

MEDIENKONFERENZ VOM 16. JULI 2009

Doris Bianchi, SGB Zentralsekretärin

Migration und Wirtschaftskrise

Diskriminieren statt Integrieren

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aus dem Ausland stammen, erbringen mit über einem Viertel aller in der Schweiz geleisteten Arbeitsstunden einen wesentlichen Anteil an unsere Volkswirtschaft. Anstatt das Potential und die Innovationskraft von zugewanderten Arbeitnehmenden aber optimal zu fördern und zu nutzen, leistet sich die Schweiz in der Arbeitswelt eine integrationshemmende Diskriminierungspolitik.

Anstellungsdiskriminierung: Die Mär von den gleichen Startchancen

Die Diskriminierung von ausländischen Arbeitnehmenden beginnt bereits bei der Lehrstellensuche. Laut dem Lehrstellenbarometer vom letzten April hatten 72% der schweizerischen Jugendlichen auf Lehrstellensuche eine Zusage über einen Ausbildungsplatz im Sommer, während nur 44% der ausländischen Jugendlichen eine Zusage haben. Wer als Besim oder Özlem eine Lehrstelle sucht, hat auch bei gleicher Qualifikation weit höhere Hürden zu überwinden als ihre schweizerischen Schulkollegen. Wissenschaftliche Studien zeigen deutlich, dass ausländische Jugendliche bei der Lehrstellensuche klar benachteiligt sind.¹

Lohndiskriminierung: Aufenthaltsstatus bestimmt Lohnhöhe

Diskriminierungen sind auch nach dem Stellenantritt präsent: In der Schweiz herrscht eine markante Lohndiskriminierung zwischen schweizerischen und ausländischen Arbeitnehmenden. Der Lohnunterschied von über 14% ist nicht nur aufgrund individueller Merkmale wie Qualifikationen und Berufserfahrungen zurückzuführen, sondern beruht auch auf dem Aufenthaltsstatus.² Denn die Lohneinbusse ist umso grösser, je unsicherer der Aufenthaltsstatus ist. Arbeitnehmende, die zudem

¹ Häberlin/Imdorf/Kronig (2004), Chancengleichheit bei der Lehrstellensuche, Studie im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramm „Bildung und Beschäftigung“.

² Der standardisierte Bruttomedianlohn der ausländischen Arbeitnehmenden lag im 2006 bei 5140 Fr. jener der schweizerischen Arbeitnehmenden bei Fr. 5952.

aus anderen Kontinenten stammen, weisen deutlichere Lohnunterschiede von 17 bis 29% gegenüber schweizerischen Kollegen und Kolleginnen auf.

Diplome aus dem Ausland: Die Schweiz tut sich schwer

In der Lohnfrage rächt sich auch unser strenges Diplomanerkennungssystem aus. Ausbildungsabschlüsse aus dem Ausland, insbesondere jene aus Drittstaaten, werden hier zu Lande gar nicht oder nur nach einem aufwändigen Verfahren als gleichwertig anerkannt. Mit der Folge, dass ein irakischer Hochbauzeichner als ungelernte Hilfskraft im Restaurant arbeitet oder eine peruanische Betriebswirtschafterin Büros reinigt. Für die Betroffenen eine prekäre Erwerbssituation, für unseren Arbeitsmarkt einen uneffizienten Ressourceneinsatz.

Mehr Handlanger als CEO

Wer die Wirtschaftsmeldungen in den schweizerischen Medien verfolgt, bekommt das Gefühl, dass ausländische Arbeitnehmende in der Schweiz in erster Linie als CEO oder als Geschäftsleitungsmitglied angestellt sind. Dieses Bild entspricht aber nicht der Realität: 80% sogar der niedergelassenen ausländischen Arbeitnehmenden (Bewilligung C) sind in keinerlei leitender Funktion. Dies obschon ein Teil von Ihnen durch ihre persönlichen Qualifikationen durchaus dazu fähig wäre. Bei Beförderungen kommen schweizerische Arbeitnehmende zuerst dran. Aufstiegschancen sind für ausländische Arbeitnehmenden keine Selbstverständlichkeit, sondern meist ein Produkt von unermüdlichem Einsatz und glücklichen Konstellationen. Damit verspielt die Schweiz einen Trumpf.

Auch bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen so hohe Unterschiede zwischen schweizerischen und ausländischen Arbeitnehmenden, dass eine systematische Ungleichbehandlung vermutet werden muss. Ausländische Arbeitnehmende werden immer noch als Konjunkturpuffer betrachtet, die nicht nur in der Wirtschaftskrise, sondern auch bei Restrukturierungen als Erste ihre Stelle verlieren. Die Arbeitslosenquote der Ausländerinnen und Ausländer ist fast dreimal so hoch wie bei schweizerischen Arbeitnehmenden. Auch die Ausländerinnen und Ausländer der zweiten Generation sind häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als ihre schweizerischen Kollegen.

Massnahmenpaket zur Beseitigung von Diskriminierungen im Erwerbsleben

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund hat sich zum Ziel gesetzt, die Diskriminierung der ausländischen Arbeitnehmenden anzuprangern und sie zu bekämpfen. Das Massnahmenpaket zielt auf die verschiedenen Bereiche der Diskriminierung ab und involviert verschiedene Akteure:

Es braucht einen wirksamen Schutz vor Diskriminierungen im Arbeitsverhältnis. Die jetzige Rechtslage verhindert allzu häufig, dass Betroffene für ihre Rechte eintreten. Denn Diskriminierungen am Arbeitsplatz aufgrund der Herkunft sind heute nur implizit verboten. Zudem schrecken ungünstige Beweislastregeln und hohe Prozesskosten ab. Ein allgemeines Gleichbehandlungsgesetz wie es die Staaten der EU kennen, würde Abhilfe schaffen. Ein

zukunftsgerichteter, demokratischer Staat darf keine Freiräume dulden, in denen ungehindert die Grundrechte seiner Bewohner missachtet werden dürfen. Zudem bedingt eine ernst gemeinte Integrationspolitik die Beseitigung von Diskriminierungen. Wer integrieren will, kann nicht gleichzeitig Diskriminierungen dulden. Die entsprechende parlamentarische Initiative für ein allgemeines Gleichbehandlungsgesetz ist zurzeit im Nationalrat hängig.

Der SGB und seine Verbände setzen sich zudem ein, dass in den Gesamtarbeitsverträgen - als wichtiges Regulativ der Arbeitsverhältnisse - vermehrt Anti-Diskriminierungsklauseln aufgenommen werden. Zudem sollen auch Umsetzungsstrategien wie etwa Lohnkontrollen Eingang in die GAV finden. Auch anonymisierte Bewerbungen für Lehrstellensuchende sollen diskutiert werden.

Das Personenfreizügigkeitsabkommen hat die Anerkennung von Diplomen aus den EU-Mitgliedstaaten vereinfacht. Das Prozedere bleibt jedoch kompliziert, so dass sich eine Evaluation aufdrängt. Der SGB wird sich für eine Evaluation einsetzen und auf ein Diplomanerkennungssystem mit Drittstaaten pochen.

Ausländische Arbeitnehmende sind überproportional in Tieflohnbranchen beschäftigt. Gesicherte Mindestlöhne sind daher für sie besonders wichtig und sind ein wirksamer Instrument gegen Lohndiskriminierung. Der SGB wird seine Mindestlohnkampagne künftig intensivieren.

Die SGB-Verbände zählen rund 150'000 Mitglieder, die aus dem Ausland stammen. Wir wollen Ihnen Perspektiven für einen beruflichen Erfolg geben. Diskriminierungen am Arbeitsplatz bremsen den wirtschaftlichen Aufstieg und verhindern letztlich auch die Integration. Denn wer diskriminiert wird, fühlt sich nicht daheim.