnt, somit relativ vereint sind». Aber Menschlichkeit lässt sich nur vereinheitlichen durch die Gerechtigkeit zwischen den Völkern und den Individuen, aus denen sich diese zusammensetzen. Diesem Philosophen zufolge genügt es nicht, den Rassismus zu verurteilen. «Handeln ist angesagt gegen dessen kollektive Entstehungsbedingungen. Eine universalistische Haltung darf nicht nur Philosophie sein, sie hat sich in Handlung zu verwirklichen. Gemeint ist eine doppelte Handlung, negativ und positiv: ein Kampf gegen Unterdrückung und ein Kampf für eine wirksame und gegenseitige Brüderlichkeit» (Memmi, 1994).

**In der globalisierten Welt endet der demokratische Anspruch vor den Fabrik- und Bürotoren**

Handeln ist angesagt gegen dessen kollektive Entstehungsbedingungen. Eine universalistische Haltung darf nicht nur Philosophie sein, sie hat sich in Handlung zu verwirklichen. Gemeint ist eine doppelte Handlung, negativ und positiv: ein Kampf gegen Unterdrückung und ein Kampf für eine wirksame und gegenseitige Brüderlichkeit» (Memmi, 1994).

### Absichten der Gewerkschaften

Der *Internationale Bund freier Gewerkschaften* (IBFG) hat vom 6. bis 9. Mai 2001 in Kanada ein Seminar abgehalten, das die bevorstehende Konferenz der UNO in Durban gegen Rassendiskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und Intoleranz zum Inhalt hatte. An diesem Seminar hat der IBFG – der



*Schweizerische Gewerkschaftsbund* ist Mitglied – folgende Grundsätze als für alle Mitglieder verpflichtend verabschiedet:

- ▶ Die Förderung der Menschenrechte, der Gleichheit und der Vielfalt ist ein unabdingbarer Bestandteil des täglich von den Gewerkschaften zu führenden Kampfes für Freiheit und weltweite Gerechtigkeit.
- ▶ Die Gewerkschaften verhalten sich in der Entwicklung und Umsetzung ihrer Politik, ihrer Programme und ihres Handelns explizit antirassistisch.
- ▶ Die Gewerkschaften anerkennen die bedeutende Rolle, welche die Opfer von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in der Umsetzung und Kontrolle der Politik, der Programme und des Handelns zu spielen haben. Den verletzlichsten Gruppen, den Frauen, den Jugendlichen und den gesundheitlich Angeschlagenen, ist dabei besondere Aufmerksamkeit zu schenken.

### Momentane Sorgen in der Schweiz

Die Schweizer Gewerkschaften haben sich heute dem Ende eines Immigrationszyklus zu stellen. Der Historiker Jean Steinauer wies anlässlich einer durch die *Gewerkschaft Bau und Industrie* (GBI) im März 2001 in Zürich organisierten Tagung darauf hin, dass von den Sechziger- bis zu den Neunzigerjahren Schweizer/innen und Ausländer/innen in den Gewerkschaften denselben internationalen Diskurs geführt hätten. Beide hätten die gleichen Werte und die gleiche Weltsicht geteilt.

An anderer Stelle äussert sich Steinauer über die geografischen und kulturellen Wurzeln der erst vor kurzem in die Schweiz gelangten Immigranten/-innen (vgl. Steinauer, von Allmen 2000). Der Abstand dieser Wurzeln zu den unsrigen sei grösser, als dies bei der seinerzeitigen südeuropäischen Einwanderung der Fall gewesen war. Einige Gewerk-

schafter/innen, für die es früher immer undenkbar gewesen wäre, andere arbeitende Menschen als ihrer Welt nicht zugehörige Wesen zu bezeichnen, hätten heute Mühe, in Menschen, die aus der Türkei, aus Sri Lanka oder aus afrikanischen Staaten stammen, ihre Kollegen/-innen zu sehen.

Hinsichtlich der Freizügigkeit des Personenverkehrs und der EU-Osterweiterung sind in der schweizerischen Arbeitswelt zunehmend Befürchtungen gegenüber Immigrierenden aus Osteuropa zu registrieren. Paradoxe Weise sind solche Ängste in den Reihen der früheren Immigranten/-innen besonders stark verbreitet. Eine noch versteckte Fremdenfeindlichkeit könnte rasch zunehmen, wenn man sie nicht schnell und entschieden bekämpft – durch die rasche Umsetzung von flankierenden Massnahmen, welche auf wirksame Weise ein Lohn- und Sozialdumping verhindern.

Dies alles bildet den Inhalt eines Programms, das in erster Linie die Sozialpartner aufzugreifen haben. Deshalb: Ärmel hochkrepeln, bevor es zu spät ist.

**Jean-Claude Prince** ist Sekretär des *Schweizerischen Gewerkschaftsbundes* (SGB) und Mitglied der *Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus* (EKR).

#### ..... *Literatur*/Bibliographie

Bataille, Philippe 1997

*Le racisme au travail*. Paris, Éditions la Découverte.

Balibar, Etienne 2001

*Nous, citoyens d'Europe? Les frontières, l'État, le peuple*. Paris, Éditions la Découverte.

Memmi, Albert 1994

*Le racisme*. Paris, Gallimard. (Dt.: 1992, *Rassismus*. Frankfurt a.M., Europ. Verlagsanstalt.

Steinauer, Jean, Malik von Allmen 2000

*Changer la baraque. Les immigrés dans les syndicats suisses*. Lausanne, Éditions d'en bas.

**Einige Gewerkschafter haben Mühe, in Menschen, die aus der Türkei, aus Sri Lanka oder aus afrikanischen Staaten stammen, Kollegen zu sehen**



## Massnahmen gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz. Beispiele aus der Europäischen Union

JOHN WRENCH

*Immigranten/-innen und ethnische Minderheiten von ausserhalb Europas weisen seit den Siebzigerjahren in den meisten europäischen Ländern signifikant höhere Arbeitslosenraten auf als die Alteingesessenen. Dies betrifft auch die zweite Generation, die hier geboren wurde oder den grössten Teil ihrer Bildung im Einwanderungsland genossen hat. Es gibt eine Vielzahl von Erklärungen für ihren Ausschluss vom Arbeitsmarkt oder ihre Überrepräsentanz in schlecht bezahlten Berufen: Sie leben in den «falschen» Wohngebieten, weit weg von neu geschaffenen Beschäftigungszentren; sie verlassen die Schule mit weniger qualifizierten Abschlüssen als ihre alteingesessenen Altersgenossen/-innen; in einigen Ländern werden sie durch restriktive Einbürgerungsgesetze gar von bestimmten Berufssparten ausgeschlossen. Ob formell oder informell, alle Ausschlussmechanismen beruhen auf «rassistischer» oder ethnischer Diskriminierung. Der Beitrag gibt einen kurzen Überblick über Formen der Diskriminierung in der Arbeitswelt und zeigt eine Reihe möglicher Massnahmen auf, die in den letzten Jahrzehnten in den Ländern der Europäischen Union umgesetzt oder besprochen wurden.*

Massnahmen gegen «rassistische» oder ethnische Diskriminierung können in sechs allgemeine Kategorien eingeteilt werden<sup>1</sup>:

1. internationale Übereinkommen (z.B. das «Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung» von 1965);
2. gesetzgeberische Massnahmen (z.B. nationale Gesetzgebungen gegen Diskriminierung);
3. Massnahmen auf Verwaltungsebene (z.B. Auftragsvergabe nur bei Einhaltung von Minimalstandards);
4. Verhaltenscodices auf Ebene von Betrieben, Verbänden und Standesorganisationen (z.B. Richtlinien für Chancengleichheit);
5. kollektive Aktionen (z.B. Gewerkschaftsinitiativen);
6. politische und aufklärende Massnahmen (z.B. Sensibilisierungskampagnen).

Gesetzgeberische Massnahmen werden in den meisten Staaten der EU in den nächsten zwei Jahren verschärft werden müssen. Die Richtlinie des Europäischen Rates vom 29. Juni 2000 (2000/43/EG) zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes verpflichtet die Staaten dazu, Diskriminierung auf Grund der «Rasse» oder der ethnischen Herkunft bei der Anstellung und in einigen anderen Gebieten zu verbieten. Derartige Gesetze sind zwar notwendig,

aber unzureichend, um das Problem zu bewältigen. Jedoch bilden sie einen wichtigen Kontext für Massnahmen auf der Betriebsebene und für Richtlinien von Verbänden und Standesorganisationen (Kategorie 4). Derartige «freiwillige» Massnahmen kommen de facto meist nur unter einem gewissen Druck – wie in den Kategorien 2, 3 oder 5 aufgelistet – zustande. Lassen sich typische, europaweit verbreitete freiwillige Massnahmen auf Betriebsebene feststellen? Tatsächlich haben die Arbeitgeber/-innen in vielen europäischen Ländern lange die Notwendigkeit solcher Massnahmen bestritten. Gründe liessen sich je nach nationalem Kontext leicht finden: In Spanien und Italien erklärten sie etwa, dass in diesen traditionellen Auswandererländern den Migranten/-innen gegenüber weder Rassismus noch Diskriminierung aufkommen könne; in Skandinavien wurde argumentiert, dass dort Rassendiskriminierung keinen Ansatz finden könne, weil sie nie Kolonien besaßen. (Anm. der Übersetzer: Bei uns hört man, dass die multikulturelle, föderalistische Schweiz mit ihrer direkten Demokratie und ohne Kolonialerfahrung gegen Diskriminierung gefeit sei.)

Diskriminierung wird oft auf Grund eines weiteren konzeptionellen Kurzschlusses geleugnet, der etwa wie folgt lautet: «Diskriminierung von Einwanderern/-innen und ethnischen Minderheiten beruht auf Rassismus. Rassismus ist eine Ideologie, die den Anderen als genetisch minderwertig betrachtet und die sich in Aktionen wie Brandanschlägen gegen Asylbewerberheime durch Skinheads manifestiert. Wir sind nicht so; deshalb gibt es bei uns keine Diskriminierung.» «Rassistische» und ethnische Diskriminierung in der Arbeitswelt muss aber keinerlei Bezug zu einem solchermassen definierten Rassismus haben. Um dies zu veranschaulichen, sei hier auf Grund der Arbeiten von Williams (2000) eine Typologie verschiedener Arten von Diskriminierung aufgestellt:

### Direkte Diskriminierung

- a) *Rassistische Diskriminierung* wird auf Grund von rassistischen Vorurteilen und Stereotypen gegenüber anderen begangen, etwa: «Ich stelle keine Inder/-innen ein, weil die faul sind.»
- b) Viele Leute sind zwar nicht rassistisch eingestellt, *diskriminieren aber auf Grund spezifischer, scheinbar durch Erfahrung belegte Vorurteile*: So schreiben sie Minderheitengruppen Charakterzüge zu, die auf das eigene

<sup>1</sup> Diese Kategorien wurden erarbeitet vom «ILO High Level Meeting on Achieving Equality in Employment» (Genf, 8.–11. März 2000).

Unternehmen negative Konsequenzen haben könnten, etwa: «Ich werde keine Inder/innen anstellen, weil Inder/innen meist nach kurzer Zeit wieder gehen und ihre eigene Firma gründen.»

- c) Oft meint ein Unternehmer selber keinerlei Feindschaft oder Vorurteile zu hegen, aber gezwungen zu sein, *auf Grund der öffentlichen Meinung zu diskriminieren*, etwa: «Ich stelle keine Inder/-innen an, weil meine Kunden/-innen dies nicht goutieren würden.»

### Strukturelle Diskriminierung

Strukturelle Diskriminierung kann nicht auf die Handlungsweise einzelner Personen zurückgeführt werden.

- a) Scheinbar «neutrale» Rekrutierungs- oder andere Praktiken am Arbeitsplatz wirken sich *indirekt diskriminierend* auf Mitglieder einer ethnischen Gruppe aus. Beispiel: Arbeitnehmer/innen werden hauptsächlich über die Familienverbindungen von Angestellten neu rekrutiert, was allen anderen den Zugang zur Firma verwehrt.
- b) Obwohl die spezifische Diskriminierung nicht mehr existiert, kann einer Minoritätengruppe *auf Grund historischer Diskriminierungen* weiterhin der gleichberechtigte Zugang zur Ausbildung und zum Arbeitsmarkt verwehrt bleiben. So braucht es oft Generationen, bevor eine Gruppe aus den ihr früher starr zugeordneten Betätigungsfeldern ausbrechen kann.
- c) Diskriminierung in einem gesellschaftlichen Bereich kann als *Nebenwirkung* Ungleichheit in einem zweiten gesellschaftlichen Bereich hervorrufen, auch wenn es dort keine eigentliche Diskriminierung gibt. So wirkt sich Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt oder in der Bildung unmittelbar auf die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt aus.

Strukturelle, aber auch direkte Diskriminierung ist laut neueren Untersuchungen der EU (Wrench, 1996) und der ILO (Zegers de Beijl, 2000) in Europa viel weiter verbreitet, als bisher angenommen. Allerdings – und deshalb sind spezifische Untersuchungen so nötig – werden diese Diskriminierungen meist für derart selbstverständlich gehalten, dass sie nicht einmal von den Opfern als solche wahrgenommen werden.

Die ILO führte in den Neunzigerjahren in mehreren europäischen Ländern eine Reihe von experimentel-

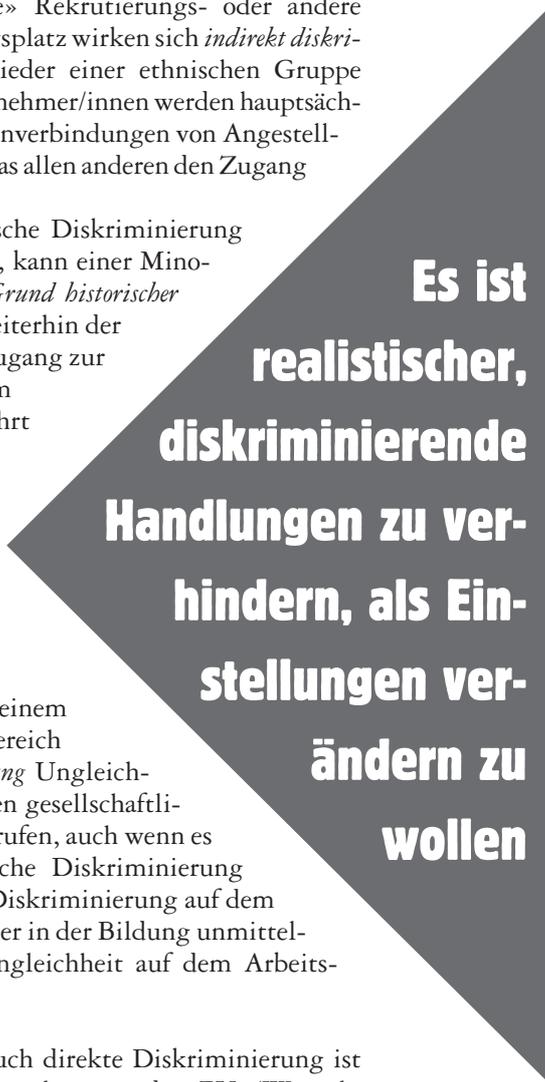
len «Diskriminierungstests» durch. Bei dieser Methode bewerben sich zwei oder mehrere Bewerber/innen telefonisch oder brieflich und in einer zweiten Phase persönlich um dieselbe Stelle. Die Testpersonen weisen in allen relevanten Bewerbungskriterien – Alter, Erfahrung und Schulabschluss – die gleichen Qualifikationen auf, gehören aber jeweils der Mehrheit bzw. einer Minderheit an. Die Tests haben auch bei mehrmaliger Wiederholung ein konstantes Diskriminierungsmuster gegenüber Bewerber/-innen von Minderheiten belegt. In vielen Fällen wurde eine weisse Person zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, während dem/der Minderheitenbewerber/in nur fünf Minuten zuvor mitgeteilt worden war, die Stelle sei besetzt. (Eine entsprechende Untersuchung wird in der Schweiz das SFM durchführen, siehe den Beitrag von R. Fibbi et al. in dieser TANGRAM-Ausgabe.)

Mittels qualitativer Untersuchungen konnten verschiedene Anstellungspraktiken identifiziert werden, die einzelne oder alle Merkmale der oben aufgeführten direkten oder indirekten Diskriminierung enthalten. Sogar in Firmen, deren Management betonte, dass bei ihnen alle Angestellten gleich behandelt würden, berichteten Migranten/-innen und Angehörige ethnischer Minderheiten von Belästigungen, von Mobbing und von Ungleichbehandlung in der Aus- und Weiterbildung, bei den Aufstiegsmöglichkeiten und im beruflichen Fortkommen allgemein (Wrench et al., 1999).

Als Antwort auf diese Forschungsergebnisse lancierten sowohl die ILO (Wrench, 1998) als auch die Mitgliedsstaaten der EU (Wrench, 1997) Projekte, um Massnahmen gegen Diskriminierung zu entwickeln und zu fördern. Dabei stellte man fest, dass sowohl das Problembewusstsein als auch die Praxis in den verschiedenen europäischen Ländern sehr unterschiedlich geartet sind. Im Folgenden versuche ich, diese unterschiedlichen Zugänge zur Verbesserung der Chancengleichheit für Zugewanderte und ethnische Minderheiten zu typologisieren, indem ich sie grob in sechs Bereiche unterteile. In einigen Ländern entsprechen die einzelnen Schritte chronologischen Phasen, in anderen

Ländern beschränken sich die Aktivitäten auf einen oder zwei Bereiche.

1. *Schulung der Migranten/-innen*: Viele Arbeitgeber/innen vertreten die widersprüchliche Annahme, dass Diskriminierung am besten zu beheben sei, indem man den potenziell Betroffenen Ausbildungskurse anbietet. So werden beispielsweise Kurse in Sprache, Kultur, Sitten und Eigenheiten des Arbeitsmarktes





der Aufnahmegesellschaft angeboten. Derartige Massnahmen sind für Neuzuwanderer/innen und Flüchtlinge unbestritten nützlich; sie können aber sicher nicht als Instrumente betrachtet werden, um Diskriminierung zu bekämpfen.

2. *Interkulturelle Sensibilisierung*: Dabei kommt eine Firma den spezifischen religiösen oder kulturellen Bedürfnissen von Minderheitengruppen entgegen und gewährt z. B. flexible Feiertage und unbezahlten Urlaub für längere Heimataufenthalte; sie kann auch die Angestellten verpflichten, interkulturelle Sensibilisierungskurse oder interkulturelle Managementtrainings zu besuchen. Dies sind sicher gute Ansätze, aber es handelt sich nicht eigentlich um Massnahmen gegen Rassendiskriminierung.
3. *Rassistische Einstellungen ändern*: Ist die Erkenntnis gewachsen, dass gut gemeinte «multikulturelle» Ansätze nicht reichen, um Rassismus und Diskriminierung zu verhindern, wird das Problem gerne in der Haltung der Leute gesehen. Um diese zu beeinflussen, werden Sensibilisierungskampagnen lanciert und Kurse angeboten mit dem Ziel, Vorurteile abzubauen.
4. *Diskriminierung bekämpfen*: Diskriminierung beruht nicht immer auf einer rassistischen Einstellung; und überhaupt ist es realistischer, diskriminierende Handlungen zu verhindern, als Einstellungen verändern zu wollen. Mögliche Massnahmen sind die Einführung von fairen Einstellungsverfahren, interne Fortbildung zu derartigen Verfahren und zur Umsetzung von Antidiskriminierungsgesetzgebungen im Betrieb, Programme gegen *Mobbing* sowie disziplinarische Massnahmen gegen rassistisches Verhalten am Arbeitsplatz.
5. *Chancengleichheitsprogramme*: Auf einer weiteren Stufe werden verschiedene der erwähnten Ansätze zu einem umfassenden Programm kombiniert. Über die Behebung bestehender Diskriminierungen und die Garantie der Chancengleichheit hinaus kann auch positive Diskriminierung zum Zuge kommen, weil Gleichbehandlung allein die Auswirkungen von historisch verwurzelter oder indirekter Diskriminierung nicht zu beheben vermag. Solche Massnahmen können sein:
  - gezielte Ausschreibungsverfahren, etwa die Publikation von Stelleninseraten in Minderheitensprachen und in Presseorganen von Minderheiten; öffentliche Erklärungen, dass Bewerbungen von Minderheiten erwünscht seien; Bilder von Angehörigen ethnischer Minderheiten in Broschüren und Stelleninseraten;
  - «ethnisches Monitoring» und Quoten, damit ethnische Minderheiten entsprechend ihrem Bevölkerungsanteil in der Belegschaft vertreten sind;
  - auf spezifische Bedürfnisse ausgerichtete Unterstützungsprogramme, welche dazu verhelfen, möglichst gleichberechtigt an Bewerbungen teilnehmen zu können;
  - Mentoring-Programme für Angehörige untervertreter Gruppen.

6. *Diversity management* (Management der Vielfalt): In diesem neuen Trend werden Betriebsleitung und Kader geschult, mit der Vielfalt der Angestellten in einer flexiblen und heterogenen Betriebskultur umzugehen und diese aktiv als positives Merkmal des Unternehmens gegen aussen zu vertreten. Ethnische Vielfalt wird als Gewinn gesehen, der die Konkurrenzfähigkeit und das positive Image des Unternehmens erhöht. Vorteile einer solchen Strategie können sein:

- Erweiterter Rekrutierungsradius zur Überwindung des Fachkräftemangels, dem Unternehmen immer wieder ausgesetzt sind.
- Durch ein derart rationalisiertes Auswahlverfahren gehen weniger Fähigkeiten und Qualifikationen verloren. Auch sind das Kreativitäts- und Innovationspotenzial sowie die sozialen Kompetenzen eines multikulturellen und ethnisch gemischten Teams höher.
- Das Unternehmen wird attraktiver für Kunden/-innen und Klienten/-innen. Bietet die Firma Produkte oder Dienstleistungen in einer ethnisch gemischten Region an, kann die Beschäftigung von Minderheitenangehörigen den Geschäftsgang verbessern.
- Die Firma operiert mit mehr Erfolg auf internationaler Ebene. So können die Beziehungen der Mitarbeiter/innen zu ihren Ursprungsländern der Erschliessung neuer Märkte dienen.
- Schliesslich können durch Diskriminierung verursachte Kosten vermieden werden. Rassendiskriminierung kann Strafen nach sich ziehen, einen Imageverlust bedeuten, zu höheren Abwesenheitsraten oder häufigeren Stellenwechseln führen und insgesamt die Teamarbeit behindern.

Ein Überblick über die Umsetzung der Massnahmen in den verschiedenen europäischen Ländern ergibt ein etwas trostloses Bild. Ganz allgemein sind Massnahmen gegen Diskriminierung wenig verbreitet, und wo solche umgesetzt werden, handelt es sich im besten Fall um Aktivitäten auf den ersten drei Stufen der Typologie. Beispiele für weiterführende Massnahmen wurden nur in einigen wenigen Ländern festgestellt. Dieser Befund führt zu einer Reihe von abschliessenden Fragen:

- Wird die neue EU-Direktive zu mehr «freiwilligen» Massnahmen gegen Diskriminierung im privaten und öffentlichen Bereich führen?
- Genügt die Erkenntnis, dass eine gemischte Belegschaft dem Unternehmen zugute kommt, um Massnahmen gegen Diskriminierung zu fördern? Wie nützlich ist dieses Argument, wenn man Unternehmer/innen von der Notwendigkeit von Massnahmen gegen Diskriminierung überzeugen will?
- Was bringt *diversity management* wirklich? Umfasst es die ganze Breite von Massnahmen von der Chancengleichheit bis hin zu konsequenten Antidiskriminierungsmassnahmen? Oder wird damit nur die kulturelle Vielfalt zelebriert, um härtere Massnahmen gegen Diskriminierung zu vermeiden?



- ▶ Ist *diversity management* im europäischen Umfeld tatsächlich umsetzbar? Kann damit zum Beispiel das tief verwurzelte Bild des/der zudienenden Gastarbeiters/-in überwunden werden? Kann damit der in einigen Ländern historisch verankerte Ausschluss ganzer Minderheitengruppierungen von bestimmten Berufszweigen behoben werden?
- ▶ Wie fördern die Gewerkschaften freiwillige Verhaltenscodices gegen Diskriminierung in Unternehmen und in ihren eigenen Reihen?  
*Diversity management* gewinnt immer mehr an Verbreitung, sogar in Ländern, in denen es bis anhin nur spärliche Erfahrungen mit anderen Massnahmen gegen Diskriminierung gab (siehe dazu den Beitrag von Ch. Keller in diesem TANGRAM). Wir werden in Zukunft genau beobachten müssen, wie dieser Ansatz im Konkreten umgesetzt wird und wie erfolgreich er Diskriminierung auf dem europäischen Arbeitsmarkt verhindern wird.

John Wrench ist Professor am *Danish Centre for Migration and Ethnic Studies* der University of Southern Denmark (jwr@sam.sdu.dk).

*dass ohne spezifische Forschung diese kontinuierliche Diskriminierung im Allgemeinen unsichtbar verläuft. Der Autor unterscheidet zwischen direkter Diskriminierung, welche von dem Willen verantwortlicher Personen getragen wird, und der strukturellen Diskriminierung, welche aufgrund von nichtbewussten Regelungen und Wirkungen auf indirekte Weise zustande kommt. Er stellt eine Typologie der präventiven Massnahmen in sechs Kategorien auf: Diese reichen von Schulungsprogrammen für potenzielle Opfer über interkulturelle Sensibilisierungsmassnahmen, der aktiven Bekämpfung von rassistischen Einstellungen und einer Unternehmenspolitik der Förderung der Chancengleichheit bis hin zu einem eigentlichen diversity management. Dieses wertet die Vielfalt der Belegschaft als einen Pluspunkt für das Unternehmen und kommuniziert dies auch nach aussen. Offen bleibt aber, ob diversity management das richtige Instrument zur Bekämpfung von Diskriminierung in Europa ist, oder ob es lediglich einen Ersatz für nötige härtere Massnahmen gegen Diskriminierung darstellt.*

## Résumé

*John Wrench présente les étapes concrètes d'un engagement contre les discriminations sur la place de travail dans les pays européens. Comme l'ont démontré de récentes recherches, la discrimination directe et structurelle est largement plus répandue qu'on ne le supposait. Ces études ont également montré que, faute d'enquêtes et de recherches spécifiques, cette discrimination constante demeure généralement invisible – parfois même sans que les victimes ne s'en rendent compte. L'auteur établit une distinction entre discrimination directe (par l'action d'une personne), structurelle (par des pratiques institutionnelles), et parallèle (la discrimination dans un domaine entraîne une discrimination dans un second domaine). Il subdivise les mesures préventives pratiquées dans les entreprises européennes en six catégories correspondant aux six phases de la confrontation avec la discrimination au sein de l'entreprise. En font partie des programmes d'enseignement pour les immigrants ou les minorités, des mesures de sensibilisation dans l'entreprise, la lutte active contre la discrimination, une politique d'entreprise pour encourager l'égalité des chances et même un management effectif de la diversité (diversity management). Dans cette dernière approche on considère la diversité du personnel comme un plus pour l'entreprise et l'on communique ce point de vue à l'extérieur de l'entreprise. Le management de la diversité est-il l'instrument adapté pour lutter contre la discrimination en Europe, ou est-il au contraire une approche trop «douce» pour éviter la mise en œuvre de mesures plus draconiennes? Comment concilier ce type de management avec les lois de certains pays qui excluent du principe d'égalité de traitement des minorités entières?*

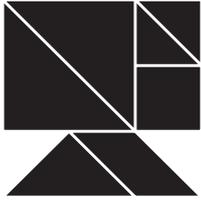
(Aus dem Englischen von Doris Angst und Michele Galizia)

## Literatur

- Williams, Melissa 2000  
«In Defence of Affirmative Action: North American Discourses for the European Context?» In: Appelt, E., M. Jarosch, *Combating Racial Discrimination: Affirmative Action as a Model for Europe*. Oxford, Berg.
- Wrench, John 1996  
*Preventing Racism at the Workplace: A report on 16 European countries*. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Wrench, John 1997  
*European Compendium of Good Practice for the Prevention of Racism at the Workplace*. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Wrench, John 1998  
«Towards an International Typology of Anti-Discrimination Training in Employment.» In: *Migration papers*, No. 26. Esbjerg, South Jutland University Press.
- Wrench, John, Andrea Rea, Nouria Onali 1999  
*Migrants, Ethnic Minorities and the Labour Market: Integration and Exclusion in Europe*. London, Macmillan.
- Zegers de Beijl, Roger 2000  
*Documenting Discrimination against Migrant Workers in the Labour Market: A comparative study of four European countries*. Geneva, International Labour Office.

## Zusammenfassung

Der Autor stellt in systematischer Weise Möglichkeiten und Realitäten von Massnahmen gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz dar. Neuere Untersuchungen haben nachgewiesen, dass Diskriminierung sowohl der direkten als auch der strukturellen Art in Europa weiter als bisher angenommen verbreitet ist. Die Untersuchungen zeigten auch,



## «... sind wir froh über diese andere Sicht ...» – der Umgang mit kultureller Vielfalt in der Arbeitswelt – eine Annäherung

CHRISTOPH KELLER

*Das Zusammenarbeiten von Menschen aus unterschiedlichen Kulturen ist manchmal schwierig, sagen die Personalverantwortlichen von Grossbetrieben. Aber die Vielfalt bietet auch Chancen – man muss sie nur nutzen.*

Dort, wo ich einkaufe, im Supermarkt um die Ecke, kann ich auswählen zwischen verschiedenen Kassen. Die eine, bedient von Herrn Dos Santos aus Brasilien, ist eine heitere Kasse, bei der immer ein Scherzwort noch gesprochen wird. Die Kasse von Frau Baumann aus dem Elsass ist rasch, effizient, und ich mag die Art, wie sie mich fragt: «Henn Si e Supercard?» Alle fragen nach der «Supercard» übrigens, auch Frau Acar aus der Türkei, die über Rückenprobleme klagt, auch Herr Chávez aus Venezuela, der neu im Team ist, und alle legen diese professionelle Freundlichkeit an den Tag.

Dreizehn Nationen arbeiten in meinem Supermarkt, erzählte mir Herr Sutter, der stellvertretende Filialleiter aus dem Elsass; nur eine Mitarbeitende ist Schweizerin. Ich fragte Herrn Sutter: «Gibt es Konflikte, gibt es Spannungen innerhalb des Teams?», aber der Filialleiter schaute mich nur erstaunt an und sagte «Nein», und als ich nachhakte und fragte, ob es in letzter Zeit zu Fällen von Diskriminierung gekommen sei, erhielt ich abermals ein erstauntes «Nein» zur Antwort.

Peter Keller, Personalchef von Coop Schweiz, spricht beim Thema «ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb» statt von «Diskriminierung» von «Chancengleichheit», statt «Ausgrenzung» benutzt er das Wort «Vielfalt», und er betont, dass «Integration Chancengleichheit bedeutet». Dieses *positive thinking* verweist auf den Ansatz, den moderne, aufgeschlossene Unternehmen heute verfolgen, nämlich, die positiven Seiten der kulturellen Vielfalt in einem Unternehmen zu betonen.

Die Einsicht, dass die Zusammenarbeit von Menschen aus verschiedensten Kulturen nicht primär ein Konfliktpotenzial birgt, sondern vielmehr ein Chancenpotenzial, ist bei einem Grossunternehmen wie Coop fast schon eine Notwendigkeit: Bei einem Personalbestand von rund 45 000 Mitarbeitenden beschäftigt Coop ziemlich genau 30 Prozent Ausländerinnen und Ausländer, die sich aus 55 Nationen rekrutieren; rund die Hälfte sind Grenzgängerinnen und Grenzgänger.

Peter Keller betont:

*«Wir behandeln ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter prinzipiell nicht anders als andere, inländische Mitarbeitende – es gibt bei uns keine Unterscheidung in Bezug auf die Herkunft, schon gar nicht bezüglich der Hautfarbe und der Religion.»*

*«Nimmt Coop bei der Rekrutierung von Personal auf das mögliche Konfliktpotenzial Rücksicht?»*

*«Grundsätzlich stehen für uns die individuellen Qualifikationen im Vordergrund, und dazu gehört auch die Fähigkeit, sich in ein Team einzufügen – es wäre für uns tatsächlich beikel, wenn wir irgendwelche kulturellen Kriterien bei der Personalauswahl gelten lassen.»*

*«Warum?»*

*«Weil wir davon ausgehen, dass das Potenzial zur Arbeit und zur Zusammenarbeit in allen Kulturen gegeben ist, und weil wir meinen, dass eine grosse kulturelle Vielfalt ein grosses Potenzial bietet.»*

*«Welches Potenzial?»*

*«Nehmen Sie den Fall einer Kassiererin, aus Spanien beispielsweise. Sie wird in einem Quartier mit vielen Ausländern sicher eine gute Ansprechpartnerin sein, und sie wird ganz allgemein eine, sagen wir mal: südländische Ausstrahlung haben, die für uns positiv ist. Und in manchen Sitzungen sind wir einfach froh um eine andere Sicht, wenn jemand aus einer anderen Kultur mit einer neuen, unkonventionellen Idee aufwartet.»*

Dennoch will der Personalchef von Coop die Konflikte nicht verschweigen: das Problem, dass Männer aus islamisch geprägten Kulturen Mühe bekunden mit Frauen als Vorgesetzten, die Schwierigkeit von Mitarbeitenden, die lange Zeit unter autoritären Regimes gelebt haben, Kritik an Vorgesetzten zu üben, weiter die (seltenen) Fälle, wo ein Bürgerkrieg sich auswirkt bis auf den Arbeitsplatz, irgendwo in einem Verteillager, wenn sich plötzlich Bosnier und Serben in die Haare geraten.

### Diskriminierung und ihre Kehrseite

Das Verbot der Diskriminierung, wie es im Art. 8 der neuen Bundesverfassung postuliert wird und in den Personalgesetzen öffentlicher Ämter festgehalten ist, sowie die Inhalte internationaler Konventionen (namentlich der *Internationalen Arbeitsorganisation ILO*) gelten heute in grösseren schweizerischen

Unternehmen uneingeschränkt. In diesen ist das Diskriminierungsverbot ein Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages und/oder interner Personalrichtlinien und bildet so einen Schutzkodex, der firmenintern gegenüber den Vorgesetzten eingeklagt und in letzter Instanz vor Gericht auch durchgesetzt werden kann. Solche firmeninterne Kodifizierungen universeller Menschenrechte (zu denen das Diskriminierungsverbot gehört) finden sich in kleineren Firmen nicht im selben Masse; das Fehlen eines firmeninternen Systems von *checks and balances* erschwert die Durchsetzung des eigenen Rechtsanspruchs.

In der Praxis operieren die Personalverantwortlichen grösserer Firmen allerdings weit weniger mit dem Diskriminierungsverbot als mit dessen positivem Korrelat, dem *diversity management*. Dieses *management tool*, das mittlerweile zum festen Bestandteil des *ethical business* geworden ist, anerkennt die kulturelle Verschiedenheit innerhalb einer Belegschaft und versucht (so formuliert es John Wrench, Migrationsforscher am *Danish Centre for Migration and Ethnic Studies* in seinem Beitrag in dieser Ausgabe von TANGRAM), «die Mischung von Angestellten in einer heterogenen Organisation zu managen», wobei die ethnische Diversität in einer Firma verstanden wird als «ein Mittel, um die Leistungsfähigkeit des Unternehmens zu steigern». Die Strategie des *diversity management* hat nach John Wrench den Vorteil, dass «das Unternehmen attraktiver wird für Kunden», gerade dann, wenn die Firma in einem multikulturellen Umfeld agiert; weiter stärke das *diversity management* durch die Schaffung multikultureller Teams «die Kreativität, die Innovationsbereitschaft und die Problemlösungskapazitäten». Gleichzeitig aber beinhaltet die Strategie auch die Übernahme von Verantwortung dafür, dass keine Fälle von Diskriminierung vorkommen, dass die Angestellten keinen rassistischen Anwürfen ausgesetzt sind und dass Immigrantinnen und Immigranten in den Genuss von Ausbildungsmassnahmen kommen, die ihren bildungsmässigen Rückstand gegenüber den «Einheimischen» verkleinern.

In der Praxis einer Firma wie Coop führt das *diversity management* beispielsweise dazu, dass sich die Firma direkt für ihre Angestellten engagiert, wie im Fall von Herrn B. Herr B., seit 5 Jahren als Maschinenführer angestellt, aus der Türkei stammend, spricht gut Deutsch, hat zwei Söhne, die beide in Basel zur Schule gehen; die Familie ist eingebürgert. Vor knapp 2 Jahren hatte Frau B. einen Arbeitsunfall, sie musste sich bei der IV

anmelden, und Herr B. begegnete bei seinen Gängen zur IV unverhohlenem Rassismus. Der Fall wurde immer wieder verzögert. Hier setzte der Sozialdienst von Coop Druck auf die IV auf, um der diskriminierenden Haltung Einhalt zu gebieten.

Oder der Fall von Frau R. aus Kamerun, Mutter von drei Kindern, die getrennt lebt von ihrem Mann. Sie bringt mit ihrem Lohn die Familie durch und unterstützt auch ihre Verwandtschaft in Afrika; die Arbeit in der Bananenreiferei hat es nicht erfordert, dass Frau R. richtig Deutsch lernte. Als die Abteilung geschlossen wird, steht Frau R. vor dem Nichts. Dank der Mithilfe einer Sozialarbeiterin von Coop kann sie eine neue Stelle finden und sich gleichzeitig bei der Stellensuche weiter qualifizieren.

Beide Fälle zeigen auf, dass es nicht genügt, Diskriminierungsverbote in Leitbildern und Gesamtarbeitsverträgen festzuhalten; gefordert sind auch *positive actions*, konkrete Massnahmen, die Hilfe zur Selbsthilfe anbieten und die Kompetenz der Immigrantinnen und Immigranten stärken.

Wie schwierig das ist, erfuhr ich im Gespräch mit Urs Stolz, Personalchef des Migros Genossenschaftsbundes Zürich. Beispielsweise bietet die Migros in der Region Zürich spezifisch ausgerichtete Deutschkurse für Migrantinnen aus der Türkei an – sie sollen die Frauen in die Lage versetzen, nicht nur am Arbeitsplatz besser zu kommunizieren; auch im privaten Bereich sollten sie «lernen, dass sie sich verbal wehren können», sagt Urs Stolz. Das

wiederum passte den Ehemännern der türkischen Immigrantinnen nicht – eine beträchtliche Zahl verbot ihren Frauen kurzerhand, die Kurse weiterhin zu besuchen. Die Unterstützungsmassnahmen im Sinne einer *positive action* beinhalten dann aber auch, dass die Migros interveniert, wenn es zu familiären Konflikten kommt. Recht häufig, erzählte mir Urs Stolz, habe der Personaldienst geholfen, eine Mitarbeiterin ins Frauenhaus zu verbringen; und mehrmals habe die Migros einer Migrantin einen Anwalt zur Verfügung gestellt, damit sie ihre Scheidung über die Runden bringen konnte.

«Da prallen doch jeweils zwei Kulturen zusammen, Urs Stolz: die Kultur des Heimatlandes und die Betriebskultur einer Migros.»

«Ja, ganz zweifellos.»

«Und welche dieser Kulturen setzt sich durch?»

«Meiner Meinung nach setzt sich die Kultur der Migros durch, zumindest am Arbeitsplatz.»

«Warum?»

«Weil ich davon überzeugt bin, dass Arbeit verbindet, dass Arbeit die Menschen zusammenschmieden kann zu einer grossen Familie.»

**Wir  
begeistern  
durch Freundlichkeit  
und Fachkompetenz**



Ein weitblickendes *diversity management* kann auch dazu führen, dass bei einer angespannten Lage vorsorgliche Massnahmen getroffen werden. Während des Bürgerkriegs in Bosnien-Herzegowina, noch bevor die Spannungen zwischen Serben/-innen und Bosniern/-innen auch in der Schweiz spürbar wurden, liess sich die Migros vom *Institut für Angewandte Psychologie (IAP)* beraten, um «für alle Fälle gerüstet zu sein». Auf dem Höhepunkt der Balkankrise, als es zwischen Kunden und Angestellten zu vereinzelt Anpöbeleien kam, untersagte die Migros kurzerhand das Tragen von Namensschildern. Dem Namen nach wenigstens waren Serbinnen und Bosnier nicht mehr erkennbar, diese Angriffsfläche zumindest war ausgesetzt. Die Massnahme habe sich «sehr bewährt», meint Urs Stolz.

### Diskriminierung – dennoch

Nicht von heute auf morgen lässt sich der Umstand aus der Welt schaffen, dass der grosse Teil der Belegschaft einer Firma wie Coop oder Migros schlecht qualifizierte Arbeiten verrichtet. Die Rekrutierung von Migrantinnen und Migranten, die vor allem in den Achtzigerjahren eingesetzt habe, sei eine Folge der «Not auf dem Arbeitsmarkt» gewesen, sagt Urs Stolz. Man habe schlicht nicht mehr genügend Schweizer/innen gefunden, die bereit gewesen wären, stundenlang im Lager Waren umzuschichten, hinter der Kasse die Einkäufe einzutippen, spät nachts in den Gemüseabteilungen Salat einzupacken und dergleichen. Die kulturelle Vielfalt nimmt denn auch mit zunehmender Hierarchiestufe ab. Bereits gibt es einige Migrantinnen und Migranten, die als Filialleiter/innen eingesetzt wurden (aber ihre Ernennung ist noch immer eine Besonderheit und ist dann auch Gegenstand besonderer Meldungen in den Personalzeitschriften); weiter oben aber, in den qualifizierten Jobs, finden sich dann vor allem Spezialistinnen und Spezialisten aus dem umliegenden Ausland, aus Deutschland und aus Frankreich vor allem, die auf dem europäischen Arbeitsmarkt rekrutiert werden. Ganz oben im Management sind dann die Schweizer weitgehend unter sich (und auch die Männer). Die soziale und ethnische Struktur eines Unternehmens widerspiegelt die real existierende Weltgesellschaft mit der ungleichen Verteilung von Bildungsressourcen.

**Wir bauen  
auf die individuellen  
Stärken unserer  
Mitarbeiterinnen und  
Mitarbeiter**

In einem Grossbetrieb, dessen Personal vor allem aus gut qualifizierten Arbeitskräften besteht, der zudem international und in verschiedenen Kulturen tätig ist, stellen sich die Probleme nochmals anders. Bei der ABB Schweiz beispielsweise.

Die *Diversity-Managerin* von ABB Schweiz, Oda Heine, trägt ihren Titel erst seit Anfang Jahr. Ihre Stelle, die direkt der Geschäftsleitung von ABB Schweiz unterstellt ist, ging aus der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten hervor und wurde um die Funktion des *diversity management* erweitert, weil die Einsicht wuchs, dass die Bemühung um die Gleichstellung der Geschlechter nur ein Element (weiterhin allerdings ein wichtiges) im Personalmanagement ist. Heute umfasst das *diversity management* bei ABB Schweiz «die Gleichbehandlung aller ABB-

Mitarbeitenden, unabhängig von Alter, Herkunft, Hautfarbe, Religion, Geschlecht oder Funktion». Ausdrücklich hält der «Auftrag» an die neu definierte Stelle fest, dass *diversity management* «eine wichtige Basis für den Erfolg von ABB bildet, denn nur in einem Arbeitsumfeld, welches Vielfalt anerkennt und fördert (...), können die Mitarbeitenden ihr volles Potenzial entfalten».

Für einen Konzern, der weltweit tätig ist, stellen sich im Bereich der *diversity* besondere Herausforderungen, erklärte mir Oda Heine. Namentlich bei in-

ternational zusammengesetzten Projektgruppen sind kulturell bedingte Kommunikationsprobleme schnell einmal ein kostentreibender Faktor, und wenn Manager auf einer Mission in Ostasien die kulturellen Codes nicht verstehen, geht mancher Auftrag flöten. Umgekehrt sorgt ABB mit besonderen Programmen auch dafür, dass ausländische Kaderleute, die eine Stelle in der Schweiz antreten, mit den hiesigen Verhältnissen vertraut gemacht werden. Und die *Diversity-Managerin* unterstützt informelle Anlässe, die multikulturell zusammengewürfelten Belegschaften die Gelegenheit bieten, sich näher kennen zu lernen, beispielsweise den jährlichen «Markt» am Standort Birrfeld, an dem alle Mitarbeitenden ihr Hobby vorstellen.

Oda Heines Auftrag umfasst aber auch die gute Durchmischung bezüglich «Alter», «Funktion» und «Geschlecht», mit guten Gründen: weil nicht alle Konflikte, die vordergründig als «kulturelle» Konflikte daher kommen, auch einen kulturellen Hintergrund haben müssen. Oft genug liegt die Ursache in Kompetenzkonflikten. Vielleicht ist die rassistische



Äusserung gegenüber der Sachbearbeiterin aus der Türkei tatsächlich sexistisch motiviert (weil der Kollege alle Frauen, auch inländische, für inkompetent hält), und nicht jede Stichelei gegen den neuen pakistanischen Vorgesetzten muss einen rassistischen Hintergrund haben; vielleicht erträgt es der Untergebene nur einfach nicht, dass ihm ein Jüngerer vor die Nase gesetzt wurde.

## Globalisierung, mehrfach

Die innerbetriebliche *diversity* (die man auch in der Küche einer Quartierkneipe antreffen kann) ist das Ergebnis der globalen Migrationsbewegungen, der stärkeren Integration verschiedenster Sektoren der Weltwirtschaft, der weltweiten Expansion transnationaler Unternehmen, kurzerhand: der Globalisierung.

Als Enid Kopper, Amerikanerin mit französischen Wurzeln, verheiratet mit einem Deutschen und wohnhaft in Zürich, vor fünfzehn Jahren Kurse in *diversity management* anzubieten begann, wunderten sich Freunde und Bekannte. Heute ist Enid Kopper eine gefragte Fachfrau, die auch regelmässig zum Thema publiziert.

«Manche Leute meinen, Frau Kopper, dass sich ausländische Arbeitskräfte bei uns assimilieren müssen, dass sie unsere Normen übernehmen müssen. Halten Sie das für richtig?»

«Nein. Selbstverständlich gibt es den groben Rahmen, den alle Bewohner/innen eines Staatsgebiets befolgen müssen, etwa das Strafrecht oder die Menschenrechte. Darüber hinaus aber gibt es, besonders in der Arbeitswelt, keine wie auch immer geartete Leitkultur. Der zeitgemässe Ansatz besteht darin zu sagen, dass jede Kultur ganz bestimmte Potenziale hat, die es zu nutzen gilt.»

«Wie denn?»

«Sehen Sie, ich sage den Managern, die zu mir in die Kurse kommen, immer: Ihr müsst nicht alle Kulturen dieser Welt verstanden haben; es genügt, wenn ihr eine verstanden habt. Dann wisst ihr, was es bedeutet, einen anderen kulturellen Code, andere Umgangsweisen und andere Problemlösungsansätze zu respektieren und davon zu lernen.»

«Also soll jeder Mitarbeitende nichts anderes tun, als sich anzupassen?»

«Nein, keineswegs – ich empfehle vor allem, dass man sich die Zeit nimmt, um sich selber, die eigene Geschichte und die eigene Herkunft kennen zu lernen. Nur wer sich seiner selbst sicher ist, nur wer auch die Brüche in seiner eigenen Biografie kennt, ist in der Lage, mit sogenannten <fremden Kulturen> auch umzugehen.»

Und dann erzählte mir Enid Kopper von einem Fall in einem transnationalen Elektronikonzern, bei dem eine Projektgruppe, bestehend aus hoch qualifizierten Fachleuten (alles Männer), beinahe auseinandergebrochen wäre – wegen kultureller Differenzen. Der Konflikt baute sich in einer äusserst schwierigen

Phase des Projekts auf, als die technischen Schwierigkeiten unüberwindlich schienen und der Zeitdruck enorm lastete. Da waren auf der einen Seite die US-amerikanischen Mitglieder der Projektgruppe, auf der anderen Seite die Kollegen aus Deutschland und aus der Schweiz, die sich zu diesem Zeitpunkt gegenseitig die Schuld am harzigen Fortgang des Projekts zuschoben, mit Vorwürfen wie diesen: Dass die Schweizer (und die Deutschen) stets nur das Negative betonten, dass sie alles immer zweimal und dreimal hin und her drehten, dass sie zu langsam seien und zu wenig flexibel, brachten die amerikanischen Kollegen vor; während die Deutschen (und die Schweizer) den Amerikanern vorwarfen, sie seien chaotisch, sprunghaft, zu wenig verbindlich und (vor allem im Verkehr per E-Mail) oft schnoddrig und arrogant.

Es habe viel gebraucht, erzählte mir Enid Kopper, die aufgebauten Vorurteile in der Projektgruppe wieder abzutragen. Dass Menschen unter Druck sich auf ihre chauvinistischen Positionen zurückziehen, dass sie dem Gegenüber mit kulturellen Vorurteilen begegnen, dieser Reflex sei noch tief verwurzelt, meinte Enid Kopper.

Und die Arbeit werde ihr so bald nicht ausgehen.

**Christoph Keller** ist Redakteur bei Schweizer Radio DRS2 und Autor beim MAGAZIN, der Wochenendbeilage des TAGES-ANZEIGERS.

## Zusammenfassung

Im Gespräch mit Personalchefs von Grossbetrieben versucht der Autor herauszufinden, welche Probleme, aber auch Chancen die Zusammenarbeit von Menschen aus verschiedenen Kulturen in einem Betrieb bietet. Entscheidend ist dabei, dass man die Vielfalt anerkennt und sie mit entsprechenden Massnahmen auch gestaltet: mit dem *diversity management*, das in seinem Kern die Chancengleichheit fördern will, aber auch versucht, die je spezifischen kulturellen Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu nutzen.

## Résumé

Au cours d'entretiens avec des responsables du personnel de grandes entreprises, l'auteur tente de dresser un bilan des apports de la collaboration avec des personnes de différentes cultures. Ce qui est déterminant, c'est de reconnaître la diversité et de l'aménager par des mesures correspondantes à l'aide du management de la diversité (*diversity management*) dont l'objectif central est de favoriser l'égalité des chances, mais qui tente également de tirer profit des capacités culturelles respectives de chaque travailleur et travailleuse.



## Rassismus am Arbeitsplatz – kein Thema in der Schweiz?

DORIS ANGST

*In der Schweiz fehlen bis heute signifikante Daten über Rassismus am Arbeitsplatz. Dies heisst aber nicht, dass es diesen nicht gibt. Durch ihre Beratertätigkeit konnte die EKR dafür genügend Beispiele sammeln. Welche Strategien bieten sich für einen Betrieb an, der das Problem angehen will?*

Es gibt in Europa bis heute noch wenig Untersuchungen zum Thema der Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz auf Grund von «Rasse», Herkunft, Hautfarbe, Religion. Die Berichte in der Studie «Preventing Racism at the Workplace»<sup>1</sup> (Wrench, 1996) zeigen auf, wie unterschiedlich sich die Situation in verschiedenen Ländern der Europäischen Union präsentiert. In Grossbritannien, den Niederlanden, in Kanada und den USA hat die Methode der «Blindkandidatur» von zwei gleichwertigen Kandidaten/-innen – Mehrheitsangehörige und Nichtmehrheitsangehörige – diskriminierende Praktiken bei der Anstellung nachgewiesen (siehe J. Wrench in dieser Ausgabe von TANGRAM). Diese Methode soll nun auch in der Schweiz für eine vergleichende Studie angewandt werden (vgl. R. Fibbi et al.). Bisher wurde in unserem Land das Thema erst im nationalen Forschungsprogramm *Migration und interkulturelle Beziehungen* (NFP 39) unter diesem spezifischen Aspekt behandelt (vgl. etwa den Beitrag von Y. Flückiger).

Es fehlen in der Schweiz aber weiterhin verlässliche Daten zu rassistischer Diskriminierung und Ungleichbehandlung in der Arbeitswelt, welche institutionell bedingt oder durch individuelle Vorurteile verursacht werden. Diskriminierung wird oft geleugnet und beschönigt oder ist dermassen systemimmanent, dass sie – wie John Wrench in seinem Beitrag zeigt – selbst den Opfern unbewusst bleibt. Nicht zu unterschätzen ist dabei die Tatsache, dass auch in unserem Land der Arbeitsmarkt auf Ungleichheit und Segmentierung beruht (vgl. dazu den Beitrag von K. Grünberg). Ungleichbehandlungen auf Grund verschiedener Merkmale – zum Beispiel der sozialen Schicht oder des Geschlechts – können sich so mit der Komponente Herkunft, Hautfarbe oder Religion überschneiden. Im erwähnten Bericht «Preventing Racism at the Workplace» wird nach-

gewiesen, dass Rassismus in jenen Ländern, die noch kein Instrumentarium für die spezifische Ungleichbehandlung auf Grund dieser Kriterien erarbeitet haben, lediglich als Zusatzkomponente zu anderen Diskriminierungen auftritt.

Die Konfliktfälle und Beanstandungen, die der EKR zu diskriminierender Behandlung am Arbeitsplatz oder während eines Bewerbungsverfahrens gemeldet wurden, belegen sämtliche Indizien einer rassistisch motivierten institutionellen oder spontanen Ungleichbehandlung, wie sie John Wrench in seinem Beitrag beschreibt.

### Grundlagen für ein Diskriminierungsverbot

Grundlagen für ein generelles Diskriminierungsverbot bildet Art. 8 der Schweizerischen Bundesverfassung. Er führt unter Absatz 2 explizit auf:

*«Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.»*

Es ist noch zu prüfen, wie weit aus diesem Artikel eine direkte Wirkung auf den zivilrechtlichen Bereich abzuleiten ist. Die Ratifizierung des Zusatzprotokolls Nr. 12 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK), das ein weitergehendes Diskriminierungsverbot für Handlungen unter Privaten enthält, könnte dazu beitragen, diese Lücke im zivilrechtlichen Bereich zu schliessen. Deshalb forderten Anfang 2001 Parlamentarier/innen die Unterzeichnung des Protokolls.

Ein weiteres Instrument der Gleichbehandlung im Bereich der Arbeitswelt stellt die Konvention Nr. 111 gegen Diskriminierung im Berufsleben und bei der Anstellung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) dar.<sup>2</sup> Sie wurde bereits 1962 von der Schweiz ratifiziert und legt Vorschriften zur

<sup>1</sup> Wrench, John 1996: *Preventing Racism at the Workplace. A Report on 16 European Countries*. Luxemburg, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

<sup>2</sup> *Convention OIT No. 111 concernant la discrimination (emploi et profession)*, 1958. Art. 1, 1 «Aux fins de la présente convention, le terme «discrimination» comprend: a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion publique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession; (...)»

Vermeidung von Diskriminierung und zur Gewährung der Chancengleichheit fest. Allerdings, sowohl die bisher von der Schweiz abgelieferten Länderberichte als auch die Kommentare der kontrollierenden Kommission konzentrierten sich in den letzten zehn Jahren auf Fragen der Chancengleichheit von Frauen, das Gleichstellungsgesetz, die kantonalen Gleichstellungsbüros, das Pensionierungsalter und auf Sozialversicherungsfragen. Rassismus wurde bisher nicht thematisiert.

Das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung CERD unterzeichnete die Schweiz 1994. Es verpflichtet die Vertragsstaaten, Rassendiskriminierung in jeder Form zu verbieten und aktiv zu beseitigen und allen Gruppen gleichberechtigt den Zugang zu wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechten zu gewähren. Bei der Ratifikation behielt sich die Schweiz zwei Vorbehalte vor: betreffend die Vereinsfreiheit und die Ausländerpolitik. Gerade die Frage der Ausländerpolitik ist in unserem Zusammenhang von Bedeutung.

Die Antirassismus-Strafnorm (Art. 261<sup>bis</sup> StGB) käme zur Anwendung, wenn in einer Branche oder einem Betrieb *öffentlich* zu Hass und Ausgrenzung gegenüber einer Gruppe oder einem Individuum aufgerufen würde. Diesen Fall kann man sich sehr wohl vorstellen, zum Beispiel wenn in einem Betrieb Flugblätter gegen eine Angestelltengruppe oder eine Person verteilt würden oder wenn – wie bereits vorgekommen – das Telefaxgerät im Betrieb zur Verbreitung antisemitischer Hetzschriften missbraucht wird. So wandte sich die Personalabteilung einer Firma vorsorglich an die EKR mit der Frage, wie man hetzerischen Formulierungen am Anschlagbrett des Betriebs sinnvoll entgegentreten könne. Wir schlugen vor, die Firmenleitung solle eine klare Stellungnahme für gegenseitigen Respekt abgeben und in einem längerfristigen Prozess ein Leitbild für die Firma erarbeiten, in welchem explizit nichtdiskriminierendes Verhalten gefordert wird.

## Strukturell bedingte Ungleichbehandlungen

Der Schweizer Arbeitsmarkt ist traditionellerweise segmentiert nach Nationalitäten. Für niedrige Arbeiten wurden ungelernete Arbeiter in den so genannten «Rekrutierungsländern» aktiv rekrutiert. Vorarbeiter und Fachkräfte und erst recht das mittlere und obere Kader setzen sich jedoch mehrheitlich aus Schweizern und Fachleuten aus den USA oder Ländern des nördlichen Europas zusammen. Ausländische Arbeitskräfte werden durch das Ausländergesetz, das sie im Fall des Ausweises B an die Firma bzw. an den Kanton bindet, und durch die Verweigerung des Familiennachzuges für Saisoniers unmittelbar diskriminiert. In dieser Unterteilung spiegelt sich

das Drei-Kreise-Modell der Ausländerpolitik, das auch heute in Form eines dualen Zulassungssystems (EU gegenüber dem Rest der Welt) eine nicht zu unterschätzende Wirkung hat. Die Studie von Yves Flückiger (siehe den Beitrag in dieser Ausgabe von TANGRAM) weist nach, dass durch den Ausländerstatus Ungleichheit und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt bis in die zweite, wenn nicht sogar dritte Generation «vererbt» wird (vgl. auch J. Wrench). Als Beispiel können die Schwierigkeiten dienen, mit denen sich Jugendliche mit jugoslawischen, arabischen, türkischen oder sonstwie «exotischen» Namen bei der Lehrstellensuche konfrontiert sehen – notabene nach absolvierter Schulzeit in der Schweiz. Andere Gründe für eine Benachteiligung sind die soziale Herkunft oder das Wohnquartier, der Bildungsgrad der Gastarbeitereltern – kurz, die fehlende soziale Integration, um bei einer Bewerbung zu reüssieren. Wenn nun in den Rezessionsjahren die Arbeitslosenquote ausländischer Arbeitnehmer/innen bedeutend höher lag (bis zu 47 %), so ist dies u. a. ein Ergebnis dieser strukturellen und kollektiven Ungleichbehandlung. Die Folgen davon sind weitreichend und langfristig.

Zu lange wurde Integration nicht als eine unerlässliche politische Aufgabe anerkannt, die präventiv gegen Diskriminierung und für Chancengleichheit wirksam ist. Erst in diesem Jahr, 2001, hat der Bund Gelder zur Förderung von Integrationsmassnahmen eingesetzt.

## Gleichbehandlung im Betrieb

Wie der Vertreter des Schweizer Arbeitgeberverbandes in der EKR, Daniel Hefti, unserer Kommission in einer Aussprache darlegte, sind die obersten Ziele der Wirtschaft der langfristige Gewinn und das Wachstum. Im Prinzip spielten die Nationalität, Geschlecht und Alter der Mitarbeitenden keine Rolle. Wichtig sei dem Arbeitgeber, dass ihr Verhalten die Leistungserbringung nicht beeinträchtige und die Werthaltung mit dem Betriebsziel vereinbar sei. Nur in einem guten Betriebsklima, in welchem sich Chancen für alle Mitarbeitenden eröffneten, könnten die Arbeitnehmer ihr volles Potenzial einbringen.

Auf der anderen Seite, so legt J. Wrench es dar, führen Werthaltungen, Vorurteile und traditionelle Anstellungsautomatismen auch in Firmen, die sich offiziell der Gleichbehandlung verpflichtet haben, zu Ausgrenzungen. In der Schweiz hat sich in den letzten Jahren – geschürt von politischen Parteien – ein Klima aufgebaut, das stark gegen gewisse ausländische Gruppen gerichtet war. Solche Pauschalierungen lassen natürlich auch Personalchefs und Vorgesetzte nicht unbeeinflusst und führen leicht, ohne ausdrückliche weitergehende Absichten, zu Diskriminierungen.



So bedeuteten gewisse Zürcher Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitsamt, dass sie «keine Türken, keine Ex-Jugoslawen» als Stellenbewerber wünschten. Das Arbeitsamt übernahm stillschweigend diese Ausgrenzung und markierte auf seiner Liste der offenen Stellen Ausschreibungen, die mit dieser Auflage verbunden waren, mit Sternchen. Eine Meldung in der Presse und eine direkte Intervention der EKR setzte dieser Praxis ein Ende.

Wenn eine Kroatianin Mitte der 90er-Jahre berichtet, sie finde mit einem Abschluss der Wirteschule und einem C-Ausweis keine Stelle, weil man keine Person aus dem Kriegsgebiet wolle, verwandeln sich diffuse Ängste zu klaren Ausgrenzungsmechanismen.

Eindeutiger ist der Fall noch, wenn die ablehnende Haltung von Seite des Arbeitgebers allein auf der dunklen Hautfarbe beruht:

wenn etwa eine dunkelhäutige Jus-Absolventin keine Praktikumsstelle findet, weil sie für die Advokaturen als zu «exotisch» gilt; oder eine Pflegerin brasilianischer Herkunft eine Absage auf eine Bewerbung bei einem

Spitex-Dienst mit der schriftlichen Begründung erhält, es

könne den alten Patienten

«nicht zugemutet werden», sich mit

einer dunkelhäutigen Hauspflegerin konfrontiert

zu sehen. Speziell Frauen anderer Hautfarbe können im betrieblichen Kontext einer mehrfachen, sowohl rassistischen wie sexistischen Benachteiligung ausgesetzt sein.

Zwar zitieren die meisten Gesamtarbeitsverträge Formulierungen des Gleichbehandlungsgebotes aus den rechtlichen Grundlagen, doch braucht es im Tagesbetrieb den bewussten Willen, Ungleichbehandlungen zu beseitigen. Speziell Fragen des Zugangs zu Weiterbildung, der Karriereplanung und der Beförderung wurden bis anhin vorwiegend unter dem Aspekt der Gleichstellung von Mann und Frau behandelt.

Eine aktive Politik gegen rassistische Diskriminierung bedingt die kritische Beleuchtung aller Auswahl- und Förderungsverfahren, verlangt präventive Schritte gegen Ungleichbehandlung und legt positive Massnahmen für benachteiligte Gruppen nahe, wie sie Christoph Keller von Grossverteilern geschildert wurden (siehe seinen Beitrag in dieser TANGRAM-Ausgabe). Es bedeutet ein aktiv kommuniziertes Engagement der Firmenleitung für die Gleichbehandlung, sei es durch ein entsprechendes

Leitbild oder verbandsübergreifende Verhaltenscodices oder gar gemäss den Prinzipien des *diversity management*. Nicht zuletzt geht es aber darum, Konflikten, in denen Rassismus, rassistische Ausgrenzung oder rassistische Diskriminierung eine Komponente bilden, offen und kreativ zu begegnen.

### **Konfliktbearbeitung im Betrieb**

Wenn sich ein farbiger Lagerangestellter bei der EKR meldet und berichtet, er werde von seinem Arbeitskollegen herumkommandiert und als «Nigger» beschimpft, so ist dies ein Konfliktfall von rassistischer Ausgrenzung unter Gleichgestellten.

Wenn er weiter berichtet, sein Chef habe ihm angeboten, er könne die Abteilung wechseln, so hat

der Betreffende Schutz von seinem Vorgesetzten erhalten. Es ging dem Betroffenen jedoch auch darum, die Haltung des Angreifers zu ändern. Hier wird, wie

leicht ersichtlich, das Firmeninteresse jedoch bald erlöschen und die Vermittlungskompetenz

des Vorgesetzten an Grenzen stossen. Und ist es

überhaupt Aufgabe des Vorgesetzten,

einen Gesinnungswandel eines Angestellten anzustreben?

Es ist von Vorteil, wenn ein Firmenleitbild oder andere firmeninterne Richtlinien Leitplan-

ken setzen für den Fall, dass sich Konflikte entwickeln. So konnte ein

führender Kopf einer Skinheadgruppe entlassen werden, weil internationales Team-

work in einer gemischten Gruppe Teil seines Arbeitsvertrages war. Hier widersprach die Gesinnung

des Angestellten dem unterzeichneten Vertrag.

Die Entwicklung eines Firmenleitbildes stellt in sich einen herausfordernden Prozess dar – gerade

weil es um eine Wertediskussion geht, die offen geführt werden sollte. Grössere Betriebe werden eher

in solche Prozesse investieren, während dies in kleineren und mittleren Betrieben seltener vorkommt.

Dafür ist hier – im positiven wie im negativen Sinne – die (Wert-)Haltung des Patrons prägend.

Bei Konflikten unter gleichgestellten Mitarbeitenden kann eine klare Haltung des/der Vorgesetzten das Opfer schützen. Entsprechende Erfahrungen hat

man in den letzten Jahren mit dem Phänomen *Mobbing* gesammelt. Dabei ist zu beachten, dass Aus-

grenzungen sich gegen Individuen oder Gruppen richten, sich aber auch unter unterschiedlichen

Gruppen Zugewanderter abspielen können.

**Die EKR  
will Partnerin  
für beide Seiten – die  
staatliche und die zivile – sein,  
sie sieht ihre Rolle als  
diejenige einer  
Vernetzerin**



Bei Diskriminierungen, die sich in der Linie abspielen, erschwert das Machtgefälle unter den Beteiligten die Lösung. Der EKR sind Fälle bekannt, wo sich Angestellte, die sich über rassistische Äusserungen eines Chefs beschwerten, selbst unter Druck gerieten. Bekannt ist der Fall des Lehrers, der aus der Schule gemobbt wurde, weil er wagte, Rassismus und Antisemitismus im Klassenzimmer zu thematisieren und dies auch gegen seine Vorgesetzten verteidigte.

Wichtig ist, dass in jedem Betrieb oder in nahe gelegenen und leicht zugänglichen Stellen bei Konflikten eine unbeteiligte Person angesprochen werden kann – dies gilt nicht nur für rassistische Ausgrenzungen und Konflikte, sondern für jeden Streitfall, ob *Mobbing* oder Gleichstellungsproblematik. Die Ansprechperson muss über genügend Autorität und hierarchischen Status verfügen, um Konflikte auch mit Höhergestellten bearbeiten zu können. In gewissen Fällen ist es angebracht, einen externen Mediator bzw. eine Mediatorin beizuziehen, wie das Nichtregierungsorganisationen, zum Beispiel die *Association romande contre le racisme*, anbieten. Die Schlichtungsperson sollte über vertiefte Kenntnis auch im Bereich Rassismus verfügen und sie muss wissen, was Ausgrenzung oder Diskriminierung auf Grund der Hautfarbe, Herkunft, Religion bedeutet und welcher Art die Verletzungen für das Opfer sind.

So wie in den letzten zehn Jahren die Sensibilität gegenüber sexueller Belästigung und gegenüber Ungleichbehandlung von Frauen im Betrieb gewachsen ist, so muss die Erkenntnis wachsen, dass Ausgrenzung und Diskriminierung allein auf Grund der Herkunft oder der Hautfarbe einer Person äusserst schmerzhaft sind. Wird das Selbstwertgefühl des Opfers beeinträchtigt, so werden auch die Leistungen in einem Betrieb herabgesetzt. Ein vergiftetes Klima, unterschwellige, versteckte und indirekte Unterdrückungen dienen nicht der Wert-

schöpfung und damit nicht dem Interesse des Betriebs. Die dadurch entstehenden Reibungs- und Konfliktkosten schlagen negativ zu Buche. Kein Arbeitgeber kann daran Interesse haben.

**Doris Angst Yilmaz** ist Leiterin des Sekretariats der EKR

### **Zusammenfassung**

*Es gibt in Europa bis heute noch wenig Forschung zum Thema der Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz auf Grund von «Rasse», Herkunft, Hautfarbe, Religion – so auch in der Schweiz. In jenen Ländern, die noch kein Instrumentarium dafür erarbeitet haben, taucht Rassismus lediglich als Zusatzkomponente zu anderen Diskriminierungen auf.*

*Trotz des Gebots der Gleichbehandlung beruht der Schweizer Arbeitsmarkt, unterstützt durch das Ausländergesetz, grundsätzlich auf Segmentierung. Ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind bis in die zweite oder dritte Generation Ungleichbehandlungen unterworfen. Im Betrieb bedarf es besonderer Anstrengungen, um die Gleichbehandlung durchzusetzen und Automatismen bei der Anstellung oder Beförderung oder vorurteilsbehaftete Minderqualifizierungen aufzuheben. Ein wichtiges Anliegen ist der EKR die Konfliktbearbeitung im Betrieb durch Personen, die über genügend Know-how im Bereich der Rassismusbekämpfung und über genügend Autorität verfügen, Konflikte auch mit Höhergestellten zu behandeln. Genauso wie wir hellhöriger gegenüber sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geworden sind, muss auch die Sensibilität gegenüber den schmerzhaften Folgen einer rassistisch motivierten Zurücksetzung wachsen. Ein Betriebsklima, in welchem allen Entwicklungschancen geboten werden, liegt im Interesse des Firmenziels und des Arbeitgebers.*



## Diskriminierung im Arbeitsmarkt: «Rasse» oder Klasse?

WALTER SCHMID

*Diskriminierungen in der Arbeitswelt haben verschiedene Ursachen. Fremdenfeindlichkeit und Rassismus sind nur eine davon. Ebenso wichtig sind Ausgrenzungen, welche auf sozialen Kriterien beruhen. Eine erfolgreiche Strategie zur Bekämpfung der Diskriminierung muss daher den Fragen der Integration und der sozialen Gerechtigkeit einen angemessenen Platz einräumen.*

Die Diskussion um Diskriminierungen in der Arbeitswelt steht in der Schweiz erst am Anfang. In den USA ist die langjährige Strategie der *affirmative action*, welche durch positive Diskriminierungen gesellschaftlichen Benachteiligungen entgegenwirken wollte, unter Beschuss geraten. Eine der neuen Strategien heisst *diversity management*; sie setzt bei den Vorteilen einer Durchmischung von Bevölkerung und Belegschaft an (vgl. den Beitrag von John Wrench). In Europa hat die Diskussion seit der Verankerung des Diskriminierungsverbotes im Amsterdamer Vertrag einen neuen institutionellen Rahmen erhalten. Eine eigens eingerichtete Stelle der Europäischen Union zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (EUMC in Wien) befasst sich unter anderem auch mit Fragen der Diskriminierung am Arbeitsplatz.

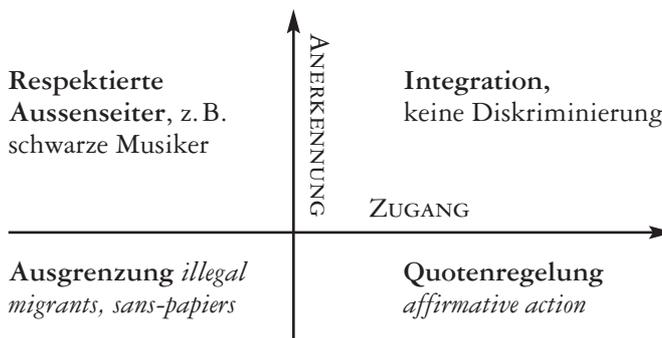
Spätere Generationen werden dereinst beurteilen können, wie sich die schrittweise Ablösung sozialer Kriterien zur Beurteilung gesellschaftlicher Ungleichheiten durch jene der «Rasse» oder der Ethnie auf den Lauf der sozialpolitischen Entwicklung unserer Länder ausgewirkt haben. Ohne Zweifel führt diese neue Perspektive zu Erkenntnissen über Diskriminierungstatbestände, die sonst dem öffentlichen Bewusstsein verborgen geblieben wären, und auch zur Entwicklung neuer Strategien im Kampf gegen Diskriminierung. Gleichzeitig aber scheint das Ausblenden sozialer Kriterien auch geeignet, die Ursachen von Diskriminierungen zu vernebeln und verschiedene der Gesellschaft innewohnende Widersprüche zu verdecken.

So stellt sich in unserem Kontext die Frage, inwiefern Diskriminierungen in der Arbeitswelt ihre Ursache tatsächlich in ethnischen oder rassischen Unterschiedsmerkmalen haben und inwieweit der soziale Status einzelne Unterschiede erklärt. Trifft es beispielsweise zu, dass sich der hohe Anteil der ausländischen Personen unter den Arbeitslosen, im Bereich der schlecht bezahlten Schwerarbeit oder der Schwarzarbeit in erster Linie mit Rassismus und

Fremdenfeindlichkeit erklären lässt? Spiegelt sich in diesem zurzeit bevorzugten Interpretationsmuster sozial ungleicher Verhältnisse nicht auch die Tendenz der aktuellen politischen Kultur, Fragen der sozialen Schichtung oder gar der Klasse auszublenden und zu ersetzen durch Erklärungsmuster, welche zu politisch akzeptierten Postulaten führen wie etwa jenem des Rassismusverbots? Und werden nicht im selben Zuge Konsequenzen ausgeschlossen, die politisch nicht erwünschte Eingriffe in die Marktordnung oder sozialstaatliche Massnahmen beinhalten könnten?

### Anerkennung und Zugang

Schlüssel zur Integration in die Arbeitswelt



Nicht uninteressant ist es, sich zur Illustration dieser Fragestellung die Lohnunterschiede einzelner Bevölkerungsgruppen in der Schweiz anzusehen. In der Höhe des Lohnes findet die Anerkennung einer Arbeitsleistung durch Markt und Gesellschaft bekanntlich ihren direktesten Niederschlag. Dabei stellen wir fest, dass die Löhne der Ausländerinnen und Ausländer durchschnittlich 14 % tiefer liegen als jene der Schweizerinnen und Schweizer. Dies lässt zunächst auf eine Diskriminierung der Ersteren schliessen. Ein zweiter Blick aber zeigt, dass nicht die Farbe des Passes und wahrscheinlich auch nicht immer jene der Haut den Lohn bestimmen, sondern die Ausbildung, die berufliche Stellung und die Branchenzugehörigkeit. So verdienen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aus Nord- und Westeuropa 46 % mehr als Ausländerinnen und Ausländer aus dem Nicht-EU-Raum. Sie verdienen auch 9 % mehr als die Schweizerinnen und Schweizer. Einen auslän-

dischen Pass zu besitzen führt an sich also nicht zu einer einkommensmässigen Diskriminierung. Es kommt schon darauf an, ob man in einer Chefetage landet oder im Service.

Und die «Rasse»? Darüber sagt die Einkommensstatistik nichts aus. Es entspricht einer Erfahrungstatsache, dass die Hautfarbe in zahlreichen Situationen tatsächlich Diskriminierungen nach sich zieht, vor allem in Bewerbungsverfahren. Doch ist davon auszugehen, dass die Zugehörigkeit zu einer sozialen Schicht von ebenso entscheidender Bedeutung ist. Der Broker aus Asien oder die schwarze Kaufrau aus den USA werden unabhängig von Rasse und Herkunft mehr verdienen als die Portugiesin in der Lingerie oder ihr Mann auf dem Bau.

Die Rezessionsjahre, die hinter uns liegen, haben mit aller Deutlichkeit gezeigt, dass Arbeitslosigkeit und Armut vor allem jene Personen getroffen haben, die unqualifizierte Arbeiten verrichten und über keine oder nur eine schlechte Ausbildung verfügen. Waren sie zusätzlich mit gesundheitlichen oder sonstigen persönlichen Problemen belastet, so wurden viele von ihnen einfach ausgegrenzt.

Die einheimische Unterschicht war davon ebenso betroffen wie ausländische Personen. Letztere wurden vergleichsweise häufiger in die Langzeitarbeitslosigkeit abgeschoben, nicht in erster Linie, weil Fremdenfeindlichkeit und Rassismus sie ausgegrenzt hätten, sondern weil vor allem sie die unqualifizierten Arbeiten in unserem Land verrichten, und dies zu niedrigen Löhnen. Manchmal könnte man versucht sein, in modernen Konsumgesellschaften das Geld zum alles übertrumpfenden Zugehörigkeitskriterium zu erklären. Dann gälte tatsächlich: Wer es hat, gehört hierher, wem es abgeht, der oder die wird fremd, und wär' er oder sie auch von hier.

Im Kampf gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus werden Antidiskriminierungsgesetze immer wichtiger. Klar definierte Mindeststandards, Klagerechte, Schutzrechte, strafrechtliche und präventive Massnahmen werden schrittweise in die nationalen und europäischen Gesetzgebungen aufgenommen und bilden Teil eines modernen Verständnisses von Rechtsstaat und Rechtskultur. Wie wirksam sind diese Instrumente im Kampf gegen Diskriminierungen in der Arbeitswelt? Lassen sich ungleiche Chancen im Arbeitsmarkt wirksam bekämpfen, solange Konkurrenz das vorherrschende Prinzip darstellt?

Lassen sich ungerechte Lohnunterschiede erfolgreich thematisieren, wenn die Gesellschaft immer grössere Gefälle zu akzeptieren scheint? Andreas Wimmer hat gar die ernüchternde Hypothese vertreten, dass in Ländern mit einem ausgebauten Antidiskriminierungsrecht die Diskriminierungsraten nicht unter jenen liegen, welche in Staaten ohne privatrechtliche Gesetzesdispositive zu beobachten seien (vgl. TANGRAM 4/1998, S. 38).

Es spricht einiges dafür, im Kampf gegen Diskriminierung in der Arbeitswelt der Integrationsförderung einen ebenso bedeutenden Platz einzuräumen. Chancengleichheit in der Arbeitswelt beruht auf zwei gleichwertigen Pfeilern: auf dem Zugang zur Arbeit und der gesellschaftlichen Anerkennung der Arbeitenden. Wer rechtlich oder faktisch keinen Zugang zur Arbeit hat, bleibt ausgegrenzt. Durch rechtliche Entkrampfungen lassen sich Zugangsbarrieren abbauen wie z.B. Mobilitätsschranken, die heute noch für gewisse Ausländergruppen gelten, oder der Ausschluss vom öffentlichen Dienst. Durch Quotenregelungen im Sinne von *affirmative actions* lassen sich auch die faktischen Zugangsschranken bis zu einem gewissen Grade abbauen.

Der Zugang allein beseitigt die Diskriminierung noch nicht. Es braucht zusätzlich die Anerkennung in Gesellschaft und Arbeitswelt. Gesetzliche Bestimmungen helfen hier höchstens indirekt. Erst wer rechtlich und faktisch den Zugang zur Arbeit besitzt und darüber hinaus soziale Anerkennung geniesst, hat weniger mit Diskriminierungen zu rechnen. *Diversity management* setzt hier an. Es handelt sich um eine Strategie der kulturellen Vielfalt in Unternehmen, welche darauf abzielt, allen Mitarbeitenden – gleich welcher Herkunft – eine soziale Anerkennung zu verschaffen (siehe dazu auch den Beitrag von Christoph Keller in dieser Ausgabe von TANGRAM). Darum geht es auch bei der Integration. Jeder Mensch macht selber die Erfahrung, dass er oder sie sich in einer Gruppe dann integriert fühlt, wenn er oder sie zu ihr zugelassen ist, und zwar

als anerkanntes, gleichwertiges Mitglied. Integrationsmassnahmen dienen deshalb diesem doppelten Ziel: der Eröffnung von Zugängen und der Förderung gesellschaftlicher Anerkennung.

Rechtlich garantierter Zugang ohne gesellschaftliche Anerkennung schützt vor Diskriminierung nicht. Wer etwa über eine Quote für ethnische Minderheiten einen Arbeitsplatz erhält, ist zwar zugelassen, fühlt sich aber so lange ausgegrenzt, als seine Stellung im Betrieb nicht anerkannt wird. Hier liegen die Grenzen der *affirmative action*. Um ein Bei-

**Wer  
Geld hat,  
gehört hierher,  
wem es abgeht,  
der oder die wird  
fremd, und wär'  
er oder sie  
auch von  
hier**



spiel aus unserem Land zu nehmen: Den Sozialbehörden war es in den Neunzigerjahren trotz aller Bemühungen vielfach nicht gelungen, die Beschäftigten im ergänzenden Arbeitsmarkt erfolgreich zu integrieren. Dies hing nicht mit dem mangelnden Zugang zu Arbeit und Brot zusammen, sondern mit der mangelnden gesellschaftlichen Anerkennung, die unsere Leistungsgesellschaft dieser Form von Arbeit zu zollen bereit ist.

Umgekehrt vermag gesellschaftliche Anerkennung allein nicht zu genügen. Nicht selten erfahren gerade Angehörige anderer Ethnien und Kulturen eine hohe Wertschätzung, etwa afrikanische Musiker oder buddhistische Mönche. Bleibt es bei der gesellschaftlichen Anerkennung, ohne dass sich Zugangsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt auf tun, sind sie in ihrer Rolle gefangen und diskriminiert.

Am meisten unter Diskriminierungen zu leiden haben aber jene Parias der modernen Gesellschaften, die weder Zugang zu legaler Arbeit haben noch gesellschaftliche Anerkennung geniessen. Es sind die Illegalen oder Papierlosen, jene Millionen von Menschen zum Beispiel, ohne die weder in Europa noch in Nordamerika Gemüse und Früchte auf die Tische kämen. Ökonomisch notwendig, sozial ausgegrenzt und rechtlich inexistent – es gab sie zu allen Zeiten: von den Sklaven über das Proletariat zu den *clandestini* und *sans-papiers*. Wie viele es sind und wie lastend die Diskriminierungen drücken, hängt nicht zuletzt von der Sensibilität einer Gesellschaft gegenüber den sozialen Verhältnissen ab. Das Problem dieser Menschen war und ist in erster Linie ihr sozialer und rechtlicher Status.

Zwischen ethnischer bzw. nationaler Zugehörigkeit und Klassenzugehörigkeit bestehen zwar unbestreitbare Zusammenhänge. Wer aber deswegen die sozialen Zusammenhänge ausblendet, verkürzt die Wahrnehmung. Der Kampf gegen Diskriminierung in der Arbeitswelt braucht ausser Antidiskriminierungsmassnahmen vor allem auch eine konsequente Integrationsförderung und einen Sinn für soziale Gerechtigkeit.

**Dr. Walter Schmid**, Vizepräsident der *Eidgenössischen Ausländerkommission (EKA)* und Präsident der *Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS)*.

## Zusammenfassung

*Diskriminierungen in der Arbeitswelt haben verschiedene Ursachen. Fremdenfeindlichkeit und Rassismus sind nur eine davon. Ebenso wichtig sind Ausgrenzungen, welche auf sozialen Kriterien beruhen. So waren in den Rezessionsjahren die Angehörigen der wenig qualifizierten Unterschicht insgesamt – einheimische und zugewanderte Personen – unverhältnismässig stark von Arbeitslosigkeit und Ausgrenzung betroffen.*

*Der Autor vertritt die Ansicht, dass die Wirkung von Antidiskriminierungsgesetzen in der Arbeitswelt nicht überschätzt werden sollte. Eine erfolgreiche Strategie zur Bekämpfung der Diskriminierung in der Arbeitswelt muss den Fragen der Integration und der sozialen Gerechtigkeit einen angemessenen Platz einräumen. Chancengleichheit in der Arbeitswelt beruht auf zwei gleichwertigen Pfeilern: auf dem Zugang zur Arbeit und der gesellschaftlichen Anerkennung der Arbeitenden. Erst wer rechtlich und faktisch den Zugang zur Arbeit besitzt und darüber hinaus soziale Anerkennung geniess, hat weniger mit Diskriminierungen zu rechnen.*

*Zwischen ethnischer bzw. nationaler Zugehörigkeit und Klassenzugehörigkeit bestehen unbestreitbare Zusammenhänge. Der Kampf gegen Diskriminierung in der Arbeitswelt braucht ausser Antidiskriminierungsmassnahmen vor allem auch Integrationsförderung und einen Sinn für soziale Gerechtigkeit.*

## Résumé

*Les causes des discriminations dans le monde du travail sont variées. L'hostilité envers les étrangers de même que le racisme n'en constituent qu'un des aspects et les exclusions qui ont pour origine des critères sociaux sont au moins aussi importantes. C'est ainsi que durant les années de récession, les membres des couches les moins qualifiées de la population (indigènes et personnes immigrées) ont été proportionnellement beaucoup plus touchés par le chômage et l'exclusion que les autres couches.*

*Pour l'auteur, il ne faudrait pas surestimer l'efficacité des lois anti-discriminatoires du monde du travail. Pour être efficace, une stratégie de lutte contre la discrimination dans le monde du travail doit faire une place adéquate aux questions de l'intégration et de la justice sociale. L'égalité des chances dans le monde du travail s'appuie sur deux piliers d'égale importance: l'accès au travail et la reconnaissance sociale des travailleurs. C'est seulement dès lors qu'un individu a le droit de travailler, et qu'il peut effectivement le faire, qu'il jouit d'une reconnaissance sociale qui le met, en partie du moins, à l'abri de la discrimination.*

*On peut établir des parallèles indiscutables entre appartenance ethnique, resp. nationale et classes sociales. La lutte contre la discrimination dans le monde du travail passe certes par des mesures de lutte contre la discrimination mais également par la promotion de l'intégration et la sensibilisation à la justice sociale.*



## Du marché du travail des requérants d'asile et des personnes admises de manière provisoire

MARCELLO FONTANA

*Les débats qui portent sur le domaine de l'asile sont toujours très passionnants. Mais quelles raisons poussent les requérants d'asile à venir en Suisse? Quel est le rôle joué par ces personnes sur le marché du travail suisse? Quelles places occupent-ils? A quelles conditions?*

Le domaine de l'asile subit un poids politico-médiatique croissant et considérable lié à l'explosion des demandes d'asile depuis le début des années 90. Les causes de cette focalisation sur le domaine de l'asile sont tant la hausse des dépenses qui ont quadruplé en dix ans que l'apparition au début de la dernière décennie d'un taux de chômage inhabituel pour la Suisse, accompagné inévitablement par le sentiment de xéno-saturation.

Cette contribution a pour but d'esquisser un portrait de la présence des personnes du domaine de l'asile sur le marché du travail en Suisse et par la même occasion souhaite dissiper des ambiguïtés qui entourent ce sujet.

Le premier point important est l'identification des personnes concernées. Il est question dans cet article des requérants d'asile, donc de personnes qui ont adressé aux autorités suisses une demande de protection contre des persécutions, et des personnes admises de manière provisoire, c'est-à-dire les personnes qui «sont exposées à un danger général grave, notamment pendant une guerre civile ou lors de situations de violence généralisée»<sup>1</sup>, et qui ont le droit de rester en Suisse jusqu'à ce que la situation politique se calme dans leur pays d'origine.<sup>2</sup> Actuellement – à la fin du mois de juin 2001 – on a enregistré en Suisse 34 850 requérants d'asile et 32 810 personnes admises de manière provisoire, ce qui, au fond, représente moins du 1 % de la population résidente en Suisse.

### L'accès au marché du travail des personnes du domaine de l'asile

La législation fédérale, en ce qui concerne les conditions de vie des requérants d'asile et des personnes

admises à titre provisoire, prescrit explicitement un seul élément: l'obtention d'un permis de travail. Celui-ci peut être octroyé, au bien vouloir des autorités cantonales, seulement et au plus tôt 3 mois après le dépôt d'une demande d'asile. Ces mêmes autorités décident aussi de la branche pour laquelle l'autorisation peut être délivrée. Toutes les autres conditions de vie des personnes du domaine de l'asile sont régies par les législations cantonales et/ou communales. En tant que corollaire, il ne faut pas oublier que ces personnes ne peuvent obtenir une autorisation de travail que pour des places qui n'ont pas pu ou voulu être pourvues par des citoyens suisses ou par d'autres étrangers en possession d'un permis B ou C.

### La présence des personnes du domaine de l'asile sur le marché du travail suisse

A la fin du premier trimestre 2001, le nombre total des personnes actives en Suisse s'élevait à 3,931 millions, dont 0,991 million étaient des étrangers. Pendant la même période, environ 15 500 personnes du domaine de l'asile exerçaient une activité lucrative. En proportion elles représentaient le 0,4 % des personnes actives et le 1,56 % des étrangers occupés en Suisse.

Malgré la forte rotation des personnes occupées (on enregistre chaque trimestre entre 2000 et 3000 nouvelles autorisations de travail et autant de fin de relations de travail), on constate un nombre relativement stable de personnes occupées (entre 15 500 et 18 000 dans les dernières cinq années). Autre aspect étonnant: la constatation d'une fluctuation saisonnière très contenue.

L'observation parallèle des effectifs du domaine de l'asile et des personnes qui exercent une activité lucrative, révèle une indépendance marquée entre les deux développements. Par exemple, au mois d'août 1999, on a enregistré 116 400 personnes du domaine de l'asile dont 17 200 exerçant une activité lucrative. A la fin du mois de juin 2001, sur un effectif de 68 000 personnes, 15 500 personnes étaient actives, ce qui signifie une réduction de 42 % des effectifs et une réduction des personnes actives de l'ordre de 10 %. Ces observations nous permettent de constater que le niveau d'occupation des per-

<sup>1</sup> L'admission provisoire peut en outre être accordée aux personnes pour lesquelles «l'exécution du renvoi n'est pas possible, est illicite ou ne peut être raisonnablement exigée».

<sup>2</sup> Dans les médias et les discours politiques, ces deux statuts sont parfois mélangés avec celui du réfugié qui, en possession d'un permis B ou C bénéficie de tous les droits d'une personne durablement établie en Suisse.



sonnes du domaine de l'asile est indépendant de leur effectif. Ces personnes répondent à une demande spécifique de main-d'œuvre vraisemblablement peu ou sous-qualifiée. Cette constatation contredit l'affirmation qui prétend que le niveau d'occupation de ces personnes est proportionnel au nombre des personnes présentes, comme si, dans le cas du marché du travail, c'était l'offre qui dictait la demande. A ce sujet, sachant que l'octroi d'une autorisation de travail est exclusivement de compétence cantonale, il est normal que les pratiques puissent différer d'une région à l'autre, étant donné que des politiques plus libérales ou restrictives en matière d'autorisation de travail varient selon les cantons. Ces différences ont été constatées dans le contexte des personnes admises de manière provisoire où un degré d'occupation variant entre 40 % et 70 % des personnes en âge de travailler a été observé.

### **Le niveau des salaires des personnes du domaine de l'asile**

Les requérants d'asile se présentent sur le marché du travail avec des origines culturelles et des formations disparates. Très souvent dépourvus de documents d'identité, ils n'ont pas la possibilité de démontrer le niveau de formation qu'ils ont acquis dans leur pays d'origine et, au cas où ceux-ci pourraient être certifiés, une équivalence même partielle est souvent pratiquement impossible. En outre, ces personnes ont un statut très précaire qui peut les obliger à devoir quitter notre territoire dans des délais très courts (3-6 mois).

Dans de telles conditions, l'employeur, s'il le veut, n'engagera que des personnes possédant un statut précaire et une formation non nécessairement reconnue pour des travaux de moindre importance (gros œuvre, arrière-cuisine, travaux d'entretien de bâtiments, etc.) et dont les contrats de travail pourront être résiliés dans des délais très brefs.

**Un tiers des personnes exerçant une activité lucrative a un salaire mensuel inférieur à 1000 fr. et la moitié touche un salaire inférieur à 2000 fr.**

Grâce aux renseignements qui nous sont fournis par les montants versés dans les «comptes de sûreté»<sup>3</sup>, une approximation assez précise des revenus des requérants d'asile et des personnes admises à titre provisoire peut être obtenue. Leur salaire mensuel moyen pendant l'année 2000 s'est élevé à environ 2300 fr. par mois. Il s'agit ici de salaires bruts, donc avant le prélèvement de 10 % pour le compte de sûreté, les retenues sociales et l'impôt à la source. L'analyse des différentes tranches de salaires est assez révélatrice du type d'activité rémunérée. Un tiers des travailleurs a un salaire mensuel inférieur à 1000 fr. Si on considère une palette plus large, la moitié des personnes exerçant une activité lucrative bénéficie d'un salaire inférieur à 2000 fr. Seul un quart des personnes du domaine de l'asile bénéficie d'un revenu moyen supérieur à 3000 fr. par mois.

Étant donné ce qui précède, il résulte très clairement qu'au vu du niveau suisse des salaires ainsi que du degré élevé de couverture des prestations sociales, aucun citoyen suisse et aucune personne originaire des «réservoirs traditionnels de main-d'œuvre» pour le marché national ne serait disposé à travailler pour des salaires si bas.

### **La répartition par branche de l'activité des requérants d'asile**

Le niveau des salaires indique dans quelles branches ces personnes sont actives. Les données de juin 2001 révèlent clairement que les secteurs touchés sont ceux qui traditionnellement sont considérés à bas salaire. Plus de la moitié des requérants d'asile et des personnes admises à titre provisoire (51 %) travaillent dans l'hôtellerie (secteur historiquement connu pour les bas salaires et sujet à de fortes variations saisonnières et à des fluctuations conjoncturelles). Les autres secteurs de prédilection des personnes du domaine de l'asile sont l'industrie (12 %), le nettoyage (9 %) et les travaux administratifs en général (6 %). Résultat intéressant à signaler: 17 % des personnes occupées est enregistré sous la branche «autres professions», ce qui est symptomatique de travaux insuffisamment définis, caractéristiques d'une main-d'œuvre peu qualifiée. Le reste (5 %) est réparti entre les transports et l'agriculture avec chacun 2 % et le domaine des soins avec 1 %.

<sup>3</sup> Les «comptes de sûretés» sont des comptes qui sont ouverts pour toutes les personnes du domaine de l'asile et qui exercent une activité lucrative. Sur ces comptes, les employeurs doivent verser le 10 % du salaire brut de chaque personne du domaine de l'asile exerçant une activité lucrative. Ce montant, à la suite d'un calcul individuel, est utilisé pour rembourser les frais d'assistance que la personne ou sa famille auraient engendrés par leur demande d'asile. L'éventuel solde positif est versé par la suite au travailleur.

Depuis quelques temps, certaines voix se sont prononcées en faveur d'une «utilisation» des personnes du domaine de l'asile en tant que «réservoir de main-d'œuvre peu qualifiée». S'il est vrai que ces personnes répondent à une demande de travail à bas salaire, il est d'autant plus vrai que ces personnes ont des origines et des aptitudes spécifiques qui ne peuvent pas être valorisées de façon interchangeable. A ce propos il suffit de considérer la forte présence de ressortissants sri-lankais dans le secteur de l'hôtellerie ainsi que la forte demande de ressortissants d'origine africaine pour les travaux de boucherie. Parallèlement, une présence minimale de ces personnes dans le secteur agricole est à relever des informations à notre disposition. En effet les personnes originaires de zones rurales ont plus de difficultés à disposer de l'argent nécessaire pour leur voyage (la forte migration d'origine kosovare des années passées fait exception à cette situation à cause de la proximité de la région du conflit, des gens de toutes origines sociales sont arrivés en Suisse).

**Aucun citoyen suisse et aucune personne originaire des «réservoirs traditionnels de main-d'œuvre» ne serait disposé à travailler pour des salaires si bas**

### **Le facteur d'attrait joué par le marché du travail sur le plan suisse**

Lors d'un débat sur le marché du travail et le domaine de l'asile, l'opinion publique a établi une corrélation entre la hausse des demandes d'asile et l'accès au marché du travail. Or, ce n'est pas le cas. La réalité révèle en effet que, dans le contexte international, la Suisse a été en 1999, parmi les pays européens, le troisième pays d'accueil (après l'Allemagne et le Royaume-Uni). En 2000 par contre, elle se trouve «reléguée» au septième rang (après l'Allemagne, le Royaume-Uni, les Pays-Bas, la Belgique, la France et l'Autriche). Ces données indiquent que le nombre de demandes dans notre pays est dicté plus par d'autres facteurs que par l'attrait que représente la situation économique et sociale particulièrement privilégiée de notre pays. A ce propos, une étude récente<sup>4</sup> sur les critères de préférence du pays de destination des requérants d'asile montre que les

facteurs les plus influents sur le choix du pays d'accueil souhaité résident dans la possibilité «d'obtenir l'asile ou un statut légal» et «l'état de droit et de démocratie». Ces facteurs sont suivis par la «présence de la famille ou d'amis» et la «facilité de formation». Viennent enfin, et dans un contexte de moindre importance, «le niveau élevé de l'assistance sociale», «les facilités pour travailler» et «le niveau élevé du standard de vie». La «facilité d'entrer et la proximité géographique» jouent un moindre rôle.

### **Considérations finales**

Il sied de signaler qu'indépendamment de la politique appliquée par les différentes autorités cantonales, les personnes du domaine de l'asile ne rentrent dans le marché du travail qu'après une période d'insertion et de «familiarisation» avec la réalité de l'accueil. L'insertion dans le marché du travail n'est réalisée que très rarement durant la première année de séjour – une constatation qui remet en question la réelle portée des mesures d'interdiction d'accès au

marché du travail pour les requérants d'asile. Le début d'une activité lucrative est donc fonction de la durée du séjour. C'est pour cette raison que, même si le nombre des requérants d'asile et celui des personnes admises de manière provisoire sont équivalents, leur présence sur le marché du travail est très différente. Les personnes admises de manière provisoire, dont la présence en Suisse est effective durant plusieurs années, représentent en effet le 70 % des personnes actives du domaine de l'asile alors que les requérants d'asile ne constituent que le 30 %. Si l'on veut respecter les principes essentiels de la dignité humaine, il faut tout mettre en œuvre pour faire en sorte que les personnes censées rester en Suisse à moyen terme puissent, durant leur séjour provisoire, acquérir certaines compétences professionnelles et sociales et, ainsi, assurer leur indépendance de l'aide sociale. En effet, les obliger à l'inactivité, de par l'introduction de mesures d'interdiction d'emploi, les conduirait à une marginalisation qui aurait certainement des retombées négatives au niveau de l'assistance. Cette valorisation de la personne présente deux avantages: d'abord les réfugiés statutaires bénéficieront de mesures d'intégration spécifiques; ensuite et dans l'optique d'un retour probable, un bagage de connaissances sera fourni aux requérants

<sup>4</sup> Eñonayi-Mäder Denise, Milena Chimienti, Janine Dabinden, Etienne Piguet 2001. *Asyldestination Europa: Eine Geographie der Asylbewegungen*. Seismo-Verlag, Zürich.



d'asile déboutés. A ce sujet, il faut souligner que les personnes exerçant une activité lucrative contribuent directement à la réduction des dépenses du domaine de l'asile et donc à l'affaiblissement du sentiment d'incompréhension qui touche les personnes ressortissant au domaine de l'asile. Il faut aussi relever que l'accès au marché du travail de ces personnes engendre une baisse importante des coûts (problèmes liés à la criminalité et aux dépenses dans le domaine de la santé).

Au vu des arguments avancés auparavant, il apparaît que les personnes du domaine de l'asile, appelées à séjourner longtemps en Suisse – il faut ici faire état du nombre important de personnes admises de manière provisoire cité plus haut – devraient pouvoir accéder plus facilement au marché du travail et obtenir une rémunération équitable, c'est-à-dire proportionnelle au travail fourni. La compensation partielle fournie par l'État sous forme de prestations d'assistance devrait n'avoir qu'un caractère subsidiaire et ne pas fournir un alibi permettant à l'employeur éventuel de se dégager de ses responsabilités.

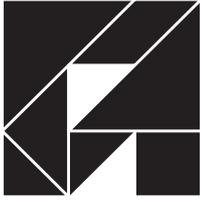
**Marcello Fontana**, Dr. rer. pol., Office fédéral des réfugiés. L'auteur s'exprime à titre personnel.

## Résumé

*Le domaine de l'asile est autant objet de discussions que méconnu. Quand on traite de ce sujet en liaison avec le marché du travail, la plupart des fois la discussion devient idéologique et émotionnelle. Cependant, cette contribution a pour but d'esquisser un portrait de la présence des requérants d'asile et des personnes admises de manière provisoire sur le marché du travail suisse et par la même occasion souhaite dissiper des ambiguïtés qui entourent ce sujet. En plus des conditions d'accès à une activité lucrative, il est question des caractéristiques particulières de ces personnes dans le domaine des salaires ainsi que des branches d'activités. Une tentative de réponse aux préjugés les plus répandus est aussi proposée.*

## Zusammenfassung

*Der Asylbereich steht zwar oft im Zentrum der Diskussionen, wird aber ebenso oft verkannt. Besonders bezüglich Asyl und Arbeitsmarkt wird die Diskussion meistens ideologisch und emotional geführt. In diesem Beitrag wird ein realistisches Bild der Lage der Asylsuchenden und vorläufig Aufgenommenen auf dem Arbeitsmarkt aufgezeigt, um bestehende Missverständnisse zu zerstreuen. Mit dem Beitrag sollen verbreitete Vorurteile entkräftet werden, die über den Zugang zum Arbeitsmarkt, die Löhne und Branchen, in denen diese Personengruppe vor allem tätig ist, bestehen.*



## Nationale Konferenz «Alle anders – Alle gleich» organisiert von der EKR und dem *Forum gegen Rassismus*

21. MÄRZ 2001 AN DER ETH ZÜRICH

Oft werden in der Schweiz die Auswirkungen von Weltkonferenzen im Bereich der Menschenrechte zu wenig beachtet. Wie können die international diskutierten Anliegen auch in unserem Lande verbreitet werden? Diesem Zwecke diene die von der EKR und dem *Forum gegen Rassismus* organisierte Nationale Konferenz «Alle anders – Alle gleich». Ziel der Konferenz war, die Aufmerksamkeit auf die Vorbereitungen zur Weltkonferenz der UNO gegen Rassismus, die Anfang September in Durban/Südafrika stattfinden wird, zu lenken und gleichzeitig die Ergebnisse der europäischen Vorkonferenz vom Oktober 2000 in Strassburg bekannt zu machen.

Die rund 120 Teilnehmenden, die sich aus Experten/-innen, Vertretern /innen von Nichtregierungsorganisationen, Medienleuten und kantonalen Fachleuten zusammensetzten, verfolgten mit Interesse die Referate des Vormittags über die schweizerische Innen- und Aussenpolitik gegen Rassismus (Claudia Kaufmann, Generalsekretärin EDI, und Botschafter Peter Maurer, EDA) sowie über die Anstrengungen, welche in anderen europäischen Ländern unternommen werden (Isil Gachet, Generalsekretärin der *Europäischen Kommission gegen Rassismus* ECRI).

Viel Lob erhielt das von EKR-Mitglied Rolf Probala geleitete Podiumsgespräch, das die Erziehungswissenschaftlerin Monique Eckmann, die NGO-Vertreter Karl Grünberg und Noël Tshibangu, den Delegierten für Migrationsfragen von Basel-Stadt Thomas Kessler, den Präsidenten des Presserates Peter Studer und die Leiterin des Sozialamtes Nidwalden Regula Wyrtsch um einen Tisch versammelte.

In den Workshops vom Nachmittag diskutierte man Fragen aus den Themenkreisen der Europa- und der Weltkonferenz: rechtlicher Schutz vor Rassismus; Politik und Praxis; Bildung und Sensibilisierung; aktuelle Formen von Rassismus: Medien, Internet, Kultur; Opferberatung und Entschädigung; die Rolle der NGOs und der zivilen Gesellschaft. Interessante Erkenntnisse ergaben sich vor allem dort, wo sich behördliche Vertreter und Nichtregierungsorganisationen gemeinsam damit auseinandersetzen, wie Strategien gegen Rassismus entwickelt werden können und wie die geeigneten Rahmenbedingungen geschaffen werden können. Die Konferenz erhielt, besonders in den Deutschschweizer Medien, ein gutes Echo.

DORIS ANGST YILMAZ



# Weltkonferenz gegen Rassismus, rassistische Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und die damit verbundene Intoleranz

31. AUGUST BIS 7. SEPTEMBER 2001 IN DURBAN/SÜDAFRIKA

## Welche Ergebnisse wird die Konferenz bringen?

Bei Erscheinen dieser TANGRAM-Nummer wird die UNO-Weltkonferenz gegen Rassismus bereits Geschichte sein. Sie wird vom 31. August bis 7. September 2001 in Durban/Südafrika stattfinden. Dennoch hier ein kurzer Bericht: Stand der Dinge Mitte Juli 2001.

Die Vorbereitungen laufen derzeit auf Hochtouren. Ebenfalls auf Hochtouren laufen die diplomatischen Verhandlungen mit Druck und Gegendruck hinter den Kulissen. Die Differenzen zwischen den westlichen Ländern und den Regionalgruppen Lateinamerika, Afrika und Asien sind gross. Die Europäer und andere westliche Länder möchten sich in der Deklaration und im Aktionsprogramm auf Prävention, Verhinderung rassistischer Sites auf dem Internet, auf Rassismus gegenüber Migranten/-innen und Flüchtlingen, die Bekämpfung des Rechtsextremismus sowie auf individuelle Opferhilfe konzentrieren. Den Lateinamerikanern steht das Engagement für die indigenen Völker am nächsten. Afrikaner, Asiaten und Lateinamerikaner verlangen eine Entschuldigung für die Vergehen, die im Namen des Kolonialismus und der Sklaverei gegenüber ihren Völkern begangen wurden, und fordern kollektive Wiedergutmachung und Entschädigungen. Aufgrund dieser Differenzen waren die Vorkonferenzen tageweise blockiert, sodass eine dritte zweiwöchige Vorkonferenz noch Ende Juli/Anfangs August eingeschoben werden muss. Südafrika, das Gastgeberland, bangt inzwischen um die Kofinanzierung der Konferenz, deren Kosten für dieses Land eine grosse Herausforderung darstellen.

Die Schweiz wird eine nationale Delegation entsenden, die aus Vertretern/-innen des EDA, EDI, der Justiz- und Polizeidirektorenkonferenz, der EKR und der Nichtregierungsorganisationen zusammengesetzt ist. Die Schweiz vertritt grundsätzlich die Position, die selbstkritische Diskussion um die Vergangenheit sei zu fördern und im Gedenken daran seien konkrete Massnahmen zu diskutieren, z.B. in Form einer Stiftung. Die Schweiz will sich auf Grund der eigenen Erfahrungen dafür stark machen, dass rassistische Straftaten als Officialdelikt geahndet und dass nationale spezialisierte Institutionen in allen Ländern geschaffen werden. Sie fordert internationale Zusammenarbeit in der Bekämpfung rassistischer Sites auf dem Internet und setzt sich für einen nicht diskriminierenden Zugang zu Bildung für alle, ob Kinder oder Erwachsene, ein. Die EKR entsendet zudem eine eigene dreiköpfige Delegation, die auch der Einladung der *South African Human Rights Commission* zu einer Vorkonferenz für nationale Institutionen Folge leisten wird. Das *Forum gegen Rassismus* wird seinerseits einen Delegierten an die NGO-Vorkonferenz entsenden.

Man darf gespannt sein auf das Grossereignis und die Ergebnisse, die es bringen oder nicht bringen wird! Auf alle Fälle engagieren sich die EKR und das *Forum gegen Rassismus* – wie an der Nationalen Konferenz vom 21. März angekündigt – für eine breite Bekanntmachung und Umsetzung des Aktionsprogramms in der Schweiz.

DORIS ANGST YILMAZ



## Forum contre le racisme/Forum gegen Rassismus – Groupe de réflexion et d'action contre le Racisme anti-Noir (GRAN)

### Assises des Communautés noires de Suisse contre le Racisme, Berne, 23 juin 2001

#### *Les Noires de Suisse sortent de l'ombre*

L'année dernière à St. Gall des bandes de Skinheads se sont livrés à une véritable ratonnade contre des Noirs. D'autres faits racistes, moins spectaculaires et moins médiatisés, continuent à blesser les Noirs dans leur dignité. Malgré leurs origines diverses, ces femmes et ces hommes ont en commun la couleur de leur peau et, à ce titre, ils sont les cibles les plus visibles du racisme.

Tenant compte de ce contexte, le *Groupe de réflexion et d'action contre le Racisme anti-Noir (GRAN)*, créé en avril 2000 au sein du *Forum suisse contre le Racisme (FCR)*, dans le cadre de la préparation de la Conférence mondiale de l'ONU sur le Racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, qui se déroulera du 28 août au 7 septembre à Durban (Afrique du Sud), a pris l'initiative de réunir le samedi 23 juin, à Berne, plusieurs membres des diverses Communautés noires de Suisse, ainsi que des spécialistes et d'autres personnes intéressées aux premières «Assises des Communautés noires de Suisse contre le racisme».

Ces Assises organisées en partenariat avec la CFR avaient pour objectifs d'amener les participants à :

- ▶ échanger leurs expériences et engager une réflexion commune sur le Racisme anti-Noir;
- ▶ formuler des recommandations concrètes à l'adresse des autorités et acteurs sociaux;
- ▶ définir une contribution pour la Conférence mondiale sur le racisme.

L'ambition était de mobiliser contre le racisme les Communautés noires de Suisse dans leur diversité. Mais les Assises ont également été un espace où se sont côtoyés victimes, militants, chercheurs et plusieurs personnes noires et non-noires intéressées par la lutte contre le Racisme anti-Noir:

Un des moments forts de cette journée a sans aucun doute été la communication sur les résultats de la première enquête jamais réalisée en Suisse sur le Racisme anti-Noir. Effectuée par le GRAN durant les

mois de mai et juin, sur un échantillon d'une centaine de personnes de diverses origines africaines, cette enquête a révélé quelques aspects intéressants. Notamment, la méfiance quasi-générale des Noirs envers les structures anti-racistes du pays et la nécessité qu'ils ressentent pour que de telles structures soient animées et issues de leurs propres communautés. Il résulte également de l'enquête que la majorité des discriminations ressenties ne tombent pas sous le coup de l'article 261<sup>bis</sup> du Code pénal et n'ont pas une nature à justifier son application.

Les ateliers tenus lors des Assises ont traduit plusieurs préoccupations et propositions exprimées dans l'enquête. Ces ateliers se sont regroupés autour des thèmes suivants: «Ecole et Racisme anti-Noir», «Travail et Racisme anti-Noir», «Médias et Racisme anti-Noir», «Femmes noires et Racisme», «Administration, services publics et Racisme anti-Noir», «Mesures politiques et répression contre le Racisme anti-Noir». Parmi les mesures concrètes proposées, la préférence accordée à la médiation plutôt qu'à la sanction a été souvent soulignée, notamment en ce qui concerne les actes racistes sur les lieux de travail, à l'école ou dans les services publics. Le désir ici était de préserver l'harmonie sociale. En outre, un accent a été mis sur la création de groupe de pression ou de lobbies, notamment en vue de combattre les images et les informations racistes dans les médias, autant que sur la mise en place d'organes de lutte par les Noirs eux-mêmes ou sur la constitution d'un groupe de travail pour élaborer, sur le modèle de la législation en faveur des femmes, des dispositions juridiques en faveur des victimes du racisme.

La journée s'est terminée par l'adoption d'une «Déclaration de Berne sur le Racisme anti-Noir» (voir ci-après).

Une assemblée générale a été convoquée le samedi 11 août à Berne afin de définir le suivi à assurer formellement aux assises (programme d'action, structure future d'un organe indépendant propre aux Communautés noires, *journée d'expert(e)s le 21 mars 2002 organisée par la CFR et le GRAN*).

MURIEL BECK KADIMA, MEMBRE DE LA CFR, PRÉSIDENTE DU FCR;  
MUTOMBO KANYANA MEMBRE DU GRAN



## Déclaration de Berne sur le Racisme anti-Noir

### Préambule

Les membres des Communautés noires de Suisse, malgré leur diversité, partagent la même origine et la même identité culturelle africaines. Ils partagent notamment un passé historique commun marqué par deux Holocaustes majeurs largement occultés ou refoulés, quand ils ne sont pas minimisés, à savoir la traite et l'esclavage des Noirs ainsi que la colonisation de l'Afrique, aux conséquences désastreuses et mutilantes pour les Africains. Ce double Holocauste oublié, à l'origine du Racisme moderne anti-Noir, est une longue page de l'histoire de l'Humanité sur laquelle un éclairage et un accent pointus doivent être apportés.

La traite négrière, d'abord, a entraîné pour l'Afrique noire la perte de plusieurs centaines de millions d'habitants, femmes, hommes et enfants déportés ou décimés par les razzias et les conditions inhumaines de la traversée des mers (Océan Atlantique et Océan Indien) ou du désert (le Sahara), le développement sans précédent des famines, des maladies endogènes et exogènes, ainsi que la multiplication des conflits internes qui transforment déjà le continent à cette époque en un permanent champ de guerres. Le processus de paupérisation, de déstabilisation, de violations systématiques de droits de l'Homme et de mondialisation forcée a été ainsi amorcé à partir de cette période. Des vestiges de la traite négrière trans-saharienne subsistent encore aujourd'hui, notamment en Mauritanie et au Soudan.

La traite négrière et l'esclavage, qui en a constitué le prolongement aux Amériques et dans les pays arabes, ont également entraîné, en particulier en Amérique du Nord et en Europe, un essor économique resté continu, par ce transfert massif et gratuit de main-d'œuvre ainsi que de technologies africaines. L'Afrique, ainsi intégrée de force dans la mondialisation naissante, a ainsi commencé à apporter une contribution considérable mais sous-valorisée à la prospérité, à la stabilité et au bien-être d'autres nations plutôt qu'à œuvrer à sa propre prospérité, à sa propre stabilité et au bien-être de ses propres populations.

Quant à la Colonisation, elle va accentuer et amplifier ce processus, en permettant aux nations occidentales de s'approprier gratuitement, massivement et durablement les richesses du sol et du sous-sol africains. Elle a également permis de s'assurer une mainmise totale sur l'ensemble du continent en le dépouillant sans aucun égard pour les peuples constitués en communauté, en sacrifiant des millions de vies africaines par des massacres à large échelle et en entre-

prenant une vaste «mission civilisatrice» visant à dévaloriser et annihiler l'individu par sa déstructuration et son aliénation mentales.

Aujourd'hui, l'histoire de l'Afrique, qu'il reste à ré-écrire, continue à être dominée par ces tourments et cette adversité. Aux saignées des ressources humaines et des matières premières ainsi qu'aux différents génocides qui les ont accompagnées, est venue s'ajouter l'hémorragie des ressources financières, par le système indirectement génocidaire du service de la dette. En même temps, le droit à la vie et à la liberté des Noirs continue à être violé régulièrement avec une désinvolture totale, non seulement sous les multiples dictatures africaines, mais aussi dans les pays occidentaux. Car, partout où ils vivent, les Africains et descendants africains continuent à voir violer systématiquement leurs droits humains économiques, politiques, culturels et sociaux.

Contrairement à la plupart des pays occidentaux, la Suisse présente la particularité de n'avoir pas participé en tant que nation ou État au double Holocauste noir. Elle a néanmoins bénéficié de toutes les retombées économiques et financières entraînées dans le monde par le commerce et l'esclavage des Noirs ainsi que par la colonisation de l'Afrique. En outre, par sa place financière attractive pour les entreprises négrières ou coloniales hier ou pour les multiples détournements de fonds africains aujourd'hui, par sa participation active aux institutions de Bretton Woods (Banque mondiale et FMI) dont les politiques d'ajustement structurel et de réendettement s'avèrent génocidaires pour les peuples africains depuis plusieurs décennies, ou par son soutien sans relâche au régime raciste de l'apartheid sud-africain, la Suisse a été partie prenante, depuis la traite négrière et la colonisation de l'Afrique aux processus de paupérisation, d'oppression et d'annihilation de la femme et de l'homme noirs.

Par ailleurs, en Suisse comme en Occident en général ou dans les pays arabo-musulmans, les personnes d'origine négro-africaine sont toutes confrontées par leur visibilité au Racisme anti-Noir ainsi qu'à la discrimination et à l'intolérance qui y est associée. Ce racisme profondément enraciné dans l'idéologie négrière et coloniale de la suprématie blanche, avec sa hiérarchie des «races», son infériorisation et sa démonisation du Noir, peut prendre des formes contemporaines très pernicieuses, voire génocidaires. Dans l'Allemagne nazie et l'Italie fasciste notamment, des milliers d'Africains et de descendants africains ont péri dans les mêmes chambres à gaz que les Juifs ou les Roms, en raison de cette funeste idéologie. En Suisse, aujourd'hui, malgré une loi réprimant le racisme et votée à une forte majorité en 1994, un Racisme anti-Noir à la fois institutionnel, systémique, structurel et culturel se manifeste dans tous les as-

pects de la vie sociale, économique, culturelle et politique: le logement, le travail, l'école, les médias, la justice, la santé, le statut social, l'immigration, etc.

En foi de quoi,

### Déclaration

*Nous, Membres des Communautés noires de Suisse, réunis à Berne ce 23 juin 2001 avec des personnes d'origine non négro-africaine intéressées par la question du Racisme anti-Noir, au sein des Assises organisées à l'initiative du Groupe de Réflexion et d'Action contre le Racisme anti-Noir (GRAN) en partenariat avec le Forum suisse contre le Racisme et la Commission fédérale contre le Racisme;*

*Respectueux de la mémoire de nos ancêtres, laquelle ne doit jamais être oubliée, et du double sacrifice qu'ils ont payé sur l'autel de l'exploitation économique et du racisme de l'Occident;*

*Unis par notre histoire commune et notre expérience du Racisme anti-Noir, dont les racines plongent dans le double Holocauste de l'Esclavage et de la Colonisation que nous avons vécu;*

*Désireux de partager nos expériences communes du racisme, de nous impliquer pleinement dans la lutte contre le racisme autour d'une base commune de revendications, et de mobiliser nos énergies et nos compétences pour des actions futures;*

*Ayant en vue la Conférence mondiale sur le Racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, qui aura lieu à Durban, en Afrique du Sud, du 28 août au 7 septembre 2001, et à laquelle nous aimerions apporter notre contribution;*

*Déterminés à mettre tout en œuvre pour protéger et renforcer les capacités des Communautés noires à faire face aux agressions racistes;*

*En union avec tous les peuples de la terre et notamment tous ceux qui ont subi et/ou subissent encore aujourd'hui l'esclavage, la colonisation, le génocide, l'exploitation, ainsi que toute autre violation de leurs droits humains;*

*Affirmons que le Racisme anti-Noir, par ses fondements idéologiques et historiques, est une forme de racisme qui a sa propre spécificité, à l'instar de l'antisémitisme ou du racisme anti-Rom, et qui est différent de toutes les autres formes de racisme, de discrimination et d'intolérance. Cette spécificité doit être reconnue et prise en compte dans les différents textes législatifs, les discours politiques et les actions menées sur les plans international et national;*

*Affirmons que la reconnaissance et la condamnation au niveau international et sans réserve du double Holocauste noir, à savoir la traite et l'esclavage des Noirs ainsi que la colonisation de l'Afrique, sont une nécessité pour l'Humanité entière, afin de sortir cette double tragédie unique de l'oubli et de lui assurer le devoir universel de Mémoire à la mesure de son ampleur et de son importance;*

*Réaffirmons également que la Traite négrière et l'Esclavage qui en a constitué le prolongement, ainsi que la colonisation de l'Afrique, par leur caractère de violations répétées et systématiques des droits de l'Homme et des Peuples africains, constituent des crimes contre l'humanité, au sens de l'article 2 de la Convention pour la prévention et la répression du crime de génocide des Nations Unies du 9 décembre 1948, et de l'article 1 de la Convention sur l'imprescriptibilité des crimes de guerre et des crimes contre l'Humanité telle qu'adoptée par les Nations Unies le 29 novembre 1968. Les vestiges autant que les nouvelles formes de l'esclavage des Noirs, notamment en Mauritanie et au Soudan, constituent également des crimes contre l'Humanité qu'il convient de condamner et de poursuivre;*

*Appelons toutes les nations étrangères (américaines, arabes et européennes) qui ont perpétré ce crime contre l'Humanité à un devoir de réparation, assorti d'une demande de pardon envers l'Afrique noire, ses peuples et leurs descendants, pour tous les torts subis aux plans culturel, démographique, économique, politique, social autant que moral; les représentants de ces peuples se réservent le droit de déterminer les formes et la manière de ces réparations. Ce devoir de réparation et cette demande de pardon s'étendent également aux victimes d'origine africaine des régimes allemand nazi et italien fasciste pour les exactions et le génocide commis durant la Seconde Guerre mondiale;*

*Invitons la Suisse, par sa position de nation non négrière et non coloniale, à user de son crédit pour proposer ses bons offices auprès des anciennes nations négrières et/ou coloniales afin de les encourager à adopter une Déclaration de reconnaissance du double Holocauste noir ainsi que pour un devoir de pardon et de réparation envers les Africains et descendants africains. Elle pourrait également user de son influence pour amener les gouvernements de l'Allemagne et d'Italie à adopter une Déclaration similaire et à reconnaître un devoir de pardon et de réparation en faveur des victimes d'origine africaine des régimes nazi et fasciste, ainsi que pour persuader les gouvernements de Mauritanie et du Soudan notamment à reconnaître le problème des vestiges de la traite et de l'esclavage des Noirs sur leur territoire et à l'éradiquer complètement;*

*Appelons la Suisse elle-même à une reconnaissance des deux Holocaustes noirs comme des crimes contre*



l'Humanité d'une gravité identique au crime qu'elle reconnaît à la Shoah, et dans tous leurs aspects juridiques, historiques, culturels, politiques et sociaux. Un intérêt spécial devrait être apporté à la révision et à la réactualisation des programmes d'enseignement et de recherches, des manuels scolaires et de certaines terminologies en ce qui concerne l'histoire du double Holocauste noir avec ses multiples effets;

*Encourageons* fermement la Suisse à améliorer son arsenal législatif, juridique et administratif en vue d'un dispositif plus efficace et plus cohérent contre le racisme en général et contre le racisme anti-Noir en particulier, dans le respect des conventions internationales (ex. sur «l'élimination de toutes formes de discrimination raciale») auxquelles elle a souscrit et des recommandations d'organisations internationales (ex. Conseil de l'Europe) dont elle est membre. La Suisse devrait ainsi mettre fin à la politique raciste des «trois cercles» ou de ses succédanés et plutôt adopter et mettre en œuvre des mesures positives et effectives autant que des recommandations largement diffusées pour mettre fin à la stigmatisation, à l'exclusion et à la criminalisation systématique des Noirs et éradiquer le Racisme anti-Noir dans le domaine du logement, du travail, de l'école, de la justice, de la santé, de l'immigration, des médias, etc.;

*Demandons* avec insistance aux autorités du pays, aux institutions et aux acteurs-clés de la société civile suisse, en particulier les médias, de sensibiliser beaucoup mieux et davantage la population dans le sens d'une image positive des Noirs, de leur histoire et de leurs réalités, afin de faire changer les attitudes et perceptions, et de promouvoir des attitudes de tolérance et la compréhension mutuelle. Un effort particulier devrait être entrepris pour mettre fin au double standard appliqué dans les médias quant au traitement des images d'Africains, d'une part, et celles, d'autre part, des Européens ou d'autres populations. Les jeunes et les femmes devraient également bénéficier d'une attention spéciale;

*Demandons* à la Suisse de déployer tous les efforts en vue de contribuer à la reconstruction de la Mémoire

noire, notamment par des mesures de retour du patrimoine artistique et religieux africain dans les pays où ils ont été volés ou pillés, avec des mesures conséquentes de compensation. Les fonds des pouvoirs kleptocrates africains qui contribuent à la paupérisation et stockés dans les banques suisses devraient également être restitués sans délais ni autres conditions aux pouvoirs élus démocratiquement dans les pays où ils ont été subtilisés;

*Encourageons* vivement les Noirs de Suisse à des actions de *self-reparation*. Des lieux de Mémoire et de ressourcement devraient être créés, notamment pour les jeunes générations dont le manque de repères africains et de références stimulantes pour leur personnalité reste crucial. Ces actions et initiatives devraient notamment tendre à se défaire de toute mentalité et de toute identité d'esclaves ou coloniale. Dans ce sens, grâce au riche patrimoine culturel africain à leur disposition, les Africains et descendants africains devraient se réenraciner dans une dignité identitaire par la réappropriation des valeurs et pratiques culturelles et spirituelles de nos ancêtres, l'utilisation de noms d'origine africaine, la promotion de leurs propres langues dans l'enseignement et l'administration, étape première et incontournable d'une véritable libération et d'une renaissance africaines;

*Appelons* enfin de nos vœux à des synergies en Suisse, en vue de mettre en place des actions tendant à renforcer les capacités et les compétences au sein des Communautés noires du pays, avec tous les acteurs impliqués dans la lutte contre le racisme, et telles qu'elles figureront dans le Programme d'action que le GRAN, organisateur des Assises, élaborera à la suite de celles-ci. Un observatoire chargé de recenser et d'informer sur les actes de Racisme anti-Noir, ainsi que des lieux de médiation pour les conflits découlant du Racisme anti-Noir devraient notamment être créés et développés afin de répondre à ces vœux exprimés dans l'enquête organisée auprès d'une centaine de membres des Communautés noires de Suisse par le GRAN, en vue de ces Assises.



## Livres Bücher

CHARLES ROJZMAN  
VÉRONIQUE LE GOAZIOU  
**Comment ne pas devenir électeur  
du Front national**

Paris: Desclée de Brouwer, 1998

ISBN 2-220-04346-0

105 p., ca. 15.- \$Fr.

Afin de vous donner envie de lire l'ouvrage de Charles Rojzman, voici un extrait de la préface ironique mais salutaire signée Pierre-André Taguieff:

«La plupart des études savantes et des enquêtes journalistiques sur le phénomène Front national portent sur l'appareil lepéno-mégrétiste, sur ses fonctionnements et ses dysfonctionnements, sur les familles idéologiques coexistant conflictuellement dans ce parti de style national-populiste, sur les rivalités de ses cadres dirigeants, ainsi que sur l'évolution électorale et les perspectives tactico-stratégiques de cet ancien groupuscule d'extrême droite devenu mouvement politique de masse au cours des années 80. Si donc la figure du chef charismatique, les luttes pour la succession entre les prétendants, la structuration des cercles et des réseaux de cadres (délégués et candidats), de responsables et d'élus (députés européens, maires, conseillers régionaux) ont fait l'objet d'une attention inquiète et d'investigations souvent fouillées, le «petit peuple» qui vote FN ou s'identifie à tel ou tel de ses leaders est resté étrangement négligé, son imaginaire n'a guère été exploré, ses réactions affectives non moins que ses choix rationnels sont demeurés hors du champ de vision des chercheurs et des enquêteurs, comme si ces derniers avaient été sous l'emprise d'un mépris de classe ou de caste.

Les vaincus, les déçus, les délaissés et les exclus qui se reconnaissent, à tel ou tel moment, dans l'offre symbolique du FN paraissent gêner les observateurs et les commentateurs. Les «pauvres» sont subrepticement réduits à n'être que de «pauvres types», quand ils ne sont pas publiquement dénoncés comme des «salauds». Face à cette portion du *démos* qui vote FN ou est tentée de le faire, la tendance des élites du commentaire politique est d'étiqueter et de stigmatiser, sur la base de quelques traits négatifs (violence, intolérance, faible niveau culturel), pour catégoriser le votant FN: «xénophobe», «raciste», «populiste», «nationaliste», «fasciste». En classant le lepéniste-type parmi les imbéciles et/ou les méchants, les commentateurs se classent eux-mêmes parmi les élites de l'intelligence et du cœur. C'est avec cet aveuglement persistant devant la souffrance sociale que rompent Véronique Le Goaziou et Charles Rojzman dans leur plongée au plus profond de l'expérience vécue de «ceux d'en bas» qui, pour des «raisons» diverses et variables, votent ou ont voté FN.

Cette traversée compréhensive d'un univers affectivo-imaginaire méconnu n'excuse rien, elle ne banalise pas les attitudes, les représentations et les croyances qui sont explorées à travers une empathie méthodologique, neutralisant tout préjugé de classe ou de caste intellectuelle, visant la compréhension du sens (caché, voilé, «géné») de la multiplicité de ces trajectoires individuelles, de ces histoires personnelles marquées par l'expérience de la marginalisation, du délaissement, du mépris, de la violence quotidienne. Les auteurs de cette

exploration en forme de témoignage contribuent à démythologiser la question du FN: ils ne supposent pas que la mobilisation lepéno-mégrétiste puisse simplement se réduire à des résurgences de sombres précédents (fascisme, pétainisme, nazisme), ils cherchent, à travers l'analyse des vécus soigneusement mis en contexte, à comprendre les motivations des électeurs et sympathisants du FN.

Ce qui est à interpréter et à comprendre, en abandonnant toute arrogance sociocentrique, ce sont des «parcours de vie», abordés comme des expériences amères de la violence et de l'abandon, mais aussi comme des expériences ouvertes où émergent des rêves et des révoltes, des nostalgies et des rébellions. Le regard libre et généreux des auteurs de ce livre privilégie dans tous les cas les facteurs de situation, et, par là, échappe à l'illusion essentialiste qui conduit à voir en tout individu catégorisé «lepéniste» un «raciste» ou un «fasciste» par nature. On ne naît pas raciste, on le devient, et l'on peut cesser de l'être. Et le fait de voter FN, dans telle conjoncture et pour telle ou telle («bonne» ou «mauvaise») raison, n'implique nullement de se transformer en «fasciste» ou de se convertir au «racisme» une fois pour toutes. Le destin d'un électeur du FN n'est pas dépendant de son premier vote national-frontiste. Et c'est un devoir relevant de l'éthique de la responsabilité que de le considérer comme un citoyen qui, pour s'être égaré, n'est pas pour autant perdu pour la communauté des citoyens. C'est aux antilepénistes de le convaincre ou de le persuader que son vote ne mène à rien, et peut conduire au pire. Voilà certes une tâche plus difficile à accomplir que la profération d'insultes ou le lancement d'anathèmes.»

**Fremde Welten – Kinder- und Jugendmedienverzeichnis zu den Themen Afrika, Asien, Lateinamerika, ausser-europäische ethnische Minderheiten und Rassismus.**

Herausgegeben vom Kinderbuchfonds Baobab, einer Arbeitsstelle der Erklärung von Bern, und terre des hommes schweiz 2001: 14. Auflage  
Fr. 10.–

*Fremde Welten* ist Ratgeber, Arbeitsinstrument und Orientierungshilfe in einem. Es erscheint alle zwei Jahre neu.

Das wertvolle Verzeichnis listet mit seinen mehr als 300 empfehlenswerten Titeln lieferbare Kinder- und Jugendmedien – Bücher und neuerdings auch CD-ROMs – zu Ländern des Südens und Rassismus auf. Jeder Titel wird von drei Gruppen in Zürich, Basel und Bern, die sich seit über 25 Jahren regelmässig treffen, mehrfach gelesen und sorgfältig nach gemeinsam aufgestellten Kriterien beurteilt. Dabei werden nur Medien ausgewählt, die nicht werten, unsere eigene Kultur nicht den anderen voranstellen und die nicht sexistisch sind. Zu jedem Titel werden eine kurze Inhaltsangabe und die Begründung der Empfehlung sowie Lesealter, Zielpublikum, Stichworte und mögliche Anwendung im Unterricht geliefert.

Das Verzeichnis enthält ausserdem eine knappe Einführung zum Thema «Rassismus und Ethnozentrismus» sowie die ausführlichen Kriterien, nach denen die Medien beurteilt werden.

*Fremde Welten* ist erhältlich im Buchhandel und bei den beiden Trägerorganisationen:

Erklärung von Bern,  
Postfach, 8031 Zürich;  
Fax 01-277 70 00;  
info@evb.ch

terre des hommes schweiz,  
Postfach, 4018 Basel;  
Fax 061-338 91 39;  
info@terredeshommes.ch

**IDRISSA KEÏTA  
Djemas Traum vom großen Auftritt.  
Eine Kindheit in Mali**

(Aus dem Französischen  
von Claudia Stein)  
Zürich: atlantis pro juventute  
(Reihe BAOBAB), 2001  
ISBN 3-7152-0452-4  
192 S., Fr. 23.80

Nach zwei kleinen Gedichtbändchen, die bei Horlemann erschienen sind, und ein paar kurzen Kindergeschichten in französischer Sprache hat Idrissa Keïta hier einen ersten Jugendroman geschrieben. Der Autor ist in Mali geboren und aufgewachsen. Nach einem Studium der Medizin in der ehemaligen Sowjetunion und in Deutschland lebt er heute wieder in Mali, wird aber als Erzähler und Musiker des öftern nach Europa eingeladen. Sein Jugendbuch trägt stark autobiografische Züge.

Der junge Protagonist Djema ist etwa neun Jahre alt und lebt in Bougouni in Mali. In der überschaubaren Kleinstadt geht er zur Schule und hat viele Freunde, mit denen er die Freizeit verbringt. Er hat sogar ein paar eigene Hühner, Kaninchen, Tauben und einen Hund. Djema ist das 5. Kind einer Familie mit 9 Söhnen und Töchtern aus dem besseren Mittelstand. Die Mutter besorgt mit Angestellten den grossen Haushalt, der Vater hat als Zollbeamter eine Staatsstelle. Eines Tages kommt er mit der Nachricht nach Hause, dass er entlassen wurde. Die neue Regierung, die nach dem Umsturz 1968 am Ruder ist, wechselt fast alle früheren Staatsangestellten mit neuen Leuten aus. Für Djemas Familie bedeutet dieser Schicksalsschlag, die Staatswohnung in Bougouni zu verlassen und nach Bamako zu ziehen. Dort besitzt der Vater eine einfache und ärmliche Wohnung, die über Jahre vermietet wurde und in einem schlechten Zustand ist. Alle Beziehungen in Bougouni müssen abgebrochen werden. Auch Djema muss Abschied nehmen von allem, was ihm lieb ist. Ganz im Innersten freut er

sich jedoch auch ein wenig auf Bamako, die viel versprechende Stadt seiner Träume.

Die erste Zeit in Bamako ist allerdings nichts als bittere Enttäuschung. Das Haus ist einfacher, als man es sich vorgestellt hatte, und Geld ist keines vorhanden. Allmählich muss die halbe Einrichtung verhöckert werden, um jeden Tag für die elfköpfige Familie etwas zum Essen kaufen zu können. Der Vater findet keine Arbeit und ist oft einsilbig. Nur manchmal findet er Zeit, um seinen Kindern von ihren Vorfahren zu erzählen, von den Keïtas, die zum Königreich der Malinke gehörten, und dann ist Djema stolz auf ihn.

In der Schule und auch bei den Kollegen, die er allmählich gewinnt, ist Djema nicht mehr der König, wie er das in Bougouni oft war, wo er zu den besser gestellten Kindern gehört hatte. Mit seinen zerrissenen Hosen und ohne Taschengeld nimmt er eine andere Stellung ein. Zu Hause werden die Kinder von den Eltern, vor allem der Mutter, angehalten, gut zu lernen, denn die Schule biete die einzige Möglichkeit, aus der Misere herauszukommen. Djema nimmt den Rat ernst und merkt bald, dass er mit seinen guten Leistungen auffällt und dass seine Kollegen einen gewissen Respekt vor ihm entwickeln.

Allmählich wird Djema in Bamako heimisch. Er lernt, wie man ohne Eintritt zu zahlen Pferderennen und Ringkämpfe besuchen kann, entdeckt junge Strassenmusiker, die ihn faszinieren, erfährt von Kinderschicksalen wie demjenigen des Jungen Mango, der keine Eltern mehr hat und als Boy für seinen Lebensunterhalt aufkommen muss. Er raucht heimlich Zigaretten, stiehlt Mangos und schummelt sich auf alle möglichen Arten durch die Tage. Dabei beschäftigt ihn dauernd, was er wohl werden könnte: Djema schwankt zwischen einem berühmten Ringkämpfer, Fussballspieler, Musiker oder

Dichter. Nur eines weiss er sicher, er will berühmt werden! Musiker würde ihn besonders reizen, aber seine Familie gehört nicht dem Clan der Griots an, denen der Musikerberuf vorbehalten ist.

Als Belohnung für sein gutes Zeugnis darf Djema die Sommerferien bei den Verwandten im Dorf seiner Eltern verbringen. Dort lernt das Stadtkind ein ganz anderes Leben auf dem Land kennen. Die Grossmutter erzählt ihm von seinen Vorfahren, von Traditionen und Religionen. Er hört sich alles aufmerksam an, stellt auch Fragen, die nicht immer so beantwortet werden, wie er sich das wünscht. Ihm wird bald klar, dass manche Dinge gar nicht so einfach erklärbar sind, und an manchem zweifelt er insgeheim weiter.

Auf dem Dorf kann Djema aber endlich zeigen, dass er musikalisches Talent hat: Er lernt N’Kri spielen, zunächst bloss, um die Vögel wegzuscheuchen, und fällt durch seine wunderbare Gesangsstimme auf.

Am Ende reist Djema wieder ab, weil sein Vater es so wünscht, ohne das traditionelle Fischfest erlebt zu haben, aber um viele neue Erfahrungen, Freunde und Freundinnen reicher. Er freut sich auf sein Elternhaus, auch weil er gehört hat, dass sein Vater wieder eine Anstellung gefunden hat. Damit ist die

schlimmste Zeit der Armut und Not vorbei.

Idrissa Keïta gibt mit dieser Geschichte einen sehr unmittelbaren Einblick in ein Kinder-, ein Jungenleben im Mali der neueren Zeit. Was Djema in der Grossstadt Bamako und vorher in Bougouni erlebt, ist Alltag, wie ihn Kinder und Jugendliche auch bei uns kennen, einfach mit anderen Vorzeichen. Das neugierige Kind ist bereit, alles mitzumachen. Djema weiss, dass er klaut, und dass man dies nicht tut, aber er hat trotzdem Lust danach und zieht sich raffiniert aus der Affäre, als er entdeckt wird. Mit kritischen und sehr aufmerksamen Augen beobachtet er seine Umgebung und das Verhalten der anderen, auch der Erwachsenen, und kann daraus profitieren. Die Innensicht dieses Jungen mag Gleichaltrige hier wegen mancher Seelenverwandtschaft verblüffen und ihnen hie und da auch einen Spiegel vorhalten.

Die Lektüre ist, obwohl sie nicht auf einen Höhepunkt hinstrebt, sondern einfach und linear, von einer Begebenheit zur anderen erzählt wird, keineswegs langweilig oder langatmig, sondern fasziniert gerade durch die Schlichtheit, hinter der sich Humor und Ironie verstecken.

(Ab 11 Jahren)

HELENE SCHÄR

ROLAND AEGERTER  
MIRYAM ESER DAVOLIO  
IVO NEZEL

**Sachbuch Rassismus – Informationen über Erscheinungsformen der Ausgrenzung**

Zürich: Pestalozzianum (2. aktualisierte und überarbeitete Auflage)  
ISBN 3-907526-84-8  
256 S., Fr. 35.–

Das neu überarbeitete und erweiterte «Sachbuch Rassismus» informiert über historische und gegenwärtige Praktiken der Ausgrenzung von Menschengruppen, die wegen ihrer Andersartigkeit stigmatisiert, diskriminiert, verfolgt, vertrieben und getötet werden. Es erläutert, was hinter Begriffen wie Rassismus, Nationalismus, Antisemitismus, Rechtsradikalismus, Eurozentrismus, Fremdenfeindlichkeit steckt. Es deckt auf, wie die Techniken der Manipulation und Indoktrination zur Verbreitung rassistischer Ideologien eingesetzt werden, und umschreibt Möglichkeiten des pädagogischen Handelns im Kampf gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit.

.....



# Pressespiegel Rassismus

1. HALBJAHR 2001

## Antisemitismus/Antiislamismus

- In Pratteln werden ausländerfeindliche und antisemitische Hetzschriften in Briefkästen verteilt. (PRATTELER ANZEIGER, 9.2.01)
- Eine Veranstaltung der *Universalen Kirche* im Hotel Schweizerhof in Bern ruft Protest hervor. Gegen das Hotel werden Eier geworfen. Hoteldirektor Mattenberger sieht keinen Anlass, gegen die Organisation vorzugehen, obschon sie immer wieder durch antisemitische Äusserungen auffällt. Hans Ulrich Hertel, ein «Priester» der *Universalen Kirche*, verbreitet auch im Internet Aussagen zur «jüdischen Weltverschwörung». (BUND, 12.1.01; TA, 13.1.01)
- Holocaust-Leugner Jürgen Graf, Präsident der rechtsextremen Vereinigung *Vérité et Justice*, versucht, in Beirut einen antisemitischen Kongress durchzuführen. Graf entzog sich der Strafverfolgung, indem er sich nach Iran absetzte. Er verbreitet seine Schriften weiterhin über einen englischen Provider im Internet. (WoZ, 15.2.01; SoB, 18.2.01; SÜDOSTSCHWEIZ, 9.2.01)
- 14 arabische Intellektuelle rufen zum Verbot der negationistischen Konferenz in Beirut auf, die von Jürgen Graf einberufen wird. Unter den Intellektuellen befinden sich prominente Persönlichkeiten aus dem Kreis der PLO. Das *Département für äussere Angelegenheiten* (EDA) hat dem Libanon eine diplomatische Note übermittelt, mit der es sich von den Schriften von *Vérité et réconciliation* distanziert. Das Treffen der Revisionisten findet schliesslich in Amman/Jordanien statt, nachdem die Veranstaltung in Beirut von der libanesischen Regierung untersagt worden war. (TEMPS, 23.3.01; NZZ, 15.5.01)
- Der Europäische Menschenrechtshof hat entschieden, dass

das Genfer Kopftuchverbot weder gegen die Religionsfreiheit noch gegen das Diskriminierungsverbot verstösst. Die Klage einer Lehrerin muslimischen Glaubens wird abgewiesen. Die Beschränkung der Religionsfreiheit sei zulässig, wenn sie sich auf ein Gesetz stütze, das ein legitimes Ziel verfolge und verhältnismässig sei. (COURRIER/BZ, 28.2.01)

- Auf Einladung der *umverkehR-Initiative* nimmt der Tierschützer und vom Bundesgericht als Antisemit verurteilte Erwin Kessler an einem Fest in Zürich teil, wo er antisemitisches Propagandamaterial verteilt. Auf der Homepage der *umverkehR-Initiative* ist Kessler ebenfalls präsent. Nachträglich entschuldigt sich der *umverkehR*-Präsident Beat Ringger öffentlich und gibt bekannt, dass sein Verein der *Stiftung gegen Rassismus und Antisemitismus* eine Spende von 1000 Franken zukommen lässt. (WoZ, 14.6.01)
- Der Mord an Rabbiner Greenbaum in Zürich schürt Ängste vor anti-jüdischen Anschlägen in der Schweiz. Bereits werden aufwändige Sicherheitsmassnahmen für jüdische Personen und Institutionen getroffen. (FACTS, 21.6.01)
- Auch im Kanton Zürich können künftig Muslime gemäss islamischem Ritus auf Friedhöfen bestattet werden. Der Regierungsrat hat die kantonale Bestattungsordnung geändert, sodass die Anlage separater Grabfelder für Angehörige der gleichen Religionsgemeinschaft möglich wird. Die rassistische Polemik gegen den muslimischen Friedhof in Zürich dürfte damit ein Ende gefunden haben. (NZZ, 29.6.2001)

## Schwarze/Farbige

- Im Restaurant Adler in Eschenbach/SG sind auf einer Wanddeko-

ration Afrikaner und Afrikanerinnen als Menschenfresser beziehungsweise Sexsklavinnen karikiert. Gemeindepräsident Bühler sieht jedoch keinen Grund für die Behörden einzuschreiten. Rassistische oder diskriminierende Elemente seien nicht auszumachen. (OBERSEE NACHRICHTEN, 15.2.2001)

- Unter dem Titel «Die Schwarze Schweiz» veröffentlicht DIE WELTWOCHEN ein Dossier von Beiträgen zu alltäglichen Erfahrungen von Menschen dunkler Hautfarbe mit oder ohne Schweizer Pass. (DIE WELTWOCHEN, 17.5.01)
- «Une Noire qui crève, ce n'est pas la fin du monde!» Eine togolesische Arbeiterin wird von ihrem Arbeitgeber wegen Verleumdung angeklagt, nachdem diese eine rassistische Äusserung ihres Arbeitgebers zehn Jahre später am Fernsehen wiedergegeben hat. Das Unternehmen Lemo in Ecublens/VD hatte bereits vorher die Arbeiterin entlassen. Sie ficht ihre Entlassung vor Arbeitsgericht als missbräuchlich und rassendiskriminierend an. Beide Verfahren sind hängig. (COURRIER, 19.6.01; WoZ, 5.7.2001)

## Zigeuner/Fahrende

- Unbekannte werfen nachts einen Brandsatz gegen das Zigeunerlager in Balerna bei Mendrisio/TI, wo sich italienische Roma befinden. Sie ziehen im Morgengrauen weiter. (TESSINER ZEITUNG, 30.1.01)
- Schweizer Fahrende legen beim Bundesgericht Rekurs gegen die Waadtländer Regierung ein, die ihre Aufenthaltsorte auf drei feste Standplätze beschränkt. May Bittel, Vertreter der Westschweizer Fahrenden, macht geltend, dass im Kanton Waadt seit Jahrhunderten 62 Standplätze benutzt wurden. Viele von ihnen sind zu Campingplätzen umfunktioniert worden, zu denen Zigeuner/innen keinen Zugang mehr haben. Es verstosse gegen die Verfassung und gegen internationales Recht, wenn wegen punktueller Schwierigkeiten mit

ausländischen Fahrenden eine anerkannte Schweizer Minderheit daran gehindert würde, ihrer Kultur gemäss zu leben, meinen die Kläger. (TEMPS/LIBERTÉ/24H/TA, 16.2.01)

- ▶ Der Gemeinderat von Utzendorf/BE hat aufgrund von schlechten Erfahrungen mit Fahrenden aus Frankreich beschlossen, künftig alle Campiergesuche von Fahrenden, auch von Schweizer Jenischen, abzuweisen. Daniel Huber, Vizepräsident der *Radgenossenschaft der Landstrasse*, wendet sich gegen die Ausgrenzung von Schweizer Jenischen, da diese die geltenden Bürgerpflichten erfüllten. (BUND, 27.3.01)
- ▶ Das Bundesamt für Flüchtlinge gewährt ca. 2500 Angehörigen ethnischer Minoritäten aus dem Kosovo, insbesondere Roma und Ashkali, wegen deren Verfolgung im Kosovo eine vorläufige Aufnahme. (TEMPS/MATIN/TDG/COURRIER/NZZ/NLZ, 3.4.01)
- ▶ 37 Fahrende des Standplatzes Molard in Versoix/GE wenden sich in einem offenen Brief an Staatsrat Laurent Moutinot, Vorsteher des Departements für Wohnungswesen des Kantons Genf. Sie verlangen Mitsprache bei ihrer Umsiedlung und die Sperrung des Durchgangsverkehrs an ihrem neuen Standplatz. (COURRIER, 5.4.2001)
- ▶ Die Stiftung *Zukunft für Schweizer Fahrende* soll weiterhin finanzielle Unterstützung durch den Bund erhalten. Die Kommission für Wissenschaft, Erziehung und Kultur des Nationalrates unterbreitet dem Bundesrat einen Kreditantrag von 750000 Franken für die Jahre 2002–2006. (TEMPS, 1.5.01)
- ▶ Nach Angaben des Sozialdienstes sind 80% der Fahrenden des Berner Standplatzes Buech/BE fürsorgeabhängig. Aufgrund unregelmässigen Schulbesuchs können jugendliche Fahrende kaum Lehrstellen finden. Behörden und Schule versuchen, im Kontakt mit den Eltern das bestehende Misstrauen abzubauen. (BUND, 3.5.01)
- ▶ Der Nationalrat stimmt dem Beitritt der Schweiz zur *Konvention*

*der Internationalen Arbeitsorganisation* (IAO) zum Schutz der indigenen Völker mit 78 zu 72 Stimmen zu. Die Vorlage muss noch vom Ständerat beraten werden. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) und der Bundesrat haben eine Ratifizierung abgelehnt, da sie befürchten, die Fahrenden in der Schweiz könnten aus der Konvention Ansprüche ableiten. (TA, 6.6.2001)

## Konferenzen

- ▶ Anlässlich des *Internationalen Tages gegen Rassismus* (21. März) und im Hinblick auf die *UNO-Weltkonferenz gegen Rassismus* veranstalten die EKR und das *Forum gegen Rassismus* eine Tagung in Zürich. Botschafter Peter Maurer, Chef der Abteilung Menschenrechte im EDA, betonte, dass es zum Kampf gegen Rassismus Organisationen brauche, die unabhängig und mit ausreichenden Mitteln versehen seien. (TA/NLZ/BAZ, 22.3.01; NZZ, 23.3.01)
- ▶ Die Antirassismusorganisation *Association romande contre le racisme* (ACOR) fordert im Hinblick auf die Teilnahme der Schweiz an der *Weltkonferenz gegen Rassismus* mit einer Petition die Streichung des Vorbehalts der Schweiz, die Ausländer- und Einwanderungspolitik betreffend, zum «Internationalen Übereinkommen der UNO zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung». (WOZ, 25.1.2001)
- ▶ Die Vorbereitungen zur UNO-Weltkonferenz gegen Rassismus, die Ende August in Durban/Südafrika stattfindet, finden bisher in der Schweiz nur geringe Resonanz. Zu den umstrittenen Themen wie der Frage der Reparationen für Kolonialismus und Sklavenhandel nimmt die offizielle Schweiz inhaltlich keine Stellung. In Bezug auf die Traktandierung der Palästinafrage sowie der Kaste der Unberührbaren (Dalits) in Indien besteht ebenfalls noch keine Übereinstimmung. (DIE WELTWOCHEN, 7.6.01; TEMPS, 13.6.01)

## Einbürgerungen

- ▶ Emmen will das Einbürgerungsverfahren verschärfen. Neue Massnahmen wie zum Beispiel Auskünfte bei den Strafverfolgungsbehörden über bereits gelöschte Registereinträge sollen ermöglicht werden. Nach Auffassung des kantonalen Datenschutzbeauftragten Marcel Studer ist dies ohne Gesetzesänderung jedoch nicht zulässig. Der Zürcher Stadtrat stimmt einem Postulat zu, das die Einführung eines Sprachtests für Einbürgerungswillige verlangt. (NLZ, 12.1.01/8.2.01/8.3.01; NZZ/TA/BAZ, 8.2.01)
- ▶ In Zürich verlangt das SP-Mitglied Maria Roselli mit einer Einzelinitiative die Abschaffung der Einbürgerungstaxe. Die Initiative wird in der Abstimmung hoch verworfen. (TA, 16.1.01/22.1.01; NZZ/TA, 5.3.01)
- ▶ Der Zürcher Gemeinderat erklärt die Initiative der SVP, welche die Urnenabstimmung für Einbürgerungen verlangt, gestützt auf ein Rechtsgutachten von Prof. Andreas Auer für ungültig. Ebenfalls ungültig wird eine SVP-Initiative erklärt, welche Massnahmen zur Beschränkung der Einwanderung in der Stadt Zürich verlangt. (TA/NZZ, 18.1.01; TEMPS, 19.1.2001)
- ▶ Eine Studie im Auftrag der EKR, welche Einbürgerungen auf der Ebene der Gemeinde untersucht, weist anhand von Einbürgerungsentscheiden in den Kantonen Schwyz und St. Gallen nach, dass Gesuchstellern aus der Türkei und dem Balkan die Einbürgerung tendenziell verweigert wird. (BUND, 29.1.01)
- ▶ Die Staatspolitische Kommission des Ständerates lehnt die Genfer Standesinitiative ab, welche ein Verbot von Einbürgerungsentscheiden durch das Volk verlangt. (TA/NLZ, 21.2.01)
- ▶ An der Bürgergemeindeversammlung von Regensdorf/ZH stellen sich 16 einbürgerungswillige Ausländer/innen vor. Der Gemeinderat führt diese Massnahme ein, weil an den letzten drei Versammlungen

- die Gesuche von 12 der 25 Kandidaten/-innen abgelehnt wurden. Die meisten von ihnen waren Muslime. Die Anträge des Gemeinderates werden angenommen, bei Kandidaten aus dem Balkan jedoch nur knapp. (TA, 21.3.01; NZZ, 22.3.01)
- Das Bundesgericht weist den Luzerner Regierungsrat an, fünf Beschwerden zu behandeln, welche von Nichteingebürgerten in Emmen eingereicht worden sind. Die Gemeinde Emmen hatte den Ausländern/-innen falsche Auskunft über die Rechtsmittel erteilt. Der Regierungsrat wollte auf die Beschwerden nicht eintreten, weil die Fristen nicht eingehalten wurden. (NLZ/TA/NZZ/TEMPS/COURRIER, 23.3.01)
  - Die FDP Zürich will verhindern, dass Personen, deren Asylgesuch abgelehnt worden ist, ein Einbürgerungsgesuch stellen können. Das Verwaltungsgericht hat entschieden, dass bei Erfüllung der Aufnahmekriterien die Einbürgerung vorläufig Aufgenommener mit Ausweis F möglich ist. In Genf werden auch Asylsuchende (Status N) eingebürgert. (TA, 30.3.01, TDG, 11.4.01)
  - Der Gemeinderat von Wahlern/BE beantragt der Gemeindeversammlung die Ablehnung der Einbürgerung einer tamilischen Familie wegen ungenügender Deutschkenntnisse. Die Gemeindeversammlung folgt dem Gemeinderat nur knapp. Die SP bestreitet die negative Beurteilung der Sprachkenntnisse der Einbürgerungswilligen und reicht Beschwerde ein. Drei Mitglieder des Gemeinderates distanzieren sich öffentlich von der Mehrheit. Der wahre Grund der Ablehnung seien nicht die Sprachkenntnisse, sondern die unerwünschte dunkle Hautfarbe, meint der betroffene studierte Elektrotechniker, dessen Besuch von Sprachkursen belegt ist. (BUND/BZ, 30.5.01/14./15.6.01)
  - In der Urnenabstimmung von Emmen/LU werden alle 13 Einbürgerungsgesuche angenommen. Die Ja-Stimmen für die Gesuchsteller aus dem Balkan und der Türkei

sind jedoch deutlich niedriger. In verschiedenen Gemeinden des Ausserschwyzter Kantonsteils von Schwyz werden 20 von 36 Einbürgerungsgesuchen abgelehnt. Die Abgelehnten stammen aus dem Balkan oder der Türkei. (NLZ/TA/NZZ/TEMPS/COURRIER, 11.6.01; TA 12.6.01)

- Nach der Vernehmlassung hält der Bundesrat an seinen Vorschlägen zur Bürgerrechtsrevision fest. Vorgehen sind die erleichterte Einbürgerung Jugendlicher der zweiten Generation und die automatische Einbürgerung der dritten Generation sowie eine Beschwerdemöglichkeit gegen willkürliche Entscheide, die verfassungsmässige Rechte wie das Diskriminierungsverbot verletzen. (NLZ/TEMPS/NZZ/TA/COURRIER, 28.6.01)

### Rechtsextremismus

- Der Rechtsextremist David Mulas steht in Zürich vor Gericht wegen Betrugs und Veruntreuung sowie rassistischer Äusserungen. Mulas hatte in Bern versucht, die NPS, einen Ableger der deutschen NPD, zu gründen. (TA, 9.1.01)
- Drei rechtsextreme Skinheads verprügeln einen jungen Mann aus der Punkszene in Winterthur. Das Opfer wird mit erheblichen Gesichtsverletzungen ins Spital eingeliefert. Die Polizei nimmt in der Folge die Täter fest. Die Anklage lautet auf einfache Körperverletzung und eventuell auf Angriff. (TA, 9.1.01)
- Am 16. Dezember 2000 verprügeln Rechtsextreme zwei Jugendliche in Burgdorf. Der Vorfall wird von der Polizei bestätigt. Dieser und andere Vorfälle werden von einem anonymen «Späher» minutiös protokolliert und per E-Mail als EXTREMISMUSINFO an die Medien gemeldet. Die jugendlichen Mitarbeiter des EXTREMISMUSINFO bleiben anonym, da sie tätliche Verfolgung durch Rechtsextreme befürchten. (BZ, 11.1.01)
- Die anonyme Gruppe *infrarot* behauptet, dass am 23. Dezember 2000 ein Jugendlicher am Bahn-

hof Münchenbuchsee/BE von fünf Rechtsextremen bewusstlos geschlagen wurde. Die Polizei bestätigt, dass sie wegen dieses Vorfalls ermittelt. Ob die Täter wie behauptet Skinheads waren, sei jedoch nicht bekannt. Deshalb sei der Gemeinderat von der Polizei nicht über den Vorfall informiert worden. In einem offenen Brief beschuldigt ein Opfer des Angriffs vom 23. Dezember die Gemeindebehörden und die Polizei, sie hätten den Vorfall als «Gerangel» abgetan. Die Behörden weisen die Vorwürfe zurück und betonen, dass sie den laufenden Ermittlungen nicht vorgreifen wollten. (BUND, 17.1.01)

- In Winterthur prügeln zehn Skinheads eine Frau und einen Mann spitalreif. Die Polizei nimmt einen Täter fest, der gesteht, dass er am Überfall beteiligt gewesen ist. (TA, 18.1.01)
- In Winterthur werden zwei Jugendliche der rechtsextremen Szene in einer Schlägerei mit einer Gruppe von sechs Kosovo-Albanern verletzt. Die Polizei schreitet ein. Die verhafteten Ausländer geben an, sie hätten sich an den Schweizern wegen früherer Auseinandersetzungen rächen wollen. (TA, 29.1.01)
- Das Bezirksgericht Zürich verurteilt einen 20-jährigen Skinhead wegen Angriffs, Raufhandels und Körperverletzung zu 18 Monaten Gefängnis bedingt. Ausserdem verpflichtet ihn das Gericht, dem Hauptgeschädigten eine Genugtuung von 10 000 Franken zu bezahlen. Der Mann hatte sich seit Ende 1998 aktiv an verschiedenen Schlägereien beteiligt. (NZZ/TA, 23.1.01; WoZ, 25.1.01)
- 50 Rechtsextreme demonstrieren am Samstagnachmittag in Olten. Die Polizei steht in Bereitschaft, wie sie in einem Communiqué meldet. Strafbare Handlungen seien jedoch nicht festgestellt worden. (TA, 29.1.01)
- In Mels im St. Galler Rheintal nehmen 600 Rechtsextremisten aus dem In- und Ausland an einem Konzert teil, das vom rechtsextremen Aktivisten Pascal Lobsiger im

Restaurant Löwen veranstaltet wird. Die Polizei schreitet nicht ein, prüft aber eine Strafanzeige gegen den Wirt. Das Versammlungslokal wird von der Gemeinde jährlich mit 40 000 Franken subventioniert. (NZZ/METROPOL, 5./9.2.01; SOB, 4.2.01; TA, 8.2.01; BUND, 7./9.2.01; BLICK, 12.2.01; TEMPS, 19.2.01)

- ▶ Laut Urs von Daeniken, Chef des Dienstes für Analyse und Prävention des Bundesamtes für Polizei, haben sich in der Schweiz rechts-extremistische Ereignisse im Jahr 2000 verdreifacht. Darunter waren mehr als 40 Gewaltakte. Die Zahl der Rechtsextremisten sei auf 800 gestiegen. (BUND, 3.2.01)
- ▶ In Burgdorf/BE stört eine Gruppe von Rechtsextremen eine Privatparty. Sie versuchen, die abgeschlossene Tür einzutreten. Die Polizei klärt den Vorfall ab. Ein Skin meldet sich bei der Presse und behauptet, die Gruppe sei durch Partygäste auf der Strasse provoziert worden. (BUND, 7.2.01; BZ, 10.2.01)
- ▶ Im Zusammenhang mit der Schlägerei anlässlich der *Solätte* letzten Jahres in Burgdorf/BE wird eine Person vor Gericht gestellt. Der Richter verurteilt den Reumütigen zu einer Busse von 1000 Franken. Weitere Beteiligte des Raufhandels sind mit Verweisen des Untersuchungsrichters davongekommen. (BLICK, 15.2.01/5.4.01)
- ▶ Die Kantonspolizei Bern gibt bekannt, dass die Zahl der identifizierten Rechtsextremisten im Vergleich zum Vorjahr erneut um 50 Prozent auf 180 gestiegen ist. Nach der Einschätzung der Polizei ist diese Entwicklung beunruhigend, aber nicht alarmierend. (BUND/BZ, 23.2.01)
- ▶ Gemäss SONNTAGSBlick ist der 19-jährige Marcel von Allmen von Unterseen wegen Verrats von Gesinnungsgenossen umgebracht worden. Die Kantonspolizei Bern bestätigt, dass die vier Verdächtigen gestanden, ihren Kollegen getötet zu haben, weil er das Schweigegelübde ihres *Ordens der arischen Ritter* gebrochen hätte. 1000 Personen nehmen an einem

Schweigemarsch in Unterseen teil. Es erscheinen weiterhin Hetzparolen der *Befreiungsfront vom Böödeli*; ausländerfeindliche Plakate werden geklebt. (SOB, 4.3.01; BUND, 12.3.2001/15.3.01/2.4.01; SOZ, 1./8.4.2001 TA, 2.4.01; TEMPS, 12.3./2.4.01; COURRIER/NZZ/NLZ, 2.4.2001; BLICK, 9.4.01)

- ▶ Vier Burschen werden wegen Angriffs auf einen Zeitungsträger und Rassendiskriminierung vom Strafgericht Liestal zu bedingten Gefängnisstrafen verurteilt. Sie müssen ausserdem Schmerzensgeld bezahlen. Sie sympathisieren mit der Neonazi-Szene. (BAZ, 10.3.01)
- ▶ In Heiden/AR findet ein internationales Treffen von 170 Skinheads in einem Restaurant statt. Die Polizei beobachtet die Veranstaltung, welche dem Wirt als «Liederabend» deklariert worden ist. Die Antirassismus-Strafnorm sei nicht verletzt worden. Eine Woche später demonstrieren in Heiden 200 Personen gegen Rechtsextremismus. (TA, 25./26.3.01; TEMPS, 2.4.01)
- ▶ Die Kantonspolizei Basel-Land schätzt eine Anzahl von 70 bis 100 Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die der rechtsextremen Szene zuzuordnen sind. In einer vom Regierungsrat in Auftrag gegebenen Studie wird der Rechtsextremismus zum Teil relativiert. Es handle sich auch um ein Phänomen von jugendlichem Abgrenzungsverhalten, welches sich faschistischer Symbole bediene, um zu provozieren, erklärt der Autor Franz Kohler. (NZZ; 26.4.01)
- ▶ 200 Skinheads aus dem In- und Ausland treffen sich in Langenhart bei Müllheim/TG. (NLZ, 14.5.01)
- ▶ Das Polizeidepartement des Kantons Wallis sieht keine Bedrohung durch Rechtsextremismus. Die 70 Skinheads des Kantons würden von der Polizei genau überwacht. (COURRIER, 17.5.01)
- ▶ Die Berner Stadtregierung stellt fest, dass Gewaltbereitschaft und Gewalthandlungen seitens rechtsextremer Jugendlicher zugenommen haben. Es stimme nicht, dass sich die Gewaltbereitschaft der linken und der rechten Szene die Waage hielten. Die Übergriffe

richteten sich vor allem gegen Linke, Fremde und Schwache. In der Prävention setze der Gemeinderat in erster Linie auf die Integrationsarbeit. (BUND, 18.5.01)

- ▶ 400 Skinheads treffen sich im Gemeindesaal von Unterengstringen/ZH. Die Gemeindebehörden konnten die Veranstalter nicht. Die Polizei beobachtet das Treffen, ohne einzuschreiten. (TA/NZZ, 21.5.01)
- ▶ Aus dem «Staatsschutzbericht 2000» des Bundesamtes für Polizei geht hervor, dass sich die rechts-extrem motivierten Straf- und Gewalttaten im Jahr 2000 gegenüber 1999 verdreifacht haben. Es wurden 134 Vorfälle verzeichnet. Der Kern der Skinhead-Szene wird auf 800–900 Personen geschätzt. (BUND/TA/TEMPS, 7.7.01)

### Massnahmen gegen Rechtsextremismus

- ▶ Der Rechtsextremismus in der Schweiz hat sich im letzten Jahr vor allem im deutschsprachigen Landesteil ausgebreitet. Die Westschweiz scheint stärker sensibilisiert zu sein gegen rassistische Ausschreitungen. So betreibt die *Association romande contre le racisme* ACOR seit fünf Jahren die Hotline *SOS Racisme*, an die sich Betroffene wenden können. Die EKR plant die Errichtung eines Netzwerks, um die verschiedenen regionalen Antirassismusprojekte miteinander zu verbinden. Der Kanton Neuenburg bekämpft den Rechtsextremismus vor allem durch eine konsequente Integrationspolitik. (NLZ, 6.1.01)
- ▶ Mit einem Notstandsplan versucht der Gemeinderat von Eschenbach/SG, die Tötlichkeiten von Mitgliedern zweier Jugendbanden zu unterbinden. Rechtsextreme Schweizer im Alter von 14 bis 20 Jahren und eine Bande, der vorwiegend ausländische Jugendliche angehören, verprügeln sich gegenseitig und begehen anderweitige Delikte. Durch Massnahmen wie Strafverfolgungen, Heimeinweisungen, Hausverbote, Einsatz eines privaten Sicherheitsdienstes und die Einrichtung einer Hotline versucht der Gemeinderat, die öffentliche

- Sicherheit wiederherzustellen. Zwei Jugendliche werden mit ihrer Familie nach Montenegro ausgeschafft. Gemeindepräsident Bühler befürwortet die Ausschaffung ausländischer Randalierer. (SOB, 7.1.2001; METROPOL, 1.2.01)
- Der Regierungsrat des Kantons Baselland hat eine verwaltungsinterne Arbeitsgruppe eingesetzt, welche prüft, ob und in welcher Form Ausstiegshilfen für Rechtsradikale angeboten werden können. Im Schulbereich fördert der Regierungsrat die Prävention durch Unterrichtsmittel und verschiedene Präventionsprojekte wie Theateraufführungen, Ausstellungen und Tagungen. (BAZ, 8./20.1.01)
  - In einer Sekundarschule Oberwinterthurs zeigen sich massive Probleme mit Schülerinnen und Schülern, die mit rechtsextremem Gedankengut sympathisieren. Rassistische Sprüche, idealisierende Vorträge über Hitler und das Dritte Reich sowie gewalttätige Einschüchterungen anderer Schüler/innen sind an der Tagesordnung. Die Lehrkräfte und ein Jugendarbeiter haben Richtlinien für das Verhalten gegenüber rechtsextrem orientierten Schülerinnen und Schülern ausgearbeitet. (TA, 10.1.2001)
  - An einer Podiumsdiskussion in Zürich diskutieren prominente Teilnehmer/innen aus der Schweiz und Deutschland über das Problem des Rechtsextremismus. Die genaue Beschreibung und Aufklärung rechtsextremer Vorfälle und die Stärkung der Zivilcourage werden als wichtig erkannt für die Bekämpfung des Rechtsextremismus. (TA, 10.1.01)
  - Um ein Forum gegen die rechtsextreme Gewalt in Münchenbuchsee/BE zu schaffen, hat der Gemeinderat eine Hotline eingerichtet, die jedoch kaum benutzt wird. Weitere Aktionen zum Thema Rechtsextremismus, Gewalt und Rassismus werden von der Gemeinde angekündigt, aber nicht näher umschrieben. An einer öffentlichen Informationsveranstaltung mit dem Rechtsextremismus-Experten Hans Stutz nehmen 250 Personen teil, darunter viele Skinheads und Punks. Schlägereien zwischen den beiden Gruppen haben sich wiederholt ereignet. (BUND, 17.1.01/2.2.01/13.3.01/14.3.01/27.4.01; 20 MINUTEN, 24.1.01)
  - Die Stadtregierung von Winterthur setzt eine überdepartementale Arbeitsgruppe ein, um Massnahmen gegen die rechte Gewalt im Schulbereich, in der Familienberatung, der Jugendarbeit, der Polizeischulung und in der Forschung auszuarbeiten. (TA, 22.1.2001/26.1.01)
  - An einer Versammlung der SP Gelterkinden/BL über Rechtsextremismus erscheint eine Gruppe Jugendlicher der rechtsextremen Szene. Sie stellen sich dem Dialog. Historiker Ruedi Brassel kritisiert das Parteiprogramm der *Partei National Orientierter Schweizer* (PNOS). Jonas Gysin, Vizepräsident der PNOS, beklagt sich darüber, dass heute die Rechtsextremen wie die Juden im Dritten Reich diskriminiert würden. (BAZ, 1.2.01)
  - Der Gemeinderat von Mels/SG erklärt künftig alle Veranstaltungen in Gaststätten als bewilligungspflichtig. Ortsfremde Veranstalter müssen ihre Statuten und weitere Dokumente vorlegen. Der SONNTAGSBlick veröffentlicht ein Bild von den in Mels versammelten Neonazis, welche den Arm zum Hitlergruss erheben. Bundesrätin Metzler lässt verlauten, dass der Bundesrat anstrebe, derartige Kundgebungen künftig zu verhindern. Gegen 150 Personen demonstrieren gegen den Faschismus in Mels. (NZZ/METROPOL, 5./9.2.2001; SOB, 4.2.01; TA, 8.2.01; BUND, 7./9.2.01; BLICK, 12.2.01; TEMPS, 19.2.01)
  - Die Stadt Bern setzt eine direktionsübergreifende Arbeitsgruppe gegen Rechtsextremismus ein. (BUND, 16.2.01)
  - Der Bundesrat richtet eine Fachstelle zur Rassismusbekämpfung ein und bewilligt einen Kredit von 15 Millionen Franken für die Förderung von Projekten für Menschenrechte und gegen Rassismus in den nächsten fünf Jahren mit den Schwerpunkten Erziehung und Bildung, Sensibilisierung und Prävention sowie Opferberatung und Ausstiegshilfen. (NZZ/TEMPS/BUND/BZ/COURRIER/BLICK/TA, 22.2.01)
  - Der Bund prüft die Verschärfung von Gesetzesbestimmungen gegen Rechtsextreme. Der St. Galler Kantonsrichter Niklaus Oberholzer betrachtet das Strafrecht als ungeeignet, um eine fehlgeleitete Gesinnung zu korrigieren. Nach der Ansicht von Jürg Bühler, Vizechef des Dienstes für Analyse und Prävention beim Bundesamt für Polizei, entwickelt sich die rechtsextreme *Nationale Aufbauorganisation* (NAO) zu einer Dachorganisation verschiedener Neonazi-Gruppen. (SOZ, 18.2.01)
  - An einem «antifaschistischen Abendspaziergang» in Bern demonstrieren 1500 Personen gegen Rechtsextremismus. (BZ/BUND, 12.3.01)
  - Der Kanton Aargau startet eine Kampagne gegen Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit. Mit Plakaten, Anzeigen und Radiospots wird für mehr Verständnis und Integration geworben. (BZ, 13.3.01)
  - Der Grosse Rat des Kantons Bern lehnt mehrere Vorstösse ab, welche neue Massnahmen gegen Rechtsextremismus verlangen. Die Regierung hält die bisher getroffenen Massnahmen für ausreichend und wartet auf Schritte seitens des Bundes. (ESPACE MITTELLAND/NZZ/BAZ, 4.4.01)
  - Der Thuner Stadtrat überweist einstimmig eine Anfrage als dringlich, welche vom Gemeinderat eine Einschätzung des Rechtsextremismus in der Region Thun verlangt. (BUND, 7.4.01)
  - Der Kanton Luzern wendet sich mit einer Empfehlung an die Gemeindebehörden, die Räte der Kirchgemeinden sowie an den Wirtverband des Kantons Luzern. Eigentümer und Vermieter von Lokalitäten werden aufgefordert, sich vor der Vermietung über die Mieter und geplante Veranstaltungen zu informieren. Dieselbe Präventionsmassnahme haben bereits die Kan-

tone St. Gallen und Appenzell-Ausserrhoden ergriffen. (NLZ/BUND, 20.4.01)

- ▶ Die Stadtregierung von Burgdorf/BE lanciert eine Kampagne *Courage* gegen den Rechtsextremismus. Als Logo der Kampagne ist ein stilisiertes Auge («Wir schauen hin, nicht weg») auf Plakaten in der ganzen Stadt präsent. (SOZ/ESPACE MITTELLAND/TA/WOZ/BUND, 3.6.01)
- ▶ Der Bundesrat lanciert ein mit vier Millionen Franken dotiertes Forschungsprojekt, um die Ursachen des Rechtsextremismus in der Schweiz zu erforschen. Das Projekt ist als Zusatzmodul zum nationalen Forschungsprogramm «Gewalt im Alltag und organisiertes Verbrechen» (NFP 40) konzipiert. (TA, 16.6.01; NLZ, 18.6.01)

## Internet

- ▶ Im Gästebuch der offiziellen Homepage der Stadt Bern wurde ein rassistischer Eintrag platziert. Dieser wird umgehend gelöscht und der Pressechef der Stadt Bern, Hans Häusler, erstattet Anzeige. Der Autor der extrem rassistischen Bemerkungen konnte inzwischen ermittelt werden. (BUND, 18.1.01)
- ▶ Die *Aktion Kinder des Holocausts* (AKdH) hat erwirkt, dass über 70 rassistische Homepages vom Internet verschwunden sind. Die betreffenden Seiten waren beim amerikanischen Provider *Yaboo!* gehostet. Da in den USA die Verbreitung rassistischen Gedankengutes nicht strafbar ist, intervenierte die Aktion direkt beim Provider. Betroffene rassistische Gruppen wie die *Sturmfront Dällikon* haben daraufhin versucht, mit ihrem Angebot bei *14front88* unterzukommen. Deren lokale Weiterverbreitung wurde jedoch auf Betreiben der Bundespolizei durch Swisscom und Sunrise/Diax in der Schweiz gestoppt. (TA, 17.2.01/23.3.01; WOZ, 25.1.01)
- ▶ Bundesrätin Ruth Metzler erklärt am «Internationalen Forum gegen Intoleranz, Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit» in Stockholm, dass die Schweiz eine Arbeitsgruppe eingesetzt hat, welche Massnahmen prüft, um die Verbreitung von rassistischen und pädophilen Internetseiten zu bekämpfen. (TEMPS/BAZ, 30.1.01)
- ▶ Im «Swisstalk», dem grössten Schweizer Chatforum, werden nach dem Zürcher Rabbiner-Mord massive antisemitische Äusserungen platziert. Die Polizei ermittelt gegen die Urheber. Erst nach einer Intervention der *Aktion Kinder des Holocausts* (AKdH) entfernt der Provider Swissonline die betreffenden Äusserungen. (SOZ, 24.6.01)

## Antirassismus-Strafnorm

- ▶ Eine Strafanzeige der Antirassismusorganisation ACOR und der *Interessengemeinschaft für Asylsuchende und Migranten* gegen «die Verantwortlichen für die Ein- und Durchführung von rassistischen Verfahren, die einen diskriminierenden Charakter und eine zur Rassendiskriminierung anstiftende Wirkung haben», wird sowohl von der Bundesanwaltschaft als auch vom zuständigen Untersuchungsrichteramt Solothurn abschlägig beantwortet. Das Strafrecht erfasse nur konkrete Verstösse bestimmter Personen und sei kein politisches Instrument. Die Klage richtete sich gegen die Diskriminierung von Asylsuchenden bei der Ausrichtung von Unterstützungsgeldern. Durch Abzüge sparte der Kanton Solothurn 18,5 Millionen Franken Bundesgelder ein, von denen 6,8 Millionen Franken zur Sanierung von Kantons- und Gemeindekassen umgeleitet wurden. (WOZ, 25.1.01)
- ▶ Eine Schulklasse in Neuenhof/AG hat unter der Leitung ihres Lehrers Strafanzeige gegen die Schweizer Demokraten erstattet. Die Forderung der SD nach guten Schulklassen für Schweizer Kinder wird als rassistisch empfunden. In der *AARGAUER ZEITUNG* wird die Rechtmässigkeit des Handelns des Lehrers als politische Beeinflussung der Schüler/innen in Frage gestellt. Das Bildungsdepartement weist jedoch eine entsprechende Beschwerde gegen den Lehrer ab. (TA, 28.2.01; TEMPS, 10.4.01)
- ▶ Das Bezirksgericht Zürich hat die Geschäftsführerin eines Secondhandladens wegen Rassendiskriminierung zu einer Busse von 1200 Franken verurteilt. Sie hatte im November 1999 eine dunkelhäutige Schweizerin ghanesischer Herkunft mit den Worten «I don't want people from your country» aus dem Laden gewiesen. Der Richter beurteilte dies als Leistungsverweigerung gegenüber Angehörigen einer bestimmten Rasse, Ethnie oder Religion, welche diskriminierend und strafbar ist. Das Obergericht senkte die Strafe zu einer Busse von 600 Franken. (NZZ, 9.3.01; TA, 29.6.01)
- ▶ Im Gratisanzeiger *NEUE OLTNER ZEITUNG* (NOZ) erscheint ein fremdenfeindlicher Artikel unter dem Titel «Wir haben kein Ausländerproblem – wir haben ein Jugoproblem». Die Bezirksanwaltschaft Olten prüft ein Verfahren wegen Verletzung der Antirassismus-Strafnorm. Die Stadt Olten prüft, ob die Zusammenarbeit mit der NOZ noch vertretbar ist. (BRENNNESEL, 14.3.01)
- ▶ Das Strafgericht Neuenburg verurteilt ein Skinhead-Paar zu 12 bzw. 6 Monaten Gefängnis bedingt. Die beiden haben ca. 20 000 rassistische CDs produziert und vertrieben. (TEMPS/COURRIER, 15.3.01)
- ▶ Das Zürcher Obergericht reduziert die gegen den Revisionisten Arthur Vogt verhängte Busse von 18 000 auf 8000 Franken. Vogt hatte sieben Exemplare des rassistischen Buches von Jürgen Graf verschickt. Das Bundesgericht kam zum Schluss, dass dies keine öffentliche Verbreitung im Sinne der Antirassismus-Strafnorm darstelle. (TA, 21.3.01)
- ▶ Der Nationalrat lehnt die Motion von Jean-Jacques Schwaab (SP, Waadt) mit 82 zu 71 Stimmen ab, welche eine Beschwerdelegitimation für antirassistische Vereinigungen fordert. Bundesrätin Ruth Metzler hält eine besondere Verfahrensstellung dieser Organisationen nicht als vordringlich. Die Einbin-

- dung von Verbänden soll bei der kommenden Revision des Strafprozessrechts generell geprüft werden. (NZZ, 21.3.01)
- Der Kommandant einer Rekrutenschule in Colombier/NE veranlasst eine Untersuchung, um einen allfälligen Verstoss gegen die Antirassismus-Strafnorm zu eruieren. Deutschschweizer Rekruten hatten einen Rekruten beleidigt und den Hitlergruss vorgeführt. Der beleidigte Rekrut hat jedoch keine Anzeige eingereicht. Drei Rekruten werden gerügt. (TEMPS, 12.4.01)
  - Die Bezirksanwaltschaft Zürich ermittelt gegen die von Zürich aus vertriebene kosovo-albanische Zeitung BOTA SOT wegen Verbreitung rassistischer Hetzparolen. Eine frühere Untersuchung wurde von der gleichen Instanz eingestellt. Die EKR empfiehlt die Einleitung einer Strafuntersuchung. (TA, 4.5.2001)
  - Der Schweizer Presserat heisst eine Beschwerde gegen die NZZ gut. Diese steht im Zusammenhang mit einer in der Presse und vor Gericht geführten Auseinandersetzung zu Christoph Blochers Äusserungen in einer Rede vom 1. März 1997. Das Magazin FACTS machte bekannt, dass NZZ-Redaktor Max Frenkel auf Wunsch Blochers die umstrittene Rede vorgängig auf strafrechtlich relevante antisemitische Bemerkungen überprüft hatte. Frenkel hätte bei der Berichterstattung seine Rolle transparent machen müssen und wegen Befangenheit keinen Kommentar zur Strafanzeige gegen Blocher abgeben dürfen, moniert der Presserat. Blocher hatte gegen den SONNTAGSBlick geklagt, weil er dessen Schlagzeile «Blocher: Den Juden geht es nur ums Geld» als ehrverletzend empfand. Nachdem die Klage Blochers abgewiesen worden war, reichte Bezirksrichter Bruno Steiner gegen Blocher Strafanzeige wegen Verstosses gegen die Antirassismus-Strafnorm ein. Die Zürcher Bezirksanwaltschaft ersuchte in der Folge um die Aufhebung der parlamentarischen Immunität von SVP-Nationalrat Blocher. Blocher konterte mit einer Aufsichtsbe-

- schwerde gegen Bezirksrichter Bruno Steiner. (NZZ, 4.5.01/16./17.6.01; TA, 5.5.01; SOZ, 6.5.01)
- Das Basler Appellationsgericht hat eine viermonatige Gefängnisstrafe gegen einen notorischen Auschwitzleugner bestätigt. Ausser der Verletzung der Antirassismus-Strafnorm wurde das ehemalige Mitglied der Waffen-SS in zwei Fällen wegen Ehrverletzung verurteilt. (BAZ, 14.6.01)
  - Die *Gesellschaft für bedrohte Völker* (GfbV) stellt an einer Pressekonferenz eine Analyse der asyl- und ausländerpolitischen Argumentationen der rechten Parteien in der Schweiz vor. Diese belegt aufgrund der Publikationen der Rechtsaussen (Schweizer Demokraten, Freiheitspartei) und der Nationalkonservativen (SVP, AUNS), dass Letztere die extremen und ausländerfeindlichen Äusserungen der Ersteren weitgehend übernommen haben. Nationalrätin Ruth-Gaby Vermot (SP) fordert, dass die Antirassismus-Strafnorm auch bei der Diffamierung von Ausländern/-innen und Asylbewerbern/-innen angewendet wird. (TA/NZZ/BUND/BZ/LANDBOTE/AZ/20 MINUTEN/BAZ/CORRIERE DEL TICINO/TEMPS, 19.6.01)

### Politik und Behörden

- Gegen einen Luzerner Stadtpolizisten wird eine Strafuntersuchung geführt. In einer Aufsichtsbeschwerde wird er von privater Seite beschuldigt, er habe prügelnde Neonazis vor der Verhaftung geschützt. (NEUE NIDWALDNER ZEITUNG, 6.1.01)
- Die Kantonspolizei Thurgau führt eine interne Untersuchung wegen rassistischer Formulierungen, die in einer eigenen Medienmitteilung betreffend Einschleichen von Diebstählen enthalten waren. Wörtlich hiess es: «Die Täterschaft konnte so ohne grossen Aufwand die Abwesenheit der Bewohner auf ihre angeborene Art ausnützen.» Bei den Tätern handelt es sich um einen türkischen Staatsangehörigen sowie einen aus Ex-Jugoslawien einge-

- bürgerten Schweizer. Die Kantonspolizei bedauert die «objektiv rassistische Verlautbarung». Ob eine subjektive Absicht und somit ein Strafbestand vorliege, wird durch die Staatsanwaltschaft Thurgau untersucht. Künftig sollen Informationsspannen durch die Verstärkung des polizeilichen Mediendienstes vermieden werden. (TA/TEMPS/METROPOL/SGT, 8.1.2001; OSTSCHWEIZ/THURGAUER ZEITUNG/SGT, 20.1.01)
- Die Strafvollzugsexperten Andrea Bächtold aus Bern und Peter Aebersold aus Basel fordern unabhängig voneinander einen separaten Strafvollzug für Häftlinge aus dem Balkan. Schweizer Häftlinge sollen von den nicht in der Schweiz ansässigen Gefangenen, den sogenannten «Kriminaltouristen», getrennt werden. (FACTS, 1.2.01)
  - Der Ständerat nimmt ein Postulat zur Verstärkung der Zwangsmassnahmen wie beispielsweise die Internierung von Flüchtlingen an. (TEMPS/COURRIER/TDG, 7.3.01)
  - Ein Vorstoss im Grossen Rat des Kantons Genf zur Abänderung der Prozessordnung wird angenommen. Dies ermöglicht, dass das Beschwerderecht gegen Leugner oder Rechtfertiger von Genoziden auf Angehörige von Überlebenden und Vereinigungen von Opfern von Genoziden ausgedehnt wird. 99 Nationalrätinnen und Nationalräte unterzeichnen eine Erklärung, um ein entsprechendes Beschwerderecht auch auf Bundesebene einzuführen. (TEMPS, 14.5.01; COURRIER, 8.6.01)
  - Im Jahresbericht 2000 kritisiert *Amnesty International* Fälle von Polizeigewalt an Häftlingen und abgewiesenen Asylbewerbern. Opfer nichtweisser Hautfarbe würden oft rassistisch beleidigt. Verhaftungen ohne hinreichende Gründe sowie Misshandlungen werden in einzelnen Fällen beschrieben. Verabreichung von Sedativa und Knebelungen trotz Erstickungsgefahr würden bei Abschiebungen angewendet. (NLZ/TEMPS, 31.5.01)
  - Nach der Abschaffung des Bistumsartikels in der eidgenössischen Volksabstimmung vom 9.6.01 be-

stättigt der *Schweizerische Evangelische Kirchenbund* (SEK) seine Forderung nach einem Religionsartikel in der Bundesverfassung. Die *Schweizerische Bischofskonferenz* (SBK) zeigt sich diskussionsbereit. Offene Fragen seien, ob auch Sekten als religiöse Gemeinschaften gelten sollen und inwieweit der Staat die Religionen kontrollieren soll. (TA, 11.6.01)

PETER LEUENBERGER  
FORUM GEGEN RASSISMUS

Die im «Pressespiegel» zitierten Artikel können bestellt werden bei: Solidarité sans Frontières, Postfach 5215, CH-3001 Bern, sekretariat@sosf.ch

#### Abkürzungen

AZ	AARGAUER ZEITUNG
BAZ	BASLER ZEITUNG
BZ	BERNER ZEITUNG
NLZ	NEUE LUZERNER ZEITUNG
NZZ	NEUE ZÜRCHER ZEITUNG
SOB	SONNTAGSBlick
SGT	St. GALLER TAGBLATT
SoZ	SONNTAGSZEITUNG
TA	TAGESANZEIGER
TdG	TRIBUNE DE GENÈVE
WoZ	WOCHENZEITUNG
24H	24 HEURES



## Revue de presse sur le racisme

1<sup>ER</sup> SEMESTRE 2001

### Antisémitisme/Anti-islamisme

- ▶ A Pratteln, des imprimés incendiaires, xénophobes et antisémites sont distribués dans les boîtes aux lettres. (PRATTELER ANZEIGER, 9.2.01)
- ▶ Une rencontre de l'*Église Universelle* à l'hôtel Schweizerhof à Berne suscite des protestations. Des œufs sont lancés contre la façade de l'établissement. Son directeur, M. Mattenberger, estime ne pas devoir prendre des mesures contre l'organisation bien que celle-ci se distingue régulièrement par des déclarations antisémites. Hans Ulrich Hertel, «prêtre» de l'*Église Universelle*, diffuse aussi sur Internet des propos relatifs au «complot juif». (BUND, 12.1.01; TA, 13.1.01)
- ▶ Le révisionniste Jürgen Graf, président de l'organisation d'extrême droite *Vérité et Justice*, essaie d'organiser un congrès antisémite à Beyrouth. Graf s'est soustrait aux poursuites pénales dont il fait l'objet en se réfugiant en Iran. Il continue à diffuser ses écrits sur Internet par l'intermédiaire d'un serveur anglais. (WOZ, 15.2.01; SOB, 18.2.2001; SÜDOSTSCHWEIZ, 9.2.01)
- ▶ 14 intellectuels arabes, dont des personnalités éminentes proches de l'OLP, lancent un appel en faveur de l'interdiction de la conférence négationniste convoquée par Jürgen Graf. Le Département des affaires extérieures (DFAE) a transmis au Liban une note diplomatique dans laquelle il se distancie des écrits de *Vérité et réconciliation*. Le congrès de Beyrouth ayant été interdit par le gouvernement libanais, la rencontre des révisionnistes a lieu à Amman/Jordanie. (TEMPS, 23.3.2001; NZZ, 15.5.01)
- ▶ Selon un arrêt de la Cour Européenne des droits de l'homme, l'interdiction genevoise de porter le foulard islamique ne porte atteinte ni

à la liberté religieuse, ni à l'interdiction de discrimination. La plainte d'une enseignante musulmane a été rejetée. La restriction de la liberté de religion est permise lorsqu'elle s'appuie sur une loi, poursuit un but légitime et est proportionnée. (COURRIER/BZ, 28.2.01)

- ▶ A l'invitation de l'initiative pour la réduction du trafic *actif-traffic*, Erwin Kessler, défenseur des animaux condamné par le Tribunal fédéral pour antisémitisme, participe à Zurich à une fête au cours de laquelle il distribue du matériel de propagande. Kessler figure également sur la page d'accueil de l'initiative. Beat Ringger, président de l'initiative, présente ultérieurement des excuses publiques et annonce que son association fait parvenir un don de 1000 francs à la *Fondation contre le racisme et l'antisémitisme*. (WOZ, 14.6.01)
- ▶ Le meurtre du rabbin Greenbaum à Zurich ravive les craintes d'attentat contre les Juifs en Suisse. D'importantes mesures de sécurité sont déjà prises pour protéger personnes et institutions juives. (FACTS, 21.6.2001)
- ▶ Désormais, les musulmans peuvent également se faire ensevelir selon le rite islamique dans les cimetières du canton de Zurich. Le Conseil d'État a modifié l'ordonnance cantonale sur les funérailles, permettant ainsi l'aménagement de secteurs séparés pour les membres de cette communauté religieuse. La polémique raciste autour du cimetière musulman de Zurich devrait ainsi trouver une fin. (NZZ, 29.6.01)

### Noirs/Gens de couleur

- ▶ Le restaurant Adler à Eschenbach/SG possède des caricatures murales représentant des Africains et Africaines comme cannibales et

esclaves sexuelles. De l'avis du président de la commune Bühler, les autorités n'ont aucune raison d'intervenir. Il estime qu'on ne peut en déduire d'élément raciste ou discriminatoire. (OBERSEE NACHRICHTEN, 15.2.01)

► DIE WELTWOCHTE publie sous le titre «Die Schwarze Schweiz» (La Suisse noire) un dossier relatant les expériences quotidiennes vécues par des personnes de couleur possédant ou non un passeport suisse. (WELTWOCHTE, 17.5.01)

► «Une Noire qui crève, ce n'est pas la fin du monde!» Une employée togolaise est accusée de diffamation par son employeur pour avoir fait état de la remarque raciste de celui-ci, dix ans après à la télévision. L'entreprise Lemo à Ecublens/VD congédie alors l'employée, laquelle attaque son renvoi devant le conseil des prud'hommes comme étant abusif et discriminatoire. (COURRIER, 19.6.01)

### Tsiganes/Gens du voyage

► Des inconnus tentent de mettre le feu à un campement de gens du voyage à Balerna près de Mendrisio/TI où se trouvent des Roma italiens. Ceux-ci continuent leur route au point du jour. (TESSINER ZEITUNG, 30.1.01)

► Des gens du voyage suisses font appel au Tribunal fédéral contre le gouvernement vaudois qui restreint leur lieu de séjour à trois aires de stationnement fixes. May Bittel, représentant des gens du voyage romands, invoque le fait que 62 aires de stationnement ont été utilisées dans le canton de Vaud durant des siècles. Bon nombre de ces aires ont été transformées en terrain de camping auxquels les Tsiganes n'ont plus accès. De l'avis des recourants, le fait qu'une minorité suisse reconnue soit empêchée de vivre sa culture de manière adéquate en raison de difficultés ponctuelles rencontrées avec des gens du voyage étrangers va à l'encontre de la constitution et du droit international. (TEMPS/LIBERTÉ/24H/TA, 16.2.01)

► Le conseil communal d'Utzensdorf/BE décide de rejeter dorénavant toutes les demandes de campement des gens du voyage, y compris celles de la population yénish suisse, en raison des mauvaises expériences faites avec les gens du voyage venant de France. Daniel Huber, vice-président de la *Communauté des gens du voyage*, s'oppose à l'exclusion des yénish suisses car ceux-ci remplissent leurs obligations civiles. (BUND, 27.3.01)

► L'Office fédéral des réfugiés accorde l'admission provisoire à quelque 2500 membres des minorités ethniques, notamment des Roma et des Ashkali, en raison des tensions au Kosovo. (TEMPS/MATIN/TdG/COURRIER/NZZ/NLZ, 3.4.01)

► 37 tsiganes de l'aire de stationnement du Molard à Versoix/GE adressent une lettre ouverte au conseiller d'État Laurent Moutinot, chef du Département du logement du canton de Genève. Ils demandent à être consultés à propos de leur réinstallation et requièrent que leur nouvelle aire de stationnement soit interdite au trafic de transit. (COURRIER, 5.4.01)

► La Fondation *Assurer l'avenir des gens du voyage suisses* continuera de bénéficier du soutien financier de la Confédération. La Commission pour la science, l'éducation et la culture du Conseil national soumet au Conseil fédéral une demande de crédit de 750 000 francs pour la période 2002–06. (TEMPS, 1.5.01)

► Selon les indications du service social, 80% des gens du voyage de l'aire de stationnement bernoise de Buech dépendent de l'aide sociale. Du fait d'une fréquentation scolaire irrégulière, la jeune génération ne trouve guère de place d'apprentissage. Les autorités et l'école tentent de remédier aux réactions de méfiance, en collaboration avec les parents. (BUND, 3.5.01)

► Le Conseil national approuve l'adhésion de la Suisse à la Convention de l'*Organisation internationale du travail* (OIT) en faveur de la protection des peuples indigènes, par 78 voix contre 72. Le projet doit également être débattu au Conseil des États. Craignant que les gens du

voyage en Suisse puissent déduire des prétentions de la Convention, le Secrétariat d'État à l'économie (seco) et le Conseil fédéral ont refusé sa ratification. (TA, 6.6.01)

### Conférences

► La CFR et le *Forum contre le racisme* ont organisé une rencontre à Zurich à l'occasion de la *Journée internationale contre le racisme* et en vue de la *Conférence mondiale des Nations Unies contre le racisme*. L'ambassadeur Peter Maurer, chef de la Division Droits de l'Homme au DFAE, a souligné que la lutte contre le racisme nécessitait des organisations indépendantes et disposant de moyens suffisants. (TA/NLZ/BAZ, 22.3.01; NZZ, 23.3.01)

► En vue de la participation de la Suisse à la *Conférence mondiale contre le racisme*, l'organisation antiraciste ACOR demande dans une pétition la suppression de la réserve relative à la politique de la Suisse en matière d'étrangers et de migration à propos de la Convention internationale des Nations Unies pour l'élimination de toute forme de discrimination raciale. (WoZ, 25.1.2001)

► La préparation de la *Conférence mondiale contre le racisme*, prévue fin août à Durban/Afrique du Sud, ne rencontre actuellement que peu d'écho en Suisse. La Suisse officielle ne se prononce pas quant au fond sur les thèmes controversés que sont la question des réparations pour colonialisme et traite des esclaves. La mise à l'ordre du jour de la question palestinienne ainsi que celle de la caste des intouchables en Inde ne fait également pas l'unanimité. (WELTWOCHTE, 7.6.01; TEMPS, 13.6.01)

### Naturalisations

► Emmen/LU entend rendre la naturalisation plus difficile. Parmi les nouvelles mesures, il devrait être possible de recueillir des renseignements auprès des autorités de poursuite pénale sur les inscriptions au

- registre déjà effacées. De l'avis du préposé cantonal à la protection des données Marcel Studer, cette mesure est néanmoins impossible sans amendement législatif. Le Conseil municipal zurichois approuve un postulat qui requiert l'introduction d'un test linguistique pour les candidats à la naturalisation. (NLZ, 12.1.01/8.2.0/8.3.01; NZZ/TA/BAZ, 8.2.01)
- ▶ A Zurich, la membre du SP Maria Roselli demande dans une initiative individuelle la suppression de la taxe de naturalisation. L'initiative est rejetée à une large majorité lors de la votation. (TA, 16.1.01/22.1.01; NZZ/TA, 5.3.01)
  - ▶ S'appuyant sur l'expertise juridique du professeur Andreas Auer, le Conseil communal de Zurich déclare non valable l'initiative de l'UDC visant à soumettre les naturalisations au peuple. Une autre initiative de l'UDC portant sur une limitation de la proportion d'étrangers en ville de Zurich est également déclarée non valable. (TA/NZZ, 18.1.01; TEMPS, 19.1.01)
  - ▶ Selon une étude mandatée par la CFR sur les naturalisations au niveau communal, basée sur les décisions en matière de naturalisation dans les cantons de Schwyz et de St-Gall, les demandes de naturalisation présentées par des requérants en provenance de Turquie et des Balkans se distinguent par un plus grand nombre de refus. (BUND, 29.1.01)
  - ▶ La Commission des institutions politiques du Conseil des États rejette l'initiative genevoise demandant l'interdiction de soumettre les naturalisations à la décision du peuple. (TA/NLZ, 21.2.01)
  - ▶ Seize étrangers désireux de se faire naturaliser se présentent à l'assemblée de la commune bourgeoise de Regensdorf/ZH. Le Conseil municipal introduit cette mesure car au cours des trois assemblées précédentes, les demandes de 12 candidats sur 25 ont été rejetées. La plupart d'entre eux étaient musulmans. Les requêtes du Conseil municipal sont acceptées, néanmoins à une courte majorité quant aux candidats originaires des Balkans. (TA, 21.3.2001; NZZ, 22.3.01)
  - ▶ Le Tribunal fédéral enjoint au Conseil exécutif lucernois de traiter les cinq recours introduits par les personnes non naturalisées à Emmen. La commune d'Emmen avait mal renseigné les étrangers sur les voies de recours. Le Conseil exécutif ne voulait pas entrer en matière sur les recours parce que les délais n'avaient pas été respectés. (NLZ/TA/NZZ/TEMPS/COURRIER, 23.3.2001)
  - ▶ Le PRD zurichois veut empêcher que les personnes dont la demande d'asile a été rejetée puissent déposer une demande de naturalisation. Le Tribunal administratif a statué que si les critères d'admission sont remplis, la naturalisation des personnes admises provisoirement disposant d'un permis F est possible. A Genève, la naturalisation des réfugiés (permis N) est également possible. (TA, 30.3.01, TDG, 11.4.01)
  - ▶ Le Conseil communal de Wahlern/BE demande à l'assemblée communale de refuser la naturalisation d'une famille tamoule pour connaissances insuffisantes de l'allemand. L'assemblée communale suit de justesse cette consigne de vote. Le PS conteste l'appréciation négative des connaissances linguistiques de la famille en question et présente un recours. Trois membres du Conseil communal se distancient publiquement de la majorité. Le véritable motif du refus serait à leurs yeux non pas l'insuffisance des connaissances linguistiques, mais la couleur de peau des candidats à la naturalisation. (BUND/BZ, 30.5.01/14./15.6.01)
  - ▶ Les 13 demandes de naturalisation soumises à votation à Emmen/LU sont toutes acceptées. Les personnes originaires des Balkans et de Turquie rassemblent néanmoins nettement moins de votes positifs que les autres. Dans le canton de Schwyz, 20 demandes de naturalisation sur 36 sont refusées; elles concernaient des personnes originaires des Balkans et de Turquie. (NLZ/TA/NZZ/TEMPS/COURRIER, 11.6.01; TA 12.6.01)
  - ▶ Au terme de la consultation, le Conseil fédéral maintient ses propositions sur la révision du droit de la citoyenneté. Elles prévoient la naturalisation facilitée des jeunes de la seconde génération, la naturalisation automatique de ceux de la troisième génération, ainsi que la possibilité de recourir contre les décisions arbitraires qui violent les droits constitutionnels comme l'interdiction de discrimination. (NLZ/TEMPS/NZZ/TA/COURRIER 28.6.01)

## Extrémisme de droite

- ▶ L'extrémiste de droite David Mulas est traduit en justice à Zurich pour escroquerie, abus de confiance et déclarations racistes. A Berne, Mulas avait tenté de fonder le NPS, antenne du NPD allemand. (TA, 9.1.01)
- ▶ Trois extrémistes skins rouent de coup un jeune punk à Winterthur. Grièvement blessée au visage, la victime est transportée à l'hôpital. La police arrête ensuite les coupables. Ils sont accusés de blessures corporelles simples et accessoirement d'agression. (TA, 9.1.01)
- ▶ Le 16 décembre 2000, des extrémistes de droite rouent de coups deux jeunes gens à Berthoud. Cet incident, confirmé par la police, ainsi que d'autres font l'objet de procès-verbaux minutieux élaborés par un «guetteur» anonyme et envoyés aux médias sous le titre d'INFOS EXTREMISME. Les jeunes collaborateurs d'INFOS EXTREMISME demeurent anonymes car ils redoutent les représailles des extrémistes de droite. (BZ, 11.1.01)
- ▶ Le groupe anonyme *infrarot* affirme que le 23 décembre 2000, un jeune a été battu par cinq extrémistes de droite et laissé inanimé à la gare de Münchenbuchsee. La police confirme qu'elle enquête sur le cas, mais dit ignorer si les coupables sont des skinheads comme on l'affirme. C'est la raison pour laquelle le Conseil municipal n'aurait pas été informé du cas. Dans une lettre ouverte, une victime de l'agression du 23 décembre accuse les autorités municipales et la police d'avoir réglé l'incident comme «querelle». Les autorités rejettent ces reproches et soulignent qu'elles ne veulent

- pas préjuger de l'enquête en cours. (BUND, 17.1.01)
- A Winterthour, dix skinheads rouent de coups une femme et un homme; ces derniers sont transportés à l'hôpital. La police arrête l'un des auteurs de cette agression. (TA, 18.8.01)
  - A Winterthour, deux jeunes appartenant aux milieux skinheads sont blessés au cours d'une rixe avec un groupe de six Albanais du Kosovo. La police intervient. Les étrangers arrêtés disent avoir voulu se venger d'autres altercations sur les Suisses. (TA, 29.1.01)
  - Le Tribunal d'arrondissement de Zurich condamne un skinhead de vingt ans à 18 mois de prison pour agression, bagarre et blessures corporelles. En outre, le tribunal l'oblige à verser une indemnité de 10 000 francs à la principale victime. L'individu avait pris une part active à diverses bagarres depuis 1998. (NZZ/TA, 23.1.01; WoZ, 25.1.01)
  - 50 extrémistes de droite manifestent le samedi après-midi à Olten. La police est prête à intervenir, ainsi qu'elle l'indique dans un communiqué. Elle dit néanmoins n'avoir pas constaté d'actes punissables. (TA, 29.1.01)
  - A Mels, dans la vallée du Rhin saint-galloise, 600 extrémistes de droite suisses et étrangers assistent à un concert organisé par l'activiste d'extrême droite Pascal Lobsiger au «Löwen». La police n'intervient pas, mais examine la possibilité d'une plainte pénale contre le restaurateur. L'établissement bénéficie chaque année d'une subvention de 40 000 francs de la part de la commune. (NZZ/METROPOL, 5./9.2.2001; SoB, 4.2.01; TA, 8.2.01; BUND, 7./9.2.01; BLICK, 12.2.01; TEMPS, 19.2.01)
  - Selon Urs von Daeniken, chef du service de prévention et d'analyse au sein de l'Office fédéral de la police, les incidents dus à l'extrême droite en Suisse se sont multipliés par trois au cours de l'année 2000. Plus de 40 étaient des actes de violence. Le nombre des extrémistes de droite serait passé à 800. (BUND, 3.2.01)
  - A Berthoud/BE, un groupe d'extrémistes de droite trouble une réception privée. Ils tentent d'enfoncer la porte, fermée à clé. La police mène l'enquête. Un skinhead s'annonce auprès de la presse et affirme que son groupe a été provoqué par des invités de la réception. (BUND, 7.2.01; BZ, 10.2.01)
  - Suite à la bagarre qui a eu lieu l'an dernier à Berthoud/BE à l'occasion de la fête de la Solätte, une personne est traduite devant les tribunaux. Le juge condamne le repentant à une amende de 1000 francs. Les autres fauteurs de troubles s'en tirent avec un avertissement du juge d'instruction. (BLICK, 15.2.01; BZ, 5.4.01)
  - La Police cantonale bernoise communique que le nombre des extrémistes de droite identifiés a de nouveau augmenté de 50 pour cent par rapport à l'an dernier pour atteindre le nombre de 180. Selon les estimations de la police, cette évolution est inquiétante, mais pas alarmante. (BUND/BZ, 23.2.01)
  - Selon le SONNTAGSBlick, le jeune Marcel von Allmen, 19 ans, d'Unterseen/BE, a été tué par ses compagnons pour avoir trahi. La Police cantonale bernoise confirme que les quatre suspects ont avoué avoir tué le jeune homme parce qu'il avait brisé le serment de silence de l'«Ordre des Chevaliers aryens». 1000 personnes ont participé à une marche silencieuse à Unterseen. Les paroles incendiaires du «Front de libération du Bodeli» continuent de paraître et le collage d'affiches xénophobes se poursuit. (SOB, 4.3.01; BUND, 12.3.01/15.3.01/2.4.2001; SoZ, 1./8.4.01 TA, 2.4.01; TEMPS, 12.3.01/2.4.01; COURRIER/NZZ/NLZ, 2.4.01; BLICK, 9.4.01)
  - Quatre jeunes garçons sont condamnés à des peines d'emprisonnement avec sursis pour agression envers un vendeur de journaux et discrimination raciale par le Tribunal pénal de Liestal. Ils doivent en outre payer des dommages-intérêts. Ils sympathisaient avec les milieux néonazis. (BAZ, 10.3.01)
  - A Heiden/AR, une rencontre internationale de 179 skinheads a lieu dans un restaurant. Le police surveille la manifestation, que le patron de l'établissement avait déclaré comme «récital de chants». La norme contre la discrimination raciale n'a pas été violée. Une semaine plus tard, 200 personnes manifestent à Heiden contre l'extrémisme de droite. (TA, 25./26.3.01; TEMPS, 2.4.01)
  - La Police cantonale de Bâle-Campagne estime entre 70 et 100 le nombre de jeunes et de jeunes adultes mêlés aux milieux d'extrême droite. Une étude mandatée par le Conseil d'État relativise partiellement l'extrémisme de droite; elle le qualifie de phénomène émanant de la jeunesse. Selon l'auteur de l'étude Franz Kohler, les jeunes concernés utilisent les symboles fascistes à titre de provocation. (NZZ; 26.4.01)
  - 200 skinheads suisses et étrangers se rencontrent à Langenhart près de Müllheim/TG. (NLZ, 14.5.019)
  - Le Département de la police cantonale valaisanne estime que l'extrémisme de droite ne constitue pas une menace. Les 70 skinheads du canton seraient surveillés de près par la police. (COURRIER, 17.5.01)
  - L'exécutif de la ville de Berne constate que la propension à la violence a augmenté parmi les jeunes extrémistes de droite. A ses yeux, il n'est pas vrai que la disposition à recourir à la violence des milieux de gauche et de droite s'équilibre. Les agressions seraient essentiellement dirigées contre la gauche, contre les étrangers et contre les plus faibles. Le Conseil municipal dit vouloir mettre l'accent en premier lieu sur le travail de prévention. (BUND, 18.5.01)
  - 400 skinheads se rassemblent dans la salle communale d'Unterengstringen/ZH. Les autorités communales ne connaissaient pas les organisateurs. La police surveille la rencontre sans intervenir. (TA/NZZ, 21.5.01)
  - Selon le Rapport sur la protection de l'État 2000 de l'Office fédéral de la police, les délits et actes de violence liés à l'extrême droite se sont multipliés par trois par rapport à 1999. 134 incidents ont été enregistrés. Le noyau dur des milieux

skinheads est estimé entre 800 et 900 personnes. (BUND/TA/TEMPS, 7.7.01)

## Mesures contre l'extrémisme de droite

- ▶ L'extrémisme de droite en Suisse a pris de l'ampleur ces dernières années, surtout dans la partie germanophone du pays. La Suisse romande semble plus fortement sensibilisée aux excès motivés par le racisme. Ainsi, l'*Association romande contre le racisme* (ACOR) dispose depuis cinq ans d'une Hotline *SOS Racisme*, auquel les personnes concernées peuvent s'adresser. La CFR projette la constitution d'un réseau permettant de relier des différents projets régionaux contre le racisme. Le canton de Neuchâtel lutte contre l'extrémisme de droite en premier lieu par une politique conséquente d'intégration. (NLZ, 6.1.01)
- ▶ Le Conseil communal d'Eschenbach/SG tente de faire cesser les violences opposant les membres de deux bandes de jeunes à l'aide d'un plan de crise. De jeunes extrémistes de droite suisses, âgés de 14 et 20 ans, et une bande de jeunes, essentiellement des étrangers, s'affrontent et commentent d'autres délits. Le Conseil municipal cherche à rétablir la sécurité publique par des mesures telles que les poursuites pénales, les renvois, les interdictions de pénétrer dans certains établissements, le recours à un service privé de sécurité et l'ouverture d'une hotline. Deux jeunes ont été renvoyés au Monténégro avec leur famille. Le président de la commune Bühler approuve le renvoi des fauteurs de trouble étrangers. (SOB, 7.1.01; METROPOL, 1.2.01)
- ▶ Le Conseil municipal de Mels/SG déclare que toutes les manifestations organisées dans les cafés et restaurants nécessitent désormais une autorisation. Les organisateurs venant de l'extérieur doivent présenter leurs statuts ainsi que d'autres documents. Le SONNTAGSBlick publie la photo d'un rassemblement de néonazis levant le bras pour faire le salut hitlérien. La

conseillère fédérale Metzler laisse entendre que le Conseil fédéral aspire à empêcher ce genre de réunion. Quelque 150 personnes manifestent contre le fascisme à Mels. (NZZ/METROPOL, 5./9.2.01; SOB, 4.2.01; TA, 8.2.01; BUND, 7./9.2.2001; BLICK, 12.2.01; TEMPS, 19.2.01)

- ▶ Le Conseil exécutif du canton de Bâle-Campagne a mis en place un groupe de travail au sein de l'administration, chargé d'examiner les possibilités d'aides à la réinsertion pour les extrémistes de droite. Dans le domaine scolaire, le Conseil exécutif soutient la prévention par des moyens didactiques ainsi que par divers projets de prévention comme les représentations théâtrales, les expositions et les conférences. (BAZ, 8./20.1.01)
- ▶ Une école secondaire d'Oberwinterthur est confrontée à de graves problèmes causés par des élèves sympathisant avec les idées d'extrême droite. Les phrases racistes, les exposés idéalistes sur Hitler et le *Troisième Reich* ainsi que les actes d'intimidation violents à l'égard d'autres élèves y sont monnaie courante. Les enseignants et un éducateur ont élaboré des directives sur le comportement à adopter à l'égard des élèves adaptés des théories extrémistes de droite. (TA, 10.1.01)
- ▶ Un débat organisé à Zurich rassemble d'éminents interlocuteurs suisses et allemands, venus discuter du problème de l'extrémisme de droite. Il est important à leurs yeux de rendre compte en détail et de mettre en lumière les incidents liés à l'extrême droite ainsi que de promouvoir le courage civique. (TA, 10.1.01)
- ▶ Désireux de créer une plate-forme de discussion contre la violence d'extrême droite à Münchenbuchsee/BE, le Conseil communal avait ouvert une hotline qui n'a cependant été guère utilisée. La commune annonce d'autres actions portant sur l'extrémisme de droite, la violence et le racisme, sans donner d'autres précisions. 250 personnes, dont de nombreux skinheads et punks, participent à une réunion publique d'information avec l'ex-

pert en matière d'extrémisme de droite Hans Stutz. Des bagarres entre les deux groupes ont à nouveau lieu. (BUND, 17.1.01/2.2.01/13.3.01/14.3.01/27.4.01; 20 MINUTEN, 24.1.01)

- ▶ L'exécutif de la ville de Winterthur met en place un groupe de travail interdépartemental chargé d'élaborer des mesures contre la violence extrémiste de droite à l'école, ainsi qu'en matière de conseil familial, travail avec les jeunes, formation des policiers ainsi que de recherche. (TA, 22.1.01/26.1.01)
- ▶ Un groupe de jeunes appartenant aux milieux de l'extrême droite assistent à une réunion du PS de Gelterkinden sur l'extrémisme de droite. Ils se déclarent prêts à dialoguer. L'historien Ruedi Brassel critique le programme du PNOS (*Partei National Orientierter Schweizer*). Jonas Gysin, vice-président du PNOS, se plaint qu'aujourd'hui, les extrémistes de droite sont discriminés comme les juifs l'étaient sous le Troisième Reich. (BAZ, 1.2.01)
- ▶ La ville de Berne met en place un groupe de travail interdépartemental, chargé d'œuvrer contre l'extrémisme de droite. (BUND, 16.2.01)
- ▶ Le Conseil fédéral met en place un service chargé de la lutte contre le racisme et approuve un crédit de 15 millions de francs pour la promotion de projets en faveur des droits de l'homme et contre le racisme aux cours des cinq prochaines années. Ces projets mettront l'accent sur l'éducation et la formation, la sensibilisation et la prévention, les conseils aux victimes et les aides à la réinsertion. (NZZ/TEMPS/BUND/BZ/COURRIER/BLICK/TA, 22.2.01)
- ▶ La Confédération étudie le renforcement des dispositions législatives contre l'extrémisme de droite. Le juge cantonal saint-gallois Niklaus Oberholzer estime que le droit pénal ne permet pas de corriger les convictions erronées. De l'avis de Jürg Bühler, suppléant du chef du service de prévention et d'analyse au sein de l'Office fédéral de la police, la *Nationale Aufbauorganisation* (NAO) devient une organisation

faîtière pour divers groupes néonazis. (SOZ, 18.2.01)

- Quelque 1500 personnes manifestent contre l'extrémisme de droite à Berne lors d'une «promenade vespérale antifasciste». (BZ/BUND, 12.3.01)
- Le canton d'Argovie entame une campagne contre l'extrémisme de droite et la xénophobie à l'aide d'affiches, d'annonces et de messages à la radio, destinés à encourager la compréhension et l'intégration. (BZ, 13.3.01)
- Le Grand Conseil du canton de Berne rejette plusieurs interventions demandant de nouvelles mesures contre l'extrémisme de droite. Le gouvernement estime que les mesures prises jusqu'ici sont suffisantes et attend que la Confédération agisse. (ESPACE MITTELLAND/NZZ/BAZ, 4.4.01)
- Le Conseil de ville de Thoune renvoie à l'unanimité comme étant urgente une requête demandant au Conseil municipal une estimation de l'extrémisme de droite dans la région de Thoune. (BUND, 7.4.01)
- Le canton de Lucerne adresse une recommandation aux autorités communales, aux conseils de paroisse ainsi qu'à l'Association des cafetiers du canton de Lucerne. Avant de louer un local, les propriétaires et les bailleurs sont priés de s'informer sur les locataires et les manifestations prévues. Les cantons de St-Gall et d'Appenzell/Rhodes-Extérieures ont déjà pris la même mesure de prévention. (NLZ/BUND, 20.4.01)
- L'exécutif de Berthoud/BE lance une campagne contre l'extrémisme de droite intitulée *Courage*. Le logo de la campagne, un œil stylisé («Ouvrons les yeux, ne les détournons pas»), figure sur les affiches placées dans toute la ville. (SOZ/ESPACE MITTELLAND/TA/WOZ/BUND, 3.6.01)
- Le Conseil fédéral lance un programme de recherche doté de quatre millions de francs qui étudiera les causes de l'extrémisme de droite en Suisse. Le programme est conçu comme module complémentaire au Programme national de recherche *La violence au quotidien et la*

*criminalité organisée* (PNR 40). (TA, 16.6.01, NLZ, 18.6.01)

### Internet

- Une inscription raciste a été apposée dans le livre des visiteurs du site officiel de la ville de Berne. Elle a été immédiatement effacée et le chef du service de presse de la ville de Berne, Hans Häusler, a porté plainte. L'auteur de ces remarques extrêmement racistes a été entre-temps identifié. (BUND, 18.1.01)
- Grâce au mouvement *Aktion Kinder des Holocausts*, 70 sites racistes ont disparu d'Internet. Les pages incriminées étaient disponibles auprès du serveur américain *Yahoo!*. Les déclarations racistes n'étant pas pénalement punissables aux Etats-Unis, le mouvement est intervenu directement auprès du serveur. Des groupes racistes comme le *Sturmfront Dällikon* avaient cherché à s'abriter, avec leur offre, auprès de *14front88*. Leur diffusion locale a été néanmoins bloquée en Suisse par Swisscom et Sunrise/Diax, à l'instigation de la Police fédérale. (TA, 17.2.01/23.3.01; WOZ 25.1.01)
- La conseillère fédérale Ruth Metzler déclare à l'occasion du Forum international contre l'intolérance, l'antisémitisme et la xénophobie à Stockholm que la Suisse a mis sur pied un groupe de travail chargé d'examiner les mesures permettant de lutter contre la diffusion de sites racistes et pédophiles. (Temps/BaZ, 30.1.01)
- Après le meurtre d'un rabbin à Zurich, un grand nombre de déclarations antisémites sont émises dans le cadre de Swisstalk, le plus grand forum virtuel de discussion en Suisse. La police en recherche les auteurs. Ces déclarations ne sont effacées par le serveur Swissonline qu'après l'intervention du mouvement *Aktion Kinder des Holocausts*. (SOZ, 24.6.01)

### Norme pénale contre la discrimination raciale

- Une plainte pénale, déposée par l'organisation antiraciste ACOR et

par la Communauté d'intérêts pour les requérants d'asile et les migrants contre «les responsables de l'introduction et de la réalisation de procédures racistes possédant un caractère discriminatoire et un effet provocateur», a été rejetée à la fois par le Ministère public de la Confédération et par le juge d'instruction de Soleure. Selon eux, le droit pénal ne concerne que les infractions commises concrètement par des personnes déterminées et n'est pas un instrument politique. La plainte est dirigée contre la discrimination dont sont victime les demandeurs d'asile lors de l'attribution de fonds d'assistance. Grâce aux réductions de ces fonds, le canton de Soleure a économisé 18,5 millions de francs sur les fonds fédéraux, dont 6,8 millions ont été détournés pour l'assainissement des caisses cantonales et communales. (WOZ, 25.1.01)

- Sous la conduite de son maître, une classe de Neuenhof/AG a porté plainte contre les Démocrates suisses. La requête des DS portant sur les bonnes classes pour les enfants suisses est ressentie comme raciste. Le quotidien AARGAUER ZEITUNG critique la légalité de l'action de l'enseignant, la qualifiant d'influence politique exercée sur les élèves. Néanmoins, le Département de l'éducation rejette un recours contre l'enseignant. (TA, 28.2.01; TEMPS, 10.4.01)
- Le Tribunal de district de Zurich a condamné la gérante d'un magasin de troc pour discrimination raciale à une amende de 1200 francs. En novembre 1999, elle avait expulsé une Suisse de couleur, originaire du Ghana, avec ces mots «I don't want people from your country». Le juge a qualifié ce comportement de refus de prestations à l'encontre d'une personne appartenant à une race, une ethnie ou une religion déterminée, qui est discriminatoire et punissable. La Cour suprême réduit la peine à une amende de 600 francs. (NZZ, 9.3.01; TA, 29.6.01)
- Le journal distribué gratuitement NEUE OLTNER ZEITUNG fait paraître un article xénophobe portant le titre «Wir haben kein Ausländerproblem – wir haben ein Jugo-

- problem» (Nous n'avons pas de problèmes avec les étrangers – nous avons un problème avec les Yougos). Le ministère public de district d'Olten examine s'il est encore possible de collaborer avec la NOZ. (BRENNESEL, 14.3.01)
- ▶ Le Tribunal pénal de Neuchâtel condamne un couple de skinheads à douze et six mois de prison avec sursis pour avoir produit et distribué quelque 20 000 disques compacts à caractère raciste. (TEMPS/COURRIER, 15.3.01)
  - ▶ La Cour suprême de Zurich a réduit l'amende infligée au révisionniste Arthur Vogt de 18 000 à 8 000 francs. Vogt avait envoyé par poste sept exemplaires de l'ouvrage raciste de Jürgen Graf. Le Tribunal fédéral a estimé qu'il ne s'agissait pas d'une diffusion publique au sens de la norme pénale contre le racisme. (TA, 21.3.01)
  - ▶ Le Conseil national rejette par 82 voix contre 7 la motion de Jean-Jacques Schwaab (PS, Vaud) demandant que les associations qui luttent contre le racisme aient qualité pour recourir. La conseillère fédérale Ruth Metzler n'estime pas prioritaire que ces organisations bénéficient d'un statut particulier en matière de procédure. La prise en compte des associations doit être examinée de manière générale dans le cadre de la prochaine révision du code de procédure pénale. (NZZ, 21.3.01)
  - ▶ Le commandant d'une école de recrues de Colombier/NE demande l'ouverture d'une instruction en vue d'établir une éventuelle violation de la norme pénale contre le racisme. Des recrues alémaniques avaient offensé une autre recrue et lui avaient fait le salut hitlérien. La recrue offensée n'avait toutefois pas déposé plainte. Trois soldats reçoivent un simple blâme. (TEMPS, 12.4.01)
  - ▶ Le Ministère public du district de Zurich enquête contre BOTA SOT, journal kosovar diffusé à partir de Zurich, pour propagation de propos incendiaires et racistes. Une enquête antérieure avait été suspendue par cette même instance. La CFR conseille l'ouverture d'une instruction pénale. (TA, 4.5.01)
  - ▶ Le *Conseil suisse de la presse* approuve un recours dirigé contre la NZZ portant sur un différent qui avait éclaté devant la presse et été porté devant le tribunal en rapport avec des déclarations faites par Christophe Blocher dans son discours du 1<sup>er</sup> mars 1997. Le magazine FACTS avait écrit qu'à la demande de Blocher, Max Frenkel, journaliste à la NZZ, avait au préalable étudié le discours de Blocher quant à la présence d'éventuelles formulations antisémites au sens du droit pénal. Le conseil de la presse estime que Frenkel aurait dû agir avec transparence et s'abstenir, en raison de son parti pris, de commenter la plainte dirigée contre Blocher. Blocher avait déposé plainte contre le SONNTAGSBlick, estimant que la manchette «Blocher: Den Juden geht es nur ums Geld» (Blocher: les Juifs n'en veulent qu'à l'argent) constituait une atteinte à son honneur. La plainte de Blocher ayant été rejetée, le juge de district Bruno Steiner a déposé plainte pénale contre Blocher pour violation de la norme contre le racisme. A la suite de cela, le Ministère public du district de Zurich a demandé la levée de l'immunité parlementaire du conseiller national UDC Blocher, lequel a riposté en déposant un recours hiérarchique contre le juge de district Bruno Steiner. (NZZ, 4.5.01/16./17.6.01; TA, 5.5.01; SOZ, 6.5.01)
  - ▶ La Cour d'appel de Bâle a confirmé une peine de prison de quatre mois prononcée à l'encontre d'un négationniste notoire d'Auschwitz. Outre la violation de la norme pénale contre le racisme, cet ancien membre des Waffen-SS a été déjà condamné à deux reprises pour atteinte à l'honneur. (BAZ, 14.6.01)
  - ▶ Lors d'une conférence de presse, la *Gesellschaft für bedrohte Völker* (Société pour les peuples menacés) présente une analyse des arguments des partis de la droite nationale en matière d'asile et de politique des étrangers. Se fondant d'une part sur les publications des Démocrates suisses et du Parti suisse de la liberté et d'autre part sur celles des partis conservateurs (UDC, ASIN), l'analyse établit que ces groupements reprennent largement à leur compte les déclarations extrémistes et xénophobes. La conseillère nationale Ruth-Gaby Vermot (SP) demande que la norme pénale contre le racisme s'applique également en cas de diffamation à l'égard des étrangers et des requérants d'asile. (TA/NZZ/BUND/BZ/LANDBOTE/AZ/20 MINUTEN/BAZ/CORRIERE DEL TICINO/TEMPS, 19.6.01)

## Politique et autorités

- ▶ Une instruction pénale est ouverte contre un policier de la ville de Lucerne. Dans le cadre d'un recours hiérarchique, il est accusé par un particulier d'avoir évité la prison à des néonazis ayant commis des voies de fait. (NEUE NIDWALDNER ZEITUNG, 6.1.01)
- ▶ La Police cantonale thurgovienne mène une enquête interne pour propos racistes parus dans une communication interne relative à des vols par ruse. Il avait été écrit: «Les auteurs de l'infraction profitaient ainsi aisément, comme ils savent le faire, de l'absence des habitants.» Les auteurs en question sont un citoyen turc et un ressortissant de l'ex-Yougoslavie naturalisé suisse. La Police cantonale a exprimé ses regrets à propos de cette «formulation objectivement raciste». Le Ministère public du canton de Thurgovie enquête pour établir une éventuelle intention subjective et, partant, l'existence d'un délit. A l'avenir, les problèmes d'information doivent être évités par le renforcement du service de presse de la police. (TA/TEMPS/METROPOL/SGT, 8.1.01; OSTSCHWEIZ/THURGAUER ZEITUNG/SGT, 20.1.01)
- ▶ Indépendamment l'un de l'autre, les deux experts en matière d'application des peines Andrea Bächtold, de Berne, et Peter Aebersold, de Bâle, demandent une exécution des peines séparée pour les détenus originaires des Balkans. Ils estiment nécessaire de séparer les détenus suisses et les détenus non résidents pratiquant un «tourisme de la criminalité». (FACTS, 1.2.01)



- Le Conseil des États adopte un postulat demandant le renforcement des mesures de contrainte tel l'internement de réfugiés. (TEMPS/COURRIER/TdG, 7.3.01)
- Le Grand Conseil du canton de Genève adopte une intervention demandant une modification du code de procédure. La modification en question permet d'étendre aux proches survivants et aux associations de défense de victimes des génocides le droit de recourir contre les révisionnistes ou les personnes justifiant les génocides. 99 conseillères et conseiller nationaux signent une déclaration dans ce sens. (TEMPS, 14.5.01; COURRIER, 8.6.01)
- Dans son rapport annuel 2000, *Amnesty International* dénonce les cas de violences policières sur des détenus et des requérants d'asile déboutés. Les victimes de race non blanche seraient souvent offensées de manière raciste. Le rapport fait

aussi état d'arrestations sans motifs suffisants et de mauvais traitements. Des cas d'administration forcée de sédatifs et de bâillonnements, en dépit des risques d'étouffement, sont aussi rapportés en marge de refoulements. (NLZ/TEMPS, 31.5.01)

- Après la suppression de l'article sur les évêchés en votation populaire le 9 juin 2001, la *Fédération des Eglises protestantes de Suisse* (FEPS) confirme sa demande d'inscription d'un article confessionnel dans la Constitution fédérale. La Conférence des évêques suisses se montre ouverte à la discussion. Reste à savoir si les sectes doivent être assimilées à des communautés religieuses et dans quelle mesure l'État doit contrôler les religions. (TA, 11.6.01)

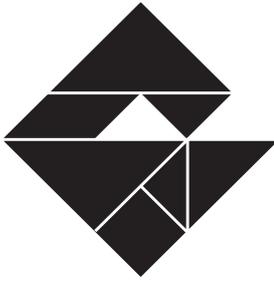
PETER LEUENBERGER  
FORUM CONTRE LE RACISME  
(TRADUCTION: MARTINE LAFITTE)

Les articles cités dans la revue de presse peuvent être commandés auprès de:

Solidarité sans Frontières,  
case postale 5215, CH-3001 Berne,  
sekretariat@sosf.ch

.....  
*Abréviations*

AZ	AARGAUER ZEITUNG
BAZ	BASLER ZEITUNG
BZ	BERNER ZEITUNG
NLZ	NEUE LUZERNER ZEITUNG
NZZ	NEUE ZÜRCHER ZEITUNG
SGT	ST. GALLER TAGBLATT
SOB	SONNTAGSBlick
SoZ	SONNTAGSZEITUNG
TA	TAGESANZEIGER
TdG	TRIBUNE DE GENÈVE
WoZ	WOCHENZEITUNG
24H	24 HEURES



## Bildungsbeteiligung und Bildungsbenachteiligung bei ausländischen Jugendlichen auf der Sekundarstufe II

ROMANO MÜLLER

### Bildungsbeteiligung als Mass für die Benachteiligung

Dieser Beitrag befasst sich mit der Bildungsbeteiligung (Ausbildungsquote) ausländischer Jugendlicher auf der Sekundarstufe II.<sup>1</sup> Die Bildungsbeteiligung wird definiert als das Verhältnis jener Jugendlichen, die eine nachobligatorische Ausbildung (Berufslehre; Maturitätsschule oder andere allgemeinbildende Mittelschule) absolvieren, zu jenen, die keine weitere Ausbildung verfolgen bzw. verfolgen können. Es ist bekannt, dass die Bildungsbeteiligung ausländischer Jugendlicher (55 %) geringer ist als der Gesamtdurchschnitt (73 %) oder der Durchschnitt der Schweizer/innen (78 %).

Ich spreche in der Folge von der Benachteiligung ausländischer Jugendlicher und bringe damit zwei Dinge zum Ausdruck:

1. Vom personalen Gesichtspunkt gesehen erfahren (statistisch) alle jene Menschen ökonomische und gesellschaftliche Nachteile, die bei gleichen individuellen Bedingungen über eine geringere Ausbildung als ihre Vergleichsgruppe verfügen.
2. Vom gesellschaftlichen Gesichtspunkt besteht ein starker – wenn auch nicht in allen Staaten gleich ausgeprägter – Zusammenhang, zwischen Bildungsbeteiligung einerseits und ökonomischen Faktoren wie Erwerbstätigkeit, Erwerbseinkommen, Fiskalität oder sozialer Bildungsrendite andererseits. Vereinfacht gesagt heisst dies: Moderne Gesellschaften

ziehen soziale und ökonomische Vorteile (sog. «Bildungsrendite») aus (1) dem Grad der Bildungsbeteiligung und (2) aus dem Ausbildungsgrad der Bevölkerung.

Was nun das Ausmass der Benachteiligung ausländischer Jugendlicher im Vergleich zu den schweizerischen anbelangt, so sind diese in der Tat zu einem sehr grossen Anteil auf bildungsmässig-strukturelle Aspekte zurückzuführen und weit weniger auf personale Faktoren, auch wenn solche immer wieder angeführt werden.

Es lässt sich beispielsweise auch feststellen, dass bei gleichen schulischen Voraussetzungen die Chancen eines ausländischen Zürcher 9.-Klässlers für eine Berufslehrstelle ungleich geringer sind als die seines schweizerischen Klassenkameraden: 79 % der Schweizer Sekundarschüler/innen finden eine Lehrstelle oder treten in die Mittelschule über, bei den Ausländern sind es nur 68 %. Bei den Oberschülern/-innen hat sich die Schere noch mehr geöffnet: 67 % sind es bei den Schweizern/-innen, aber nur noch 35 % bei den Ausländern/-innen.

### Monolingualismus als Voraussetzung für Schulerfolg – Bildungsmisserfolg als strukturelles Problem

Feststellungen der genannten Art lassen strukturelle Mängel an den Tag treten und sind Fingerzeige dafür, welche bildungsstrategische Massnahmen ergriffen werden müssen. Als zentraler Erklärungszusammenhang der Benachteiligung ausländischer Jugendlicher erweist sich bei der genaueren Analyse der «monolinguale Habitus» der multikulturell-mehrsprachigen Schule. Er zeichnet sich im Wesentlichen durch den Vor-

rang der Standardsprache der majoritären Bevölkerung (Schulsprache) im Schulsystem aus, die im Falle der schweizerischen Schule auch das gesamte Selektionssystem dominiert. Kurz gesagt: Mehrsprachige Gruppen, deren schulsprachlicher Standard sich unterhalb der Norm der monolingualen, majoritären Schülergruppe bewegt, haben bedeutend weniger Bildungschancen, auch wenn sie in andern Leistungsbereichen (wie Intelligenz, nichtsprachliche Leistungen, Fremdsprachen, Beherrschung der Herkunftssprache) vergleichbare oder gar bessere Leistungen erbringen.

Betrachtet man etwa die Erfolg-Misserfolg-Anteile auf der Sekundarstufe I, so ergeben sich Zahlenverhältnisse, welche den Sachverhalt des «monolingualen Habitus» und seiner Präferenz für Monolinguale deutlich unterstreichen: 1999 erreichen 72 % der Schweizer/innen die Sekundarstufe I mit erweiterten Ansprüchen; bei den Schülern aus den Ländern D, A, FL, F, deren Beschulung hauptsächlich in der Herkunftssprache geschieht, sind es gar 78 %, während es bei Schülern/-innen aus Ländern nichtdeutscher oder französischer Muttersprache lediglich 42 % sind. Die als gut integriert geltenden Italiener/innen zum Beispiel erreichen lediglich 46 %. Für die monolinguale Schule ist völlig unerheblich, ob ein ausländischer Schüler über zwei «Muttersprachen» verfügt. Entscheidend ist im Wesentlichen der Beherrschungsgrad des majoritären Standards.

### Bildungsbeteiligung von Jugendlichen auf der gesamten Sekundarstufe II

In Hinblick auf den erwähnten bildungsökonomischen Gesichtspunkt

<sup>1</sup> Einen ausführlichen Einblick in die vorliegende Forschung geben Müller, Romano, 2001a, Müller, Romano, 2001b. Beachten Sie bitte, dass in diesem Beitrag alle Zahlen auf die nächsthöhere bzw. -niedrigere ganze Zahl gerundet wurden.



punkt ist zunächst einmal von Interesse, ob und in welchem Masse Jugendliche nach der Absolvierung ihrer obligatorischen Schulpflicht in das weiterführende Ausbildungssystem der Sek II eingeschleust werden. Ganz generell ist zu sagen, dass die Schweiz im internationalen Vergleich über einen erfreulich hohen Bildungsstand verfügt: 80% der Wohnbevölkerung verfügt über eine nachobligatorische Ausbildung, womit sie das OECD-Mittel (40%), aber auch dasjenige der meisten EU-Staaten oder der Nachbarländer mit Ausnahme von Deutschland (82%) weit übertrifft (Daten von 1999). Insgesamt geht das Bemühen der

Bildungsverantwortlichen dahin, dass möglichst viele Jugendliche eine Sekundarstufe II (Sek II) absolvieren. Es trifft zu, dass sich die Bildungsbeteiligung der Jugendlichen in den letzten 20 Jahren verbessert hat.

In der Tab. 1 wird die Bildungsbeteiligung auf der Sekundarstufe II dargestellt. Die Prozentangaben ohne Klammern beziehen sich auf die Gesamtbevölkerung der 16- bis 20-Jährigen, die Prozentangaben in den Klammern haben als Vergleichspopulation alle jene 16- bis 20-Jährigen, die mindestens 1 Jahr eine Schweizer Schule besuchten. Man kann die Sachverhalte wie folgt zusammenfassen:

1. Die Bildungsbeteiligungen der Schweizer/innen und Ausländer/innen unterscheiden sich sowohl im Ausmass als auch im eingeschlagenen Bildungsweg der Sek II stark voneinander. Während 78% der Schweizer/innen eine Sek-II-Ausbildung wählen, sind es bei den Ausländern/-innen nur 55%. Allerdings gilt auch hier die Regel, dass der längere Schulbesuch in der Schweiz die Bildungschancen stark erhöht: Die Bildungsbeteiligung der ausländischen Jugendlichen steigt massiv an, wenn die ausländischen Schüler/innen ein oder mehrere Jahre in der Schweiz beschult werden.
2. Problematisch erweist sich die Situation für jene Jugendlichen, die aus Nicht-EU-Staaten stammen. Die Angehörigen der ehemaligen jugoslawischen Republiken und der Türkei z.B. fallen auch bei einem vorherigen Schulbesuch in der Schweiz stark ab. Die Bildungsbeteiligung beträgt hier lediglich ca. 32%.
3. Eingeschlagene Bildungswege/Schultypen. Wirft man nun einen Blick auf die Schultypen auf der Sek II, so lassen sich zwei generelle Feststellungen machen: 1) Die Ausländer/innen sind in den Mittelschulen und in den Berufslehren sehr stark untervertreten (Mittelschule: Schweizer/innen: 21%, Ausländer/innen: 10%; Lehrberufe: Schweizer/innen: 52%, Ausländer/innen: 38%); 2) die tertiär orientierten Bildungsgänge (Mittelschulen) werden im Wesentlichen durch Schweizer/innen besetzt. Es lässt sich somit von einer massiven Unterrepräsentanz der Ausländer/innen in den Mittelschulen sprechen. Für die Jugendlichen aus der Türkei und aus dem ehemaligen Jugoslawien ist die Situation prekär, sind doch deren Anteile mit 2% bzw. 4% sehr niedrig. Etwas weniger ausgeprägt fällt die Diskrepanz bei den Berufslehren aus. Hier sind die Mittelmeerländer immerhin zu 44% vertreten. Für die Jugendlichen aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien bleibt die Bildungsbeteiligung auch hier niedrig.

Tab. 1: Bildungsbeteiligung auf der Sekundarstufe II bei Schweizern/-innen, Ausländern/innen und ausgewählten Nationen. Schuljahr 1998/99 (100% = 16- bis 20-Jährige der jeweiligen Nation).

Herkunft	Ausbildungstyp auf der Sekundarstufe II							Bildungsbeteiligungsquotient BBQ (**)	
	Sek II (*)	Keine Sek II (*)	Mittelschule (***)	Berufslehre	DMS	Anlehre	Andere Ausbildung	alle 16- bis 20-Jährigen	16- bis 20-Jährige mit min. 1 Jahr Schule in CH
Schweiz (min. 1 J. Schule CH)	78% (78%)	22% (22%)	21%	52%	3%	1%	2%	3	3
Ausland (min. 1 J. Schule CH)	55% (72%)	45% (28%)	10%	38%	3%	0.2%	4%	1	3
Mittelmeerländer (ohne ehem. YU)	60% (67%)	40% (33%)	8%	44%	3%	0.1%	4%	1	2
Lateinische Länder	68% (73%)	32% (27%)	11%	49%	4%	0.1%	4%	2	3
Nachbarländer (ohne I)	97% (-)	3% (-)	31%	59%	4%	0.05%	3%	29	-
Italien	74% (77%)	26% (23%)	11%	57%	3%	1%	3%	3	3
Ehemaliges Jugoslawien	33% (39%)	67% (61%)	2%	25%	1%	0.2%	4%	0.5	1
Türkei	32% (39%)	68% (61%)	4%	23%	1%	0.1%	4%	0.5	1
Alle	73% (72%)	27% (28%)	18%	49%	3%	0.1%	3%	3	3

(\*) Die Zahl ohne Klammer hat als Bezugsgrösse: Alle 16- bis 20-Jährigen = 100%, d.h. inkl. jener, die nie die Schweizer Schule besucht haben. Die Zahl in Klammer heisst: Alle 16- bis 20-Jährigen, welche 1 Jahr oder mehr die Schweizer Schule besuchten = 100%.

(\*\*) Der BBQ errechnet sich aus dem Verhältnis von Sek II JA! zu Sek II NEIN! Lesebeispiel: BBQ: Auf 1.23 ausländische Jugendliche in der Sek II fällt 1 ausländischer Jugendlicher ohne Sek-II-Ausbildung. Auf 1 Schweizer/in ohne Ausbildung fallen 3.45 mit Ausbildung!

(\*\*\*) Maturitätsschulen, Lehrer/innen-Bildung und Berufsmaturitätsschulen.

Lesebeispiel: Vom Gesamtbestand aller in der Schweiz niedergelassenen ausländischen Jugendlichen im Alter von 16-20 Jahren besuchten bei den Schweizern/-innen 21% eine Mittelschule, bei den Ausländern/-innen nur 10%. Bei Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien sind es gar nur 2%.

(Die Angaben sind jeweils auf die nächsthöhere bzw. -tiefere ganze Zahl gerundet.)



4. Der in den zwei letzten Spalten dargestellte Bildungsbeteiligungsquotient (BBQ) gibt den jetzigen Zustand zusammenfassend gut wieder: Während bei den Schweizern/-innen auf 1 nicht Ausgebildete/n Jugendliche/n 3,4 Ausgebildete fallen, so sind es bei den Ausländern/-innen nur 1,2, bei Personen aus der Türkei und dem ehem. Jugoslawien gar nur 0,5 Jugendliche, d. h. drei- bzw. siebenmal weniger! Keine generelle Unterrepräsentanz ist in höheren Ausbildungsgängen bei ausländischen Frauen innerhalb der Sekundarstufe II festzustellen: Im Unterschied zum gängigen Urteil kann weder von einer Benachteiligung der ausländischen noch der schweizerischen Frauen innerhalb der Ausbildungstypen der Sekundarstufe II gesprochen werden. Die Mittelschulen werden von den Frauen aller hier analysierten Nationen zu höheren Anteilen besucht (CH-Frauen: 26%; CH-Männer: 17%; ausl. Frauen: 16%; ausl. Männer: 12%), die Berufslehren umgekehrt zu höheren Anteilen von Männern. Geht man von der generalisierenden Annahme aus, dass ein Mittelschulbesuch hierarchisch der Berufslehre bezüglich des schulischen Anspruchsniveaus übergeordnet ist, so kann gar von einem höheren Ausbildungsniveau bei ausländischen und inländischen Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Landsleuten gesprochen werden. Alles in allem ergibt sich auch bei der Bezugsgruppe der Jugendlichen (16- bis 20-Jährige und/oder Sek-II-Absolventen/-innen) jenes Bild, das auch in der obligatorischen Volksschule bestätigt werden kann: Bildungsmässige Benachteiligungen entlang der Linie der ethnolinguistischen Zugehörigkeit (Ausländer vs. Schweizer) sind weit ausgeprägter als jene entlang der Linie des Geschlechts.

### Veränderung der Bildungsbeteiligung auf der Sekundarstufe II in den letzten 20 Jahren (1980/81 bis 1998/99)

Unter bildungsökonomischen Gesichtspunkten ist der Zusammen-

**Tab. 2: Veränderung der Bildungsbeteiligung von 1980/81 bis 1998/99 bei Schweizern/innen, Ausländern/innen und ausgewählten Nationen. Schuljahr 1998/99 (100% = 16- bis 20-Jährige der jeweiligen Nation).**

Ausbildung	Sekundarstufe II Total	Mittelschule	DMS	Andere	Berufslehren
<b>Herkunft</b>					
<b>Gesamt</b> (Landesdurchschnitt)	13%	6%	1%	1%	4%
<b>Schweiz</b>	16%	8%	1%	1%	5%
<b>Ausland</b>	8%	0.5%	-0.5%	3%	5%
<b>Mittelmeerländer</b> (ohne ehem. YU)					
	18%	3%	2%	3%	10%
<b>Nachbarländer</b> (D/A/FL/F, ohne I)					
	30%	13%	-0.2%	1%	16%
<b>Italien</b>	26%	5%	2%	2%	18%
<b>Ehem. Jugoslawien</b>	8%	-5%	0.1%	4%	8%
<b>Türkei</b>	23%	3%	0.5%	4%	16%

**Lesbeispiel:** Die Italiener/innen konnten ihren Gesamtanteil an Sek-II-Schülern/innen in den letzten 20 Jahren um 26% steigern. Der Hauptanteil entfällt auf die Berufslehren mit 18%, während die Steigerung in den Mittelschulen mit % unterdurchschnittlich ausfällt.

(Die Angaben sind hier jeweils auf die nächsthöhere bzw. -tiefere ganze Zahl gerundet.)

hang von Bildungsinvestitionen und Bildungserträgen von zentraler Bedeutung. 1995 wurden in der Schweiz 21 Milliarden Fr. (5,6% des BIP oder ca. 15% der öffentlichen Ausgaben) in die Bildung investiert. Damit steht die Schweiz bezüglich der öffentlichen Bildungsausgaben mit den USA an der Spitze aller OECD-Länder, also auch vor den Nachbarländern (D: 9%; I: 9%; F: 11%; A: 11%). Der indexierte Anstieg der Bildungsausgaben von 1980 bis 1996 beträgt 42% (BFS, 1999). Allerdings ist Vorsicht geboten, solche Zahlen in direkte Abhängigkeit zur zunehmenden Bildungsbeteiligung in den einzelnen Schultypen zu bringen, da auch demografische (z. B. Zuwanderung), wirtschaftliche (z. B. Rezession) oder bildungspolitische (z. B. Bildungsinvestitionsschwerpunkte) Entwicklungen hier mitspielen. Es lassen sich aber zwei Aspekte festhalten, die für die jetzige Diskussion von Bedeutung sind:

1. In der zwanzigjährigen Periode von 1980/81 bis 1998/99 ist auch die Bildungsbeteiligung, bezogen auf die Gesamtpopulation der 16- bis 20-Jährigen, um über 13% gestiegen (von 60% auf 73%). Dabei haben die Mittelschulen mit 6% viel stärker zugelegt als die Berufsschulen (4%).

2. Der Bildungsbedarf an höheren Sek-I-Abschlüssen hat in der gleichen Periode von 1,56 Schülern/-innen auf 2,02 zugenommen. Werden also von diesem Anstieg die Jugendlichen unabhängig ihres ethnolinguistischen Hintergrunds gleichermassen profitieren?

#### Tabella 2

1. Bildungsbeteiligung insgesamt:  
Bei der Gruppe der 16- bis 20-Jährigen ziehen die Schweizer/innen den höchsten Nutzen: Sie steigern ihre Beteiligung um 16%, wovon über die Hälfte, 8%, auf die Mittelschulen und 5% auf die Berufslehren entfallen. Bei den Ausländern/-innen beträgt die Gesamtsteigerung 8%, obwohl ihr «Nachholbedarf» bedeutend grösser war bzw. ist. Die Anteile an ausländischen Mittelschülern/-innen steigen in diesen 20 Jahren lediglich um 0,5%. Ihr Zuwachs ist auf Berufslehren (5%) und Anlehen zurückzuführen.
2. Einzelne Nationen: Generell steigert sich der Anteil bei allen Nationen, dies allerdings in einer heterogenen Weise. Soweit es sich nicht um Schweizer/innen handelt, vermögen nur die Jugendlichen aus Deutsch und Französisch sprechenden Nachbarländern ihre Anteile an den Mittelschulen zu steigern.



Bei allen andern Ländern ist die Zunahme im Wesentlichen auf die Zunahme bei den Berufslehren zurückzuführen. Für die Jugendlichen aus den ehemaligen Staaten von Jugoslawien fällt die Zunahme mit 8% vergleichsweise bescheiden aus. Ihr Anteil ist an den Mittelschulen sogar um 5% gesunken, und dies bei einer ohnehin sehr niedrigen Bildungsbeteiligung von nur 32%.

3. Vorrang des Monolingualismus: Man stellt insgesamt auch fest, dass sich zwischen den monolingualen Jugendlichen aus der Schweiz und den Nachbarländern, welche hauptsächlich in ihrer Herkunftssprache beschult werden (D/A/FL/F, aber nicht I), einerseits und den Jugendlichen aus jenen Ländern, die über eine andere Herkunftssprache als die Schulsprache verfügen, andererseits eine weitere Schere öffnet: Während (besonders auch in Rezessionsphasen) die monolinguale Gruppe vermehrt den tertiär orientierten Mittelschulen zustrebt, wird das Reservoir von Berufslehren vermehrt durch die zweite Gruppe gefüllt. Kann man auch für die ausländischen Jugendlichen eine Verbesserung der Bildungsbeteiligung insgesamt ausmachen, so bleibt die Benachteiligung im Vergleich zu den Schweizern/-innen für die Jugendlichen nichtdeutscher oder französischer Herkunftssprache aufrechterhalten, und zwar insofern, als (a) ihre Beteiligungsquote viel langsamer steigt und (b) sie bezüglich des Schultypus fast nur an Berufslehren verwiesen werden. Der Zugang zu den Mittelschulen bleibt für sie stark erschwert. Man kann geradezu von einer Abschottung der Mittelschulen gegenüber diesen Jugendlichen sprechen.

### Kompensationseffekt für «verpasste» Bildungschancen in den Berufslehren?

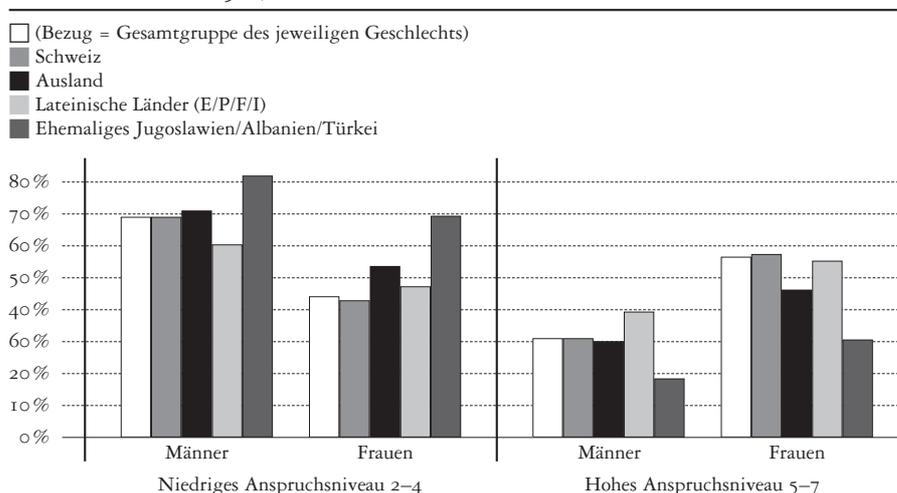
Mit den eben erwähnten Berufslehren wenden wir uns abschliessend einem Bereich zu, in dem das Problem der Benachteiligung weiterhin gegeben, aber – vorsichtig gesagt – etwas weniger virulent ist.

Wählt man – das Bild beschönigend – als Bezugsgruppe nur jene Jugendlichen, welche tatsächlich eine Sekundarstufe II besuchen, so beträgt die Unterrepräsentanz der Ausländerinnen an den Mittelschulen immer noch – 28%; an den Berufsschulen hingegen sind die Ausländer/innen und Schweizer/innen dem durchschnittlichen Erwartungswert entsprechend vertreten (Müller, 2001a). Es stellt sich die Frage, ob für die eingeschränkte Bezugsgruppe der Lehrlinge weiterhin unterschiedliche Bildungsnachteile bzw. Bildungsvorteile entlang den Linien nationaler oder ethnolinguistischer Zugehörigkeit bestehen. Es wird die Hypothese überprüft, welche besagt, dass die ausländischen Jugendlichen, welche aufgrund der schulsprachlich dominierten Auslese nach der Primarstufe einer Sekundarstufe I mit (zu) niedrigen Ansprüchen zugewiesen wurden, diese Benachteiligung zumindest bei der Berufswahl 3 bis 4 Jahre später kompensieren können, indem sie nun Berufe mit einem relativ hohen beruflichen Anspruchsniveau (BAN) bezüglich intellektueller und schulisch-leistungsmässiger Erfordernisse ergreifen. Zur Überprüfung der Kompensationshypothese wurden 115 der am meisten gewählten Berufe durch ein komplexes Ratingverfahren in sechs verschiedene BAN (niedrig:

2 bis 4; hoch: 5 bis 7) eingeteilt und die relativen Anteile für verschiedene Nationalitäten errechnet. Ergebnisse:

1. Teilweise Bestätigung der Kompensationshypothese: Die Kompensationshypothese bestätigt sich für gesamtschweizerische Daten (N = 155 000) insofern, als die ausländischen Schüler/innen im Vergleich zu den Schweizern/-innen sehr stark «aufholen»: Bei den höheren BAN sind sie «nur» noch zu – 8% unterrepräsentiert (vgl. Mittelschulen 28%), bei den lateinischen Ländern gar nur noch zu – 4%, beim ehemaligen Jugoslawien allerdings immer noch mit – 21% und bei der Türkei mit – 11%.
2. Zusammenhang mit Geschlecht: Wie schon bei den Mittelschulen lassen sich auch bezüglich des BAN keine geschlechtsspezifisch bedingten Benachteiligungen der Frauen feststellen. Im Gegenteil, es ergreifen die Frauen im Vergleich zu den Männern insgesamt etwa im Verhältnis 3:2 Berufe mit höherem BAN, und dies unabhängig davon, ob es sich um Schweizer/innen oder Ausländer/innen handelt. Dies trifft auch bei den Jugendlichen aus den Ländern des ehemaligen Jugoslawien, Albanien und Türkei zu. In *Abb. 1* sind die Ergebnisse nach der Individualdatenstatistik des Kantons Bern für das Schuljahr 1998/1999 nach den Parametern (1) Nationengruppen, (2) Ge-

**Abb. 1: Anspruchsniveau bei 115 Berufen (1998/99) in %**  
 Schweizer (N = 12 735), Schweizerinnen (N = 9848)  
 Ausländer (N = 856), Ausländerinnen (N = 606)





schlecht, (3) BAN (niedrig/hoch) gruppiert worden (N = 24 000 = 72 % der Lehrlingspopulation des Kantons BE). Die Problematik liegt bezüglich des Niveaus eingeschlagener Berufslehren somit nicht auf der Ebene der geschlechtsspezifischen Benachteiligung von Frauen, sondern in der weiterhin vorhandenen – wenn auch nicht mehr so ausgeprägten – Unterrepräsentanz von anderssprachigen Ausländern/-innen.

3. Um Missverständnisse auszuschliessen: Bildungsplaner wären schlecht beraten, glaubten sie, der Kompensationseffekt «renke» gewissermassen vorher geschehene Benachteiligungen wieder ein. Die Nachteile für die anderssprachigen Ausländer/-innen bleiben ja bestehen, und sie verstärken sich massiv in Hinblick auf die Gesamtpopulation der 16- bis 20-Jährigen. Zudem bleibt einem grossen Teil fähiger ausländischer Schüler/-innen der Zugang zu den Mittelschulen verschlossen, während umgekehrt teilweise begabungsschwächere monolinguale Schüler/-innen dort Zugang finden. Der Kompensationseffekt ist mitnichten eine Wiedergutmachung verpasster Bildungschancen. Vielmehr ist er das beobachtbare Ergebnis eines Missstandes im schulsprachlich dominierten Ausleseverfahren, kurz gesagt: des monolingualen Habitus der multikulturellen Schule.

## Schluss

Zu Beginn wurde die Benachteiligung anderssprachiger Schüler/-innen mit Mängeln strukturell-schulischer Art in Zusammenhang gebracht. Im monolingualen Prinzip der Schule und in der damit verbundenen Dominanz des majoritären Standards bei der schulischen Auslese wurden diese Mängel näher bezeichnet. Unter der bildungsökonomischen, aber auch pädagogischen Betrachtungsweise ist dies das zentrale Problem der schweizerischen Migrationspädagogik. Ich bin der Auffassung, dass ohne die Aufhebung der Benachteiligung von ausländischen

Schülern/-innen die anstehenden Integrationsprobleme, welche beispielsweise im Expertenbericht zur Integration fremdsprachiger Jugendlicher (EDK, 2000) aufgeführt werden, nicht gelöst werden können. Es ist damit nicht in Abrede gestellt, dass die Schwierigkeiten auch andere Ursachen haben: Informationslücken über das duale System der Sek II und mangelnde Möglichkeit der Hilfestellung durch die Eltern; Auswahlpraxis der Betriebe oder Lehrabbrüche erschweren die Ausbildungskarrieren der Jugendlichen. Keines dieser Probleme ist jedoch in seiner gesamthaften Wirkung so einschneidend wie dasjenige des über den Verlauf einer gesamten Schulkarriere wirkenden monolingualen Prinzips und der mit ihm verbundenen Auslese. Wenn in den Ausführungen aufgezeigt wurde, dass sich die Ausbildungssituation der ausländischen mehrsprachigen Jugendlichen im Verlaufe von 20 Jahren kaum wesentlich verbessert hat, so ist die Frage berechtigt, ob – über die Analysen und Absichtserklärungen der Bildungsbehörden hinaus – auch zielgerichtet gehandelt wurde. Als (messbares) Kriterium für effizientes Handeln ist die Zunahme der Bildungsbeteiligung der ausländischen Jugendlichen in allen Ausbildungstypen der Sekundarstufe II zu betrachten. Soweit ich die bildungs- und migrationspolitische Situation in der Schweiz zu überblicken vermag, mangelt es nicht an der Richtigkeit der Analysen und Empfehlungen, sondern entschieden daran, dass nicht gehandelt wird.

### Literatur

Müller, Romano 2001a  
 «Die Situation der ausländischen Jugendlichen auf der Sekundarstufe II: Probleme – Bildungsbeteiligung?» In: *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, Nr. 3 (im Druck)

Müller, Romano 2001b  
 «Die ausländischen Jugendlichen auf der Sekundarstufe II: Probleme – Bildungsbeteiligung – Anspruchsniveau – Massnahmen.» In: *Integration oder Reintegration? Fremdsprachige Lebrlinge und Lebrfrauen im Spannungsfeld zwischen Bleiben und Zurückkehren. Schriftenreihe des Schweiz. Instituts für Berufspädagogik*, Nr. 12, S. 33–52.

## Zusammenfassung

*Gemäss der Theorie des Humankapitals müssen die Schulen alles daran setzen, die Bildungsressourcen ihrer Schüler/-innen optimal zu nutzen. Der Vergleich ausgewählter Nationengruppen auf der Sekundarstufe II mit autochthonen Schweizergruppen weist aber für die Schweiz nach, dass für ausländische Jugendliche, deren Herkunftssprache sich vom majoritären Standard (Schulsprache) unterscheidet, die gesamte Bildungsbeteiligung relativ niedrig ist. Besonders erschwert ist für diese Gruppe ausländischer Jugendlicher der Zugang zu den höheren Ausbildungsgängen der Mittelschulen, z.T. aber auch zu den anspruchsvolleren Lehrberufen. Hier allerdings lässt sich ein Kompensationseffekt feststellen, der darin besteht, dass ein relativ hoher Anteil von Ausländern in den Berufslehren ebenso anspruchsvolle Berufe wählen wie die Schweizer/-innen.*

*Der Autor kritisiert das schweizerische Bildungssystem, das den monolingualen Schüler selbst bei schlechteren schulischen Voraussetzungen dem bilingualen Ausländer vorzieht. Er führt die Hauptproblematik der Benachteiligung ausländischer Schüler/-innen auf den ausgeprägten monolingualen Habitus der Schweizer Schule zurück. Ohne die Behebung dieser strukturellen Problematik würden die Integrationsbemühungen der Schule behindert, und die Benachteiligung ausländischer Schüler würde auch langfristig nicht gelöst.*

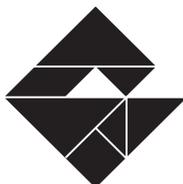
## Résumé

*Selon la théorie du capital humain l'école devrait promouvoir de manière optimale les ressources intellectuelles de ses élèves. La comparaison de certains groupes d'étrangers allochtones avec les autochtones suisses démontre que leur participation à la formation du niveau secondaire II est basse. Ceci est particulièrement le cas pour les jeunes gens dont la langue d'origine diffère du standard des autochtones. L'accès aux écoles moyennes (par ex. gymnase), mais aussi aux apprentissages d'un niveau plus élevé, s'avère spécialement difficile. Cependant dans le cas des apprentissages, un certain effet de compensation fait apparition, effet qui consiste dans le fait qu'une proportion d'étrangers comparable à celle des suisses se retrouve dans des professions à exigences élevées. L'auteur accuse le système de formation suisse de systé-*



me qui donnerait l'avantage à l'élève monolingue même si les performances scolaires de son collègue étranger bilingue sont plus élevées. C'est à ce principe d'un monolinguisme prononcé de l'école que l'auteur attribue principalement l'insuccès scolaire des jeunes

étrangers allochtones au niveau secondaire II. Ces problèmes structureaux devraient être résolus sans quoi les efforts d'intégration de l'école continueraient à rester entravés et la situation qui désavantage les écoliers étrangers subsisterait à long terme.



## ONU: La Commission de la condition de la femme adopte une résolution sur la situation des femmes et toutes les formes de discrimination raciale

Du 6 au 16 mars 2001 s'est tenue à New York la 45<sup>e</sup> réunion de la Commission de la condition de la femme (CSW).

Parmi les nombreux thèmes qui ont nourri ses débats figuraient la situation des femmes et toutes les formes de discrimination raciale, en particulier le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée. Ce thème s'est imposé au vu de la Conférence mondiale contre le racisme qui se tiendra à Durban (Afrique du Sud) du 31 août au 7 septembre 2001. Un rôle de la CSW consiste en effet à veiller à l'intégration d'une perspective de genre dans les travaux d'autres fora des Nations Unies.

Un panel composé d'expert(e)s de haut niveau a permis aux délégations d'entrer dans le vif du sujet: la convergence entre la discrimination raciale et celle à raison du sexe. Se fondant sur les interventions des panellistes et sur un rapport circonstancié du Secrétaire général, le secrétariat de la commission a soumis au plénum de la commission un projet de résolution sur la situation des femmes et toutes les formes de discrimination raciale. La résolution a pu être adoptée en l'espace de deux jours, ce qui constitue un exploit au regard des négociations très pénibles conduites sur d'autres thèmes. Les considérations qui suivent entendent livrer un extrait des discussions et relever les acquis majeurs.

### Le rapport du Secrétaire général

Le Secrétaire général a notamment fondé ses considérations sur les conclusions issues de la réunion d'un groupe d'expert(e)s sur le thème «Les femmes et la discrimination raciale» qui s'est tenue à Zagreb (Croatie) en novembre 2000. Ce groupe a constaté que l'on considèrerait souvent la discrimination raciale et la discrimination fondée sur le sexe comme deux problèmes distincts, voire comme deux phénomènes s'excluant mutuellement. De ce fait, la réflexion n'englobe pas l'intégralité des problèmes situés au confluent des deux formes de discrimination et, partant, les efforts visant à remédier à la situation risquent d'être inopérants et vains. Exemple: la traite des femmes. Lorsqu'on examine le cheminement des femmes qui entrent dans les filières de la traite, la corrélation est évidente avec leur marginalisation raciale et sociale; pourtant, le problème de la traite est souvent perçu exclusivement dans le contexte du sexisme. A l'inverse, la stérilisation forcée des femmes appartenant à un groupe racial ou ethnique donné n'est comprise par certains que comme un exemple de discrimination raciale sans tenir compte des problèmes propres aux femmes. De même, les actes de violence dont sont victimes les femmes appartenant à une certaine caste sont le plus souvent imputés à une discrimination fondée sur l'ap-

partenance à une caste, alors qu'ils constituent aussi un exemple de discrimination fondée sur le sexe.

Une triste illustration de la surenchère de l'oppression, où racisme et sexisme se conjuguent, est donnée par les événements récents survenus en Bosnie-Herzégovine, au Rwanda, au Burundi et au Kosovo. Le viol est une manifestation conjointe du racisme et du sexisme. La violence sexuelle n'est pas le seul acte où se manifeste la double discrimination. Dans le domaine de l'emploi ou de l'éducation, les femmes peuvent aussi y être exposées. Enfin, les programmes d'ajustement structurels peuvent avoir pour effet d'obliger les femmes à prendre le relais des services sociaux, la structure des classes déterminant au surplus qui parmi les femmes assumera physiquement ce travail. Ainsi, les femmes pauvres doivent-elles assumer la double charge des soins à prodiguer aux familles des autres et à leur propre famille. Cet exemple montre que les politiques macro-économiques, censées être neutres par rapport au sexe, frappent en priorité les femmes, en particulier les femmes socialement ou économiquement marginalisées.

Alors que le Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale ont déjà élaboré des recommandations sur les doubles discriminations, une telle approche demeure encore rare au niveau national.

### Les interventions des panellistes

Outre les cas de double discrimination relevés ci-dessus, les intervenant(e)s ont insisté sur les lacunes existant au plan national, notamment dans l'appréhension des discriminations dites quotidiennes (*every day racism*). Évoquant un fait banal survenu aux Pays-Bas – l'accueil hostile réservé à une mère et sa fille originaires de Surinam qui entrent dans un magasin de chaussures: «je ne crois pas que nous



ayons une quelconque marchandise que vous soyez en mesure de payer» – Mme Essed a invité les États à collectionner des témoignages de femmes ayant subi des multiples formes de discrimination, à l’instar de la liste de témoignages de rescapé(e)s de la Shoa recueillis par le cinéaste Spielberg. Une telle collection devrait servir à développer des stratégies et des politiques aptes à combattre ces formes de discriminations subtiles. Il a également été souligné que les migrantes n’étaient pas seulement des victimes mais devaient être associées activement aux efforts visant à combattre le racisme. Enfin, la diversité culturelle ne saurait en aucun cas légitimer des pratiques criminelles.

## La résolution

Parmi les très nombreuses recommandations de la résolution figurent la nécessité:

- ▶ d’examiner plus attentivement l’intersection des discriminations raciales et des discriminations à raison du sexe en mettant au point des instruments d’enquête et d’évaluation qui permettent de faire apparaître cette intersection,
- ▶ de sensibiliser le personnel de la police, de la justice et des administrations concernées,
- ▶ de revoir les législations pénales, celles relatives à l’immigration et à la traite des êtres humains,
- ▶ d’encourager les hommes et les garçons à prendre conscience de leur co-responsabilité à l’égard de la promotion de l’égalité entre les sexes et de la lutte contre les discriminations, notamment les discriminations raciales,
- ▶ de veiller à ce que les travaux de la Conférence mondiale contre le racisme intègrent une perspective de genre et à ce que les femmes soient incluses dans les déléguations.

L’ensemble des débats et des résolutions adoptées sont également accessibles sur Internet à l’adresse indiquée ci-dessus.

**Claudia Bloem**, Bureau fédéral de l’égalité entre femmes et hommes

*Fondée en 1946, la CSW est l’une des cinq commissions fonctionnelles du Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC). Elle est composée actuellement de 45 Etats membres, élus pour quatre ans. Elle a pour tâche de promouvoir l’égalité des droits entre femmes et hommes. A cet effet, elle prépare à l’attention de l’ECOSOC des recommandations et des rapports sur les moyens de réaliser cette égalité dans les domaines politiques, économiques, sociaux, civils et de l’éducation. Parmi les travaux remarquables de la Commission, il faut citer l’élaboration de la Convention sur l’élimination de toutes les formes de discrimination à l’égard des femmes (CEDAW), adoptée par l’Assemblée générale de l’ONU en 1979. Après la 4<sup>e</sup> Conférence mondiale sur les femmes de Pékin (1995), la CSW reçut le mandat d’assurer le suivi de cette conférence. De 1995 à 2000, elle a évalué la mise en œuvre des 12 domaines critiques du Programme d’action adopté à Pékin et préparé les travaux de la 23<sup>e</sup> session extraordinaire de l’AG qui s’est tenue en juin 2000 à New York sous le titre: «Les femmes en l’an 2000: égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXI<sup>e</sup> siècle» (Pékin + 5). Les résultats des travaux de la CSW ainsi que de la Session extraordinaire peuvent être consultés sur Internet à l’adresse suivante: [www.un.org/womenwatch/daw/csw](http://www.un.org/womenwatch/daw/csw).*

*La 45<sup>e</sup> réunion de la CSW a été l’occasion de discuter des points suivants: le programme pluriannuel et les méthodes de travail de la CSW, la procédure de communication de la CSW, les femmes, les filles et le VIH/Sida, ainsi que des résolutions concernant la situation des femmes palestiniennes, les femmes et les enfants otages, les discriminations des femmes et des filles en Afghanistan et enfin l’approche intégrée de l’égalité dans le système des Nations Unies.*

*Les experts suivants y ont participé: Mme Françoise Gaspard (France), membre du Comité sur l’élimination de la discrimination à l’égard des femmes, École des hautes études en sciences sociales, Paris; Pragna Patel (Grande Bretagne), community-case worker à Southall Black Sisters, centre de consultation juridique; Philomena Essed (Pays-Bas), Senior Researcher, Amsterdam Research Institute for Global Issues and Development Studies, University of Amsterdam; Mela G. Tan (Indonésie), Lecturer, Graduate School, Institute of Police Sciences of the National Police Force, Jakarta.*



## Projekt interkulturelle Bildung (PiB) des Verband des Personals öffentlicher Dienste (vpod)

Mit seinem Projekt unterstützt der vpod u. a. die Kurse in heimatlicher Sprache und Kultur (HSK). Dieses Bildungsangebot ergänzt und bereichert die Volksschule. Zweisprachig aufwachsende Kinder entwickeln dabei Kompetenz in ihrer Muttersprache und erweitern ihre Kenntnisse über das Herkunftsland ihrer Familie. Die Kurse haben positive Wirkungen auf die Sprachentwicklung, auf das Erlernen einer zweiten und dritten Sprache, auf das Selbstbild und Selbstbewusstsein der Kinder sowie auf das Klima zwischen Angehörigen verschiedener Sprachgruppen an Schulen. Dies sind wichtige Voraussetzungen für erfolgreiche Integration. Der vpod fordert die Übernahme der vollen rechtlichen, organisato-

rischen, inhaltlichen und finanziellen Verantwortung für die Kurse HSK durch den Kanton und die Gemeinden unter Berücksichtigung und Mitarbeit der bisherigen Trägerschaften.

Das vpod-Projekt interkulturelle Bildung (PiB) setzt sich darüber hinaus für mehrsprachige, interkulturelle Bildung in der öffentlichen Schule ein. Verschiedene interessante Publikationen betreffend HSK-Pilotprojekte, interkulturelle Lehrer/innen-Bildung etc. können zum Selbstkostenpreis bestellt werden.

Bestellungen der Publikationsliste bitte an:

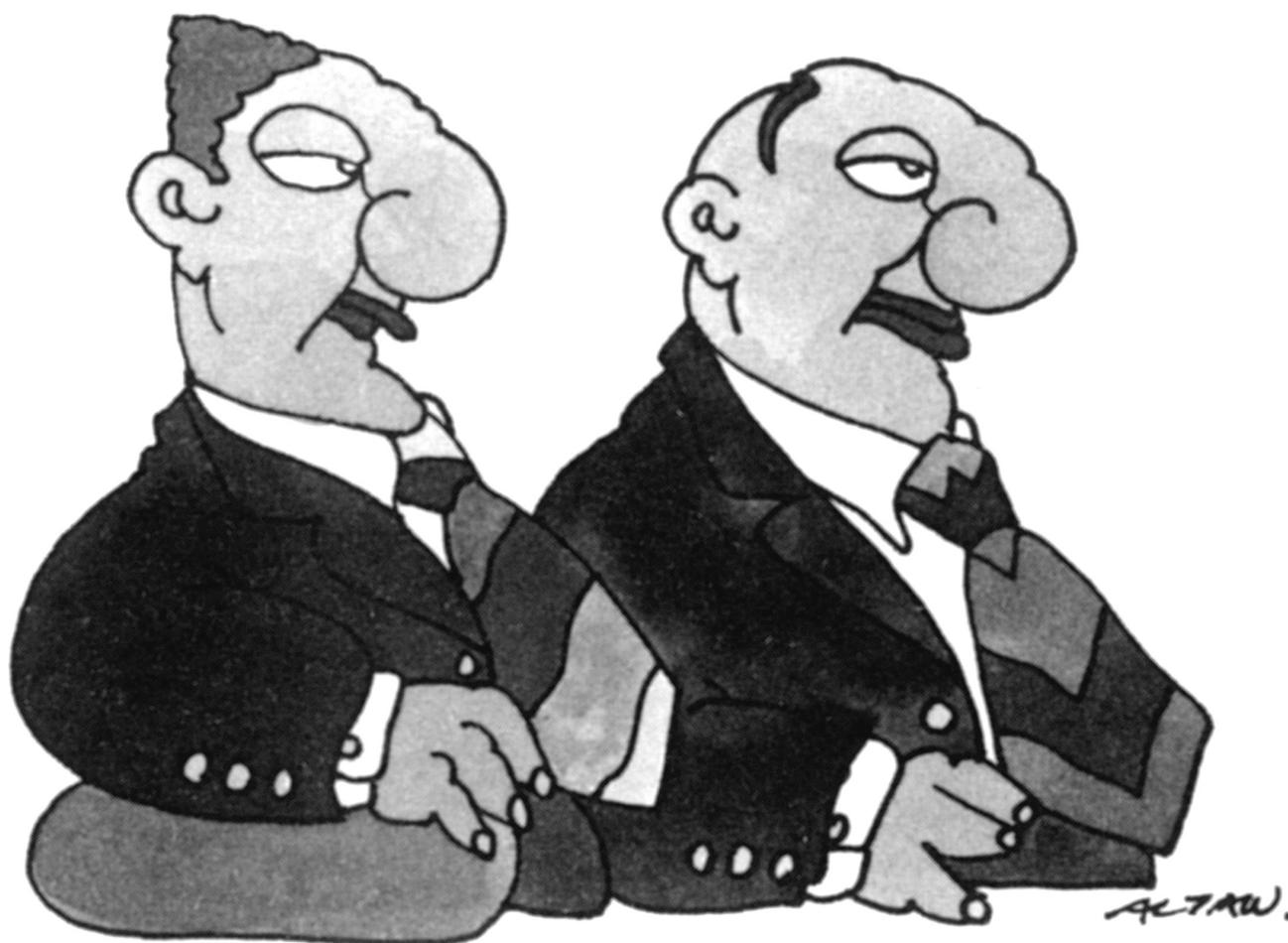
vpod, Projekt interkulturelle Bildung, Postfach, 8026 Zürich



©ALTAN

L'ECONOMIA HA  
BISOGNO  
DEGLI STRANIERI.

SARÒ XENOFOBO SOLO  
DOPO LE OTTO DI SERA  
E NEI GIORNI FESTIVI.



«Die Wirtschaft braucht die Ausländer.» «Dann werde ich halt nur noch abends nach 8 Uhr, am Wochenende und an Feiertagen ein Fremdenfeind sein.»

«L'économie a besoin de la main-d'œuvre étrangère.» «Eh bien, je serai xénophobe le soir dès 20 heures, le dimanche et les jours fériés.»

Apparso in Altan, Francesco Tullio: Anni Frolli. Torino: Giulio Einaudi Editore 2001



## Beziehung zwischen Staat und religiösen Gemeinschaften auf kantonaler Ebene

STUDIE

Anlässlich der Fachtagung der EKR im Januar 2000 zur institutionellen Integration der Muslime in der Schweiz wurde verschiedentlich die Frage der staatlichen Anerkennung in den Vordergrund gerückt. Vertreterinnen und Vertreter islamischer Organisationen argumentierten, dass nur die staatliche Anerkennung – in der Form, wie sie die christlichen Religionen und teilweise auch die jüdische Gemeinschaft geniessen – den Muslimen eine gleichberechtigte Position in der schweizerischen Gesellschaft garantiere.

Das Verhältnis Staat – religiöse Gemeinschaften in der Schweiz ist das Ergebnis eines langwierigen historischen Kompromissfindungsprozesses; die Regelung dieses Verhältnisses fällt grundsätzlich in den Kompetenzbereich der Kantone. Die 26 unterschiedlichen Ausprägungen sind stark von historischen Bedingungen abhängig und können von einer völligen Trennung zwischen Staat und religiösen Gemeinschaften (Genf und Neuchâtel) bis zur Existenz einer Staatskirche (beispielsweise Zürich) gehen. In den letzten Jahren wurde in verschiedenen Kantonen die etablierte Beziehung zwischen Staat und den Religionsgemeinschaften in Frage gestellt, verschiedene Reformprojekte wurden ausgearbeitet sowie die Frage der Anerkennung neuer Glaubensgemeinschaften behandelt. Auch wird die jüngst erfolgte Abschaffung des Bistumsartikels von verschiedenen Religionsgemeinschaften zum Anlass genommen, die Forderung nach einem Religionsartikel in der Bundesverfassung mit neuer Verve aufzuwerfen. Die Frage, was diese Situation für die Anerkennung von nicht-christlichen Religionsgemein-

ten – wie etwa dem Islam – bedeutet, ist allerdings noch nie systematisch untersucht worden.

Angesichts des grossen Bedürfnisses nach umfassender und sachlicher Grundlageninformation hat die EKR im letzten Jahr beschlossen, dem *Schweizerischen Forum für Migrationsstudien* in Neuchâtel eine Studie in Auftrag zu geben.

Folgende Themen sollen von der Studie untersucht werden:

- ▶ Rechtliche Grundlagen der Regelung des Verhältnisses zwischen Staat und religiösen Gemeinschaften in jedem der 26 Kantone. Welche religiösen Gemeinschaften sind in welcher Form anerkannt? Welche Rechte und Pflichten erwachsen den Religionsgemeinschaften daraus?
- ▶ Am Beispiel von ca. 10 Kantonen sollen die Darstellung der historischen Hintergründe der Anerken-

nung und Hinweise auf aktuelle Entwicklungen helfen, die Frage zu beantworten, wie und unter Berücksichtigung welcher politischen Auseinandersetzungen heute eine Veränderung herbeigeführt werden könnte.

Die EKR kann bei diesem Unterfangen auf die tatkräftige Zusammenarbeit sowohl des *Schweizerischen Evangelischen Kirchenbunds* wie der katholischen Kirche, vertreten durch die Fachstelle *Migratio*, zählen. Sie stellen ihr Fachwissen zur Verfügung und werden sich an einer geplanten *Tagung im Frühling 2002* beteiligen. An dieser Tagung wird die Studie der Öffentlichkeit präsentiert werden. Gleichzeitig wird eine Diskussion über weitere mögliche Schritte stattfinden.

MICHELE GALIZIA



## Anlauf- und Beratungsstellen für Opfer rassistischer Diskriminierung

STUDIE

*Diskriminierung ist schmerzhaft.* Sie kann, muss aber nicht gewalttätig sein. Auch alltägliche, subtile Ächtung und Diskriminierung wirkt sich für die Opfer verletzend und benachteiligend aus.

*Diskriminierung tritt im Alltag und in Abhängigkeitsverhältnissen auf.* Bei der Arbeitsuche und am Arbeitsplatz, bei der Wohnungssuche

und in der Nachbarschaft, in der Schule, beim Umgang mit Behörden sowie in der Familie.

*Diskriminierung ist vielfältig.* In den meisten Situationen lässt sich nicht eine bestimmte Diskriminierungsform herauschälen. Rassistische Diskriminierung wird (noch) selten als solche erkannt und benannt. Entsprechend sind «Rassismus»



und «rassistische Diskriminierung» Begriffe, die entweder verunsichern oder aber als Provokation empfunden werden.

*Diskriminierungsfälle sind nicht einfach zu lösen.* Wer Täter und wer Opfer ist, ist oft schwer zu entscheiden, sodass Lösungsansätze unterschiedlichste Formen annehmen können. Vom moralischen Beistand in unlösbaren Fällen über Rechtsberatung, Mediation und Hilfe zur Selbsthilfe bis hin zur grundsätzlichen Veränderung von Strukturen – die Übergänge zwischen den Ansätzen sind oft fließend.

*Jedes Opfer hat ein Recht auf Beistand*

- Jedes Opfer muss überall in der Schweiz die Möglichkeit haben, eine leicht zugängliche und fallspezifische Beratung zu erhalten.
- Gemeinwesen wie Schulen, Unternehmen und Gemeinden müssen wissen, wo sie qualifizierte Beratung bei der Bewältigung von Krisensituationen erhalten können.
- Zeugen von Diskriminierung, Angehörige von Betroffenen und Tätern sowie die Täter selber müssen die Möglichkeit haben, Beratung und Beistand zu erhalten.

*Die EKR fordert und fördert ein landesweites Netzwerk von Anlauf- und Beratungsstellen*

Beratung ist dort am sinnvollsten, wo man mit der lokalen Situation vertraut ist und die Umstände, in denen Diskriminierung wahrgenommen wird, kennt. Eine grosse Anzahl von Beratungsstellen befasst sich bereits heute auf unterschiedlichsten Ebenen direkt oder indirekt mit Diskriminierung. Viele widmen sich auch spezifisch Fällen von rassistischer Diskriminierung. Was fehlt, ist eine Vernetzung der bestehenden Angebote. Wo nötig, sollte Beistand und die Befähigung zum Umgang mit der besonderen Herausforderung, die rassistische Diskriminierung und der Umgang mit Rechtsextremismus mit sich bringen, geleistet werden.

Als erster Schritt zum Aufbau eines derartigen Netzwerkes und um einen ersten Überblick über die Situation in der Schweiz zu erhalten, hat die EKR dem *Schweizerischen Forum für Migrationsstudien* in Neuchâtel das Mandat für eine Studie erteilt.

*Zweck der Studie*

Die Studie soll differenziert und landesweit all jene Angebote erfassen, die sich im weitesten Sinn mit rassistischer Diskriminierung auseinandersetzen (müssen): Kantone, Gemeinden, Gewerkschaften, NGO, Mieterverbände, Ausländerorganisationen, Schulen, Kirchen, Sozialdienste, Opferhilfeangebote etc.

Sie soll

- thematische und geografische Lücken in der Bearbeitung rassistischer Diskriminierung aufzeigen;
- abklären, ob eine Nachfrage an gezielter Unterstützung für Beratungsstellen besteht;
- abklären, ob eine gegenseitige Bereitschaft zur Zusammenarbeit und Koordination von Aufgaben besteht;
- Vorschläge zur synergetischen Vernetzung erarbeiten.

*Umsetzung der Ergebnisse*

Wie die nächsten konkreten Schritte aussehen werden, hängt stark vom Resultat der Umfrage ab. Ein erster Bericht wird im Herbst 2001 vorliegen. Die Resultate werden auch in den Bericht einfließen, den die *Interdepartementale Arbeitsgruppe Rechtsextremismus* dem Bundesrat im Herbst vorlegen wird.

Die gewonnenen Informationen werden weiter in Form eines Handbuchs und/oder auf einer Homepage im Internet zugänglich gemacht werden. Mittelfristig wird es darum gehen, bestehende und neue Beratungsstellen in ein lockeres Netzwerk zu integrieren. Dieses wird aus sehr unterschiedlichen Stellen und Angeboten bestehen müssen: Behörden, Sozialdienste, Gewerkschaften, NGO, Kirchen etc. Auch die Lancierung gezielter Pilotprojekte in einzelnen Regionen bzw. Kantonen ist denkbar. Als Fernziel – und nicht als dringendes Hauptziel, wie es die Medien verschiedentlich angekündigt haben – ist weiter vorstellbar, dass über ein einheitliches nationales Nottelefon Anrufer/innen an die entsprechenden lokalen Hilfsangebote weitergeleitet werden.

MICHELE GALIZIA



**Eine neue Fachstelle für Rassismusbekämpfung**

Mit Beschluss vom 21. Februar 2001 hat der Bundesrat vom Entsch. des EDI Kenntnis genommen, im Generalsekretariat des EDI eine *Fachstelle für Rassismusbekämpfung* einzurichten und das Sekretariat der EKR zu verstärken. Für diese Massnahmen sind in einem ersten Schritt 250 Stellenprozent vorgesehen. Die Leitung der Fachstelle übernimmt Michele

Galizia, bisher stellvertretender Leiter des Sekretariats der EKR. Da die Stellen im Verlauf des Herbstes 2001 besetzt werden, wird die Fachstelle erst auf Ende Jahr voll funktionstüchtig sein. Die Fachstelle übernimmt als Verwaltungseinheit grundsätzlich all jene Aufgaben, die ihr als bundesverwaltungsinterne, für Fragen der Rassismusbekämpfung, Präventi-



on von Rassismus und Rassismus allgemein zuständige Stelle obliegen. Zu ihren Aufgaben gehören namentlich:

- ▶ Verwaltungsinterne Arbeiten zuhanden des Bundesrates und des Departements; Fachreferententätigkeit für das GS EDI; Umsetzung von Bundesrats- und Departementsentscheiden;
- ▶ Mitarbeit in departementsinternen wie interdepartementalen Arbeitsgruppen (z. B. Interdepartementale Arbeitsgruppe Rassismusbekämpfung im Europarat; Interdepartementale Arbeitsgruppe Rechtsextremismus (REX); Interdepartementale Arbeitsgruppe Projektfonds für Menschenrechte und Rassismusprävention); Mitarbeit in internationalen Gremien und Arbeitsgruppen;
- ▶ Betreuung des Projektfonds für Menschenrechte und Rassismusprävention gemäss den im Bundesratsbeschluss vom 21. Februar 2001 formulierten Tätigkeiten;
- ▶ Koordination und verstärkte Verankerung des Themas «Rassismus» in der Bundesverwaltung; Koordination und Kooperation mit kantonalen Fachstellen; Förderung von geeigneten Massnahmen und Pilotprojekten.

Die Arbeit der *Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus* stützt sich unverändert auf das Mandat, das der Bundesrat ihr am 23. August 1995 verliehen hat. Das Sekretariat betreut die Kommission, sichert ihr Funktionieren und führt die Kommissionsentscheide aus.

Durch die Schaffung der verwaltungsinternen Fachstelle kann sich die EKR und ihr Sekretariat künftig verstärkt auf ihre Kernaufgaben konzentrieren, ihre Rolle als unabhängiger *think tank* wahrnehmen und die Kontakte mit verwaltungsexternen Stellen (NGO, Religionsgemeinschaften, politischen Organen etc.) intensivieren.



## Impressum

**TANGRAM** – BULLETTIN DER EIDGENÖSSISCHEN KOMMISSION GEGEN RASSISMUS  
**TANGRAM** – BULLETTIN DE LA COMMISSION FÉDÉRALE CONTRE LE RACISME  
**TANGRAM** – BOLLETTINO DELLA COMMISSIONE FEDERALE CONTRO IL RAZZISMO  
**TANGRAM** – BULLETTIN DA LA CUMISSIUN FEDERALA CUNTER IL RAZZISSEM

Nr. 11, September/septembre/settembre 2001

Herausgeberin/Editeur/Editore: Eidgenössische Kommission gegen Rassismus/Commission fédérale contre le racisme/  
Commissione federale contro il razzismo

Redaktion/Rédaction/Redazione: Sekretariat der EKR, GS-EDI, 3003 Bern;  
Tel.: 031 324 12 93; Fax: 031 322 44 37; E-Mail: ekr-cfr@gs-edi.admin.ch

Verantwortlich/Responsable/Responsabile: Michele Galizia

Redaktion dieser Nummer/rédaction de ce numéro/redazione per questo numero:  
Michele Galizia, Alex Sutter

Erscheint zweimal jährlich/Paraît deux fois par année/Pubblicazione semestrale

Auflage/Tirage/Tiratura: 10 000

© EKR/CFR

Nachdruck von Beiträgen mit Quellenangabe erwünscht; Belegexemplar an die EKR

Reproduction autorisée avec mention de la source; copie à la CFR

Riproduzione autorizzata con menzione della fonte; copia alla CFR.

Vertrieb/Diffusion/Diffusione, Abonnement/Abonnements/Abbonamenti: EDMZ, 3000 Bern  
(Art. Nr. 301.300.11/01)

Preis/Prix/Prezzo: Gratis/Gratuit/Gratuito

Layout: Eleganti & Keller, Typo·Graphic·Design, Luzern

Korrektorat: Textkorrektur Terminus, Luzern

Die Meinung, die in den Beiträgen vertreten wird, muss nicht jener der EKR entsprechen

L'opinion émise dans les textes ne reflète pas forcément celle de la CFR

L'opinione espressa negli articoli non riflette necessariamente quella della CFRG



## Bestellung Commande Ordinazione

**TANGRAM** erscheint zweimal im Jahr, jeweils im März und im September.

Es richtet sich an jene, die mit der Umsetzung antirassistischer Massnahmen zu tun haben, aber auch an alle weiteren interessierten Personen und Organisationen.

Mit sachbezogenen Artikeln zu Schwerpunktthemen will **TANGRAM** zur Diskussion und zur Meinungsbildung beitragen und Informationen im weiteren Umfeld des Themas Antirassismus bereitstellen.

Bitte *senden* Sie **TANGRAM** regelmässig an die folgende Adresse:

**TANGRAM** paraît deux fois par an, en mars et en septembre.

Il s'adresse non seulement à tous ceux qui ont affaire à la mise en œuvre de mesures antiracistes, mais aussi à toutes les personnes et organisations intéressées.

Par le biais d'articles spécialisés sur des thèmes spécifiques, **TANGRAM** souhaite contribuer à la discussion et à la formation d'opinion, et fournir des informations allant au-delà de l'antiracisme proprement dit.

Veillez *envoyer* régulièrement **TANGRAM** à l'adresse ci-dessous:

**TANGRAM** appare semestralmente, a marzo e a settembre.

Si rivolge a coloro che si occupano di mettere in atto provvedimenti antirazzistici, ma anche a tutte le persone e le organizzazioni che si interessano del problema.

Con la pubblicazione di articoli sugli argomenti più cruciali, **TANGRAM** intende contribuire alla discussione e alla formazione dell'opinione pubblica, nonché a fornire informazioni sull'ampia tematica dell'antirazzismo.

Vi prego di *inviare* **TANGRAM** regolarmente al seguente indirizzo:

Name, Vorname/Nom, prénom/Cognome, nome: \_\_\_\_\_

Strasse/Rue/Via: \_\_\_\_\_

PLZ, Ort/NPA, localit /CAP, localit : \_\_\_\_\_

Bitte *streichen* Sie die folgende Adresse aus Ihrem Verteiler:

Veillez *biffer* l'adresse suivante de la liste de distribution:

Vi prego di *cancellare* il seguente indirizzo dall'elenco dei destinatari:

Name, Vorname/Nom, prénom/Cognome, nome: \_\_\_\_\_

Strasse/Rue/Via: \_\_\_\_\_

PLZ, Ort/NPA, localit /CAP, localit : \_\_\_\_\_

Adress nderung:

Changement d'adresse:

Cambiamento d'indirizzo:

Name, Vorname/Nom, prénom/Cognome, nome: \_\_\_\_\_

Strasse/Rue/Via: \_\_\_\_\_

PLZ, Ort/NPA, localit /CAP, localit : \_\_\_\_\_





## Publikationen der EKR / Publications de la CFR / Pubblicazioni della CFR

Faltprospekt EKR / Dépliant de la CFR / Prospetto della CFR (D, F, I, E)	2001	gratis	
<b>Bulletin TANGRAM (dreisprachig/trilingue)</b>			
Antirassismus-Strafnorm / L'article sur la discrimination raciale	1996	gratis	
Medien / Médias / Media	1997	gratis	
Zigeuner / Tsiganes / Zingari	1997	gratis	
Lässt sich Rassismus beobachten? (Forschung) / Est-ce qu'on peut observer le racisme? (Recherche)	1998	gratis	
Kinder- und Jugendbücher / Livres pour les enfants et les jeunes	1998	gratis	
Religion und Esoterik / Religion et ésotérisme / Religione e esoterismo	1999	gratis	
Muslimen in der Schweiz / Les musulmans en Suisse / Musulmani in Svizzera	1999	gratis	
Farbige in der Schweiz / La Suisse de couleur / La Svizzera a colori	2000	gratis	
Gemeinsam gegen Rassismus / Ensemble contre le racisme	2000	gratis	
Rassismus und Geschlecht / Femmes et hommes face au racisme	2001	gratis	
Arbeitswelt / Le monde du travail / Il mondo del lavoro	2001	gratis	
<b>Kampagne «Der schöne Schein» / Campagne «Les belles apparences»</b>			
Plakate / Affiches (22 x 47 cm, Set à 7 Sujets) (D, F, I)		gratis	
Postkarten / Cartes postales (Set à 7 Sujets) (D, F, I)		gratis	
Videospots / Vidéoclip (D, F, I)		15.–	
<b>SPOCK</b> – Zeitung für junge Arbeitnehmer in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern (D)/ Journal pour les employés jeunes en collaboration avec les partenaires sociaux (F/I)	1997/98	gratis	
<b>Berichte / Rapports</b>			
Antisemitismus in der Schweiz. L'antisémitisme en Suisse. (D, F, I, E)	1998	10.–	
Diskriminierungsverbot und Familiennachzug. Eine Studie zur Frage der Diskriminierung von Ausländerinnen und Ausländern im schweizerischen Recht (nur D)	1998	12.80	
Getrennte Klassen? Ein Dossier zu den politischen Forderungen nach Segregation fremdsprachiger Kinder in der Schule Des classes séparées? Dossier sur les demandes politiques de ségrégation des enfants parlant une langue étrangère à l'école (D, F, I)	1999	gratis	
Die kantonalen Verfahren zur ordentlichen Einbürgerung von Ausländerinnen und Ausländern (zusammen mit BFA und EKA) (dreisprachig) Les procédures cantonales de naturalisation ordinaire des étrangers (en commun avec la CFE, OFE) (trilingue)	2000	13.–	
Einbürgerung auf der Ebene der Gemeinden / Naturalisation au niveau communal (D, avec résumé en français)			
Stellungnahme der EKR zur Rechtsextremismus-Debatte / Position de la CFR sur les débats autour de l'extrême droite / Parere della CFR in merito al dibattito sulle attività dei gruppi di estrema destra (D, F, I)	2000	gratis	

Geben Sie bitte Anzahl und die gewünschte Sprache an / Indiquez le nombre et la langue désirée / Indicate la quantità e la lingua desiderata:

Name, Vorname/Nom, prénom/Cogname, nome: \_\_\_\_\_

Strasse/Rue/Via: \_\_\_\_\_

PLZ, Ort/NPA, localité/CAP, località: \_\_\_\_\_



# TANGRAM 11

---

## **Arbeitswelt Le monde du travail Il mondo del lavoro**

---



*BOËL SAMBUC*

### **Les discriminations liées à l'origine nationale ou ethnique**

*THOMAS GEISER*

### **Diskriminierung am Arbeitsplatz: Die Rechtslage**



*KARL GRÜNBERG*

### **Le racisme au travail existe**

*YVES FLÜCKIGER*

### **Inégalités entre Suisses et immigrés**

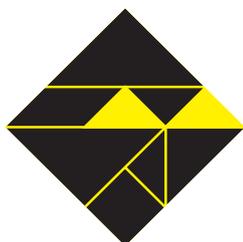


*CLAUDIO BOLZMANN ET AL.*

### **La discrimination au travail**

*ROSITA FIBBI ET AL.*

### **La suisse connaît-elle un phénomène de discrimination à l'embauche?**



*ALEX SUTTER*

### **Wie gehen Gewerkschaften mit Diskriminierungen um?**

*JEAN-CLAUDE PRINCE*

### **Combattre le racisme sur la place de travail Rassismus in der Arbeitswelt bekämpfen**

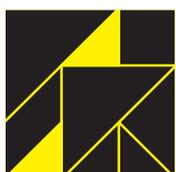


*JOHN WRENCH*

### **Massnahmen gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz**

*CHRISTOPH KELLER*

### **«... sind wir froh über diese andere Sicht ...»**



*DORIS ANGST*

### **Rassismus am Arbeitsplatz – kein Thema in der Schweiz?**

*WALTER SCHMID*

### **Diskriminierung im Arbeitsmarkt – «Rasse» oder Klasse?**



*MARCELLO FONTANA*

### **Du marché du travail des réquerants d'asile**

---