

## Zählt wirklich nur die Leistung? Diskriminierung in der Arbeitswelt

Vor einigen Jahren versah eine Arbeitsvermittlungsstelle gewisse Stellenangebote mit Sternchen. Ein Sternchen bedeutete «Arbeitgeber will keine Bewerber aus Ex-Jugoslawien», bei zwei Sternchen wurden keine Bewerber und Bewerberinnen aus der Türkei vermittelt.

Rassistische Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt sind nicht immer so offensichtlich wie in diesem Beispiel. Bereits bei einem kurzen Gang über den Arbeitsmarkt stösst man jedoch auf weitere Hinweise dafür, dass Ausländerinnen und Ausländer, aber auch Schweizerinnen und Schweizer, die wegen ihrem Namen, ihrer Hautfarbe, ihrer Herkunft oder ihren religiösen Überzeugungen als fremd wahrgenommen werden, im Erwerbsleben benachteiligt werden. So haben ausländische Jugendliche erheblich mehr Schwierigkeiten, eine Lehrstelle zu finden, und so verdienen Arbeitnehmende mit ausländischem Pass im Jahr 2000 in der Schweiz durchschnittlich 16 Prozent weniger als einheimische Arbeitskräfte, ohne dass sich dies mit Qualifikationsunterschieden hinreichend erklären lässt. Diese Unterschiede können ihre Ursache in direkt diskriminierenden Verhaltensweisen haben, wie etwa im eingangs geschilderten Beispiel. Oft können jedoch auch strukturelle Hindernisse ausgrenzend wirken. Dies ist etwa dann der Fall, wenn Migrantinnen und Migranten wegen mangelnder Sprachkenntnisse nicht angestellt werden, obwohl diese für die zu vergebende Arbeit nicht relevant sind.

Jede Diskriminierung ist entwürdigend. Bedenkt man die zentrale Rolle, die der Arbeit in unserer Gesellschaft für das Selbstwertgefühl und für die Integration zukommt, wird offensichtlich, wie verletzend und folgenreich Diskriminierungen in der Arbeitswelt sind.

Es ist daher sehr erfreulich, dass der Fonds «Projekte gegen Rassismus und für Menschenrechte» des Bundes in diesem Jahr Projekte im Bereich Diskriminierung in der Arbeitswelt unterstützt. Zu den Projekten, die der Fonds fördert, gehört der Aufbau einer Dokumentation und einer Beratungsstelle, die über die rechtlichen Instrumente gegen Diskriminierung in der Arbeitswelt informiert.

Es wäre viel erreicht, wenn diese Projekte dazu beitragen würden, dass auf dem Arbeitsmarkt individuelle Fähigkeiten, nicht Vorurteile und künstliche Hindernisse, den Ausschlag geben.

*Andreas Rieder*

## kommen & gehen

**Peter Maurer**, seit 2000 Chef der Politischen Abteilung IV (Menschliche Sicherheit) bei der Politischen Direktion im EDA, wird auf Anfang September 2004 den Posten des Botschafters und Chefs der Ständigen Mission der Schweiz bei den Vereinten Nationen in New York antreten. Er übernimmt die Nachfolge des in den Ruhestand tretenden Botschafters Jenö Staehelin.

**Andreas Rieder** ist zum ersten Leiter des neu geschaffenen Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung der Menschen mit Behinderungen (EBGB) ernannt worden. Der Jurist war zwei Jahre Oberassistent am Institut für Europarecht in Freiburg. 2002 hat er seine Dissertation über Diskriminierungsfragen abgeschlossen. Bis April 2004 war er Vorstandsmitglied von MERS.

Direkt aus den USA kommend hat **Alexandra Caplazi** im April innerhalb von MERS die Leitung des Projektes «Transfer von juristischem Wissen über Diskriminierung» (siehe S. 3) übernommen. Mit Diskriminierungsfragen hat sie sich während ihres Nachdiplomstudiums am Georgetown University Law Center in Washington D.C. beschäftigt. Von 1997 bis 2001 war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin von Prof. Dr. Thomas Cottier, Institut für Europa- und Wirtschaftsvölkerrecht, Universität Bern.

Änderungen in der Redaktion von «humanrights.ch»: **Jean-François Tanda** hat das Redaktionsteam – wie auch die alpha Journalisten in Zürich – verlassen. Er arbeitet seit März 2004 im Nachrichtenressort bei der Sonntagszeitung und besucht das Medienausbildungszentrum in Luzern. Neu zur Redaktion ist **Jon A. Fanzun** gestossen. Er hat im Frühling 2004 seine Dissertation zur schweizerischen Menschenrechtspolitik abgeschlossen und ist im April 2004 in den Vorstand von MERS gewählt worden.

# Denis Torche, Travail.Suisse

Verantwortlicher für das Dossier Immigrations- und Integrationspolitik

who is who

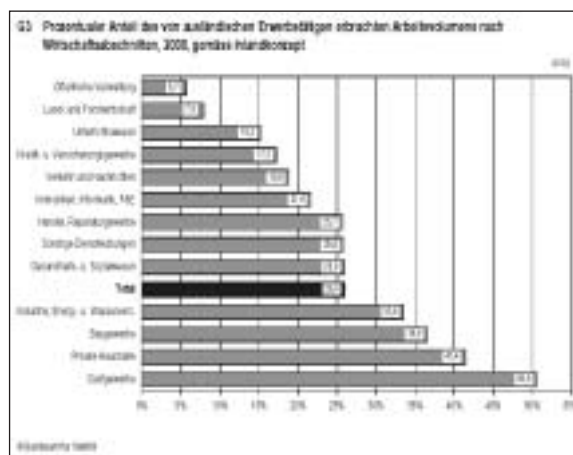


Die Gestaltung der Arbeitswelt ist zentral für die Integration in der Schweiz. Eine Binsenwahrheit, würde man meinen. Der Beitrag der Unternehmer und Unternehmerinnen für die Integration wird allerdings noch wenig systematisch diskutiert. Hier setzen die Bemühungen von Travail.Suisse an. Die Gewerkschaften, welche aus bis zu 30 Prozent ausländischen Mitgliedern bestehen, haben vermehrt für die Integration der ausländischen Arbeitnehmenden einzustehen. Die Multiplizierung der Herkunftsländer, die Verschlechterung der Arbeitsverhältnisse sowie die Probleme marginalisierter Gruppen von Ausländer/innen (Stichwort «Sans Papiers») erfordern besondere Massnahmen. Allerdings, so Denis Torche, seien kaum Untersuchungen greifbar über die Integration der Migrant/innen in den Betrieben. Travail.Suisse beauftragte deshalb das schweizerische Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien die nötigen Erhebungen vorzunehmen und Handlungsbereiche und Handlungsmöglichkeiten zu identifizieren (siehe Publikationshinweis auf Seite 8). Unterstützt wurde die Studie von der Eidgenössischen Ausländerkommission, welche für das Jahr 2003 das Thema «Integration in der Arbeitswelt» lanciert hatte.

Vier Ansätze haben sich für Denis Torche aufgrund der Studie herauskristallisiert: Erstens die Förderung der Kommunikation im Sinne einer Verbesserung der kulturellen und sozialen Sprachkompetenzen. Als zweites fordert er die Anerkennung der im Ausland erlangten fachlichen Kompetenzen und der ausländischen Diplome. Als drittes nennt er die Sensibilisierung für Diskriminierungsfragen, die in den Unternehmen noch wenig ausgeprägt sei. Diskriminierungsfragen seien geradezu ein Tabu, dabei seien Diskriminierungen vielfältig und passierten auf allen Ebenen, nicht nur bei der Anstellung, der Beförderung, der Weiterbildung, beim Lohn oder bei Kündigungen. Diskriminierung fange beim Frotzeln über die Sprache an und gehe bis zu rassistischen Übergriffen. Diskriminierungen kommen sodann nicht nur zwischen Schweizer/innen und Ausländer/innen, sondern auch

zwischen Ausländern und Ausländerinnen – zum Beispiel zwischen bereits seit längerem hier Anwesenden und neu Eingewanderten aus aussereuropäischen Ländern – vor. Allerdings gibt es auch ein Problem der verzerrten Wahrnehmung: Ausländische Männer fühlen sich durch weibliche Vorgesetzte diskriminiert, schweizerische Angestellte durch ausländische Vorgesetzte und so fort. Diesen Problemen müsse Rechnung getragen werden. Gefordert sei deshalb viertens die Ausrichtung der Unternehmenspolitik auf Integrationsfragen. Dieser letzte Punkt ist ihm besonders wichtig: Es gehe hier um die Änderung der Grundhaltung auf Arbeitgeberseite. Diese müsse sich grundsätzlich öffnen für Diskriminierungs- und Integrationsfragen. Es gebe zwar durchaus funktionierende Modelle, zum Beispiel Patenmodelle oder «Göttissysteme»

im Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen etwa, erläutert Torche. In den KMU funktioniere die Integration wegen der Nähe zum Chef – oder zur Chefin – in vielen Fällen gut. Gerade diese Nähe bereite aber auch Probleme. Denis Torche möchte den Unternehmen aufzeigen, dass bestehende Einrichtungen und Strukturen – Mitarbeitergespräche, Personalvertretungen, Betriebsausschüsse, Personalverantwortliche usw. – für Integrationsfragen sensibilisiert und migrant/innenfreundlich organisiert werden können. Häufig fehle es in den Betrieben schlicht an Anlaufstellen, die sich entsprechenden Fragen annehmen und wo Probleme diskutiert werden können. Viel erreicht wäre aber bereits, rät Denis Torche, wenn den ausländischen Arbeitnehmenden im täglichen Umgang Respekt gezollt würde. Dies fange bereits beim einfachen Grüßen an. Höflichkeit koste nichts und trage in einem ersten Schritt viel dazu bei, damit sich ausländische Arbeitskräfte – Zimmermädchen, Küchenpersonal, Bauarbeiter – anerkannt und dazugehörig fühlen.



Christina Hausammann



Travail.Suisse wurde am 14. Dezember 2002 in Bern als neue Dachorganisation der Arbeitnehmenden gegründet. Urheber dieser Gründung waren die Verbände und Gewerkschaften, die vorher dem Christlichnationalen Gewerkschaftsbund der Schweiz (CNG) und der Vereinigung schweizerischer Angestelltenverbände (VSA) angeschlossen waren. Die zwölf in Travail.Suisse zusammengeschlossenen Verbände vertreten rund 150 000 Mitglieder.

Website: [www.travailsuisse.ch](http://www.travailsuisse.ch)

**Ohne Schutz vor Diskriminierung kann ein demokratischer Staat wie die Schweiz nicht funktionieren. Eine glaubwürdige Menschenrechtspolitik erfordert die konsequente Umsetzung und Durchsetzung des Diskriminierungsverbots, wie es in Art. 8 BV niedergeschrieben ist. Die Arbeitswelt übt in der Bekämpfung von Diskriminierung eine Schlüsselfunktion aus. Sie ist ein zentraler Ort der Integration, und eingreifende Massnahmen wirken sich für den Einzelnen weit über die Arbeitswelt hinaus aus. Diskriminierung hemmt nicht nur einzelne Mitarbeiter/innen in ihrer persönlichen Entwicklung, sondern wirkt sich auch negativ auf die gesamte Volkswirtschaft sowie auf die Produktivität und Konkurrenzfähigkeit der einzelnen Betriebe aus.**

Diskriminierungen aufgrund der Herkunft, der Hautfarbe, der ethnischen Zugehörigkeit oder des religiösen Glaubens finden auf verschiedenste Weise statt. Zum einen besteht die Gefahr der diskriminierenden Ungleichbehandlung «vor dem Markt», das heisst bezüglich des Bildungsniveaus, des Aufenthaltsstatus, der Sozialleistungen und in der Anerkennung von Diplomen. Zum andern lassen sich Ungleichbehandlungen «auf dem Markt» beobachten, also in der Arbeitswelt selber. So können Personen wegen ihrer Herkunft oder ihrer Hautfarbe Anstellungs-, Lohn-, Beschäftigungs- und Beförderungsdiskriminierungen, ungleichen Arbeitsschutz, missbräuchliche Kündigung, rassistische Belästigungen sowie Mobbing erfahren. Schutzmassnahmen für von Rassendiskriminierung Betroffene sind zudem häufig unbefriedigend, obwohl auf internationaler, regionaler und nationaler Ebene verschiedene rechtliche Instrumente zur Verhinderung und Eliminierung von Diskriminierung zur Verfügung stehen.

Auf internationaler Ebene hat sich die Schweiz neben der Ratifizierung von UNO Pakt I + II zur Einhaltung des *Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (CERD)* verpflichtet. Dieses Übereinkommen verbietet jede Form von rassistischer Diskriminierung und fordert die Staaten auf, allfällig bestehende Diskriminierungen aktiv zu beseitigen. Das durch Art. 14 CERD eingeführte Individualbeschwerdeverfahren ermöglicht es Opfern rassistischer oder fremdenfeindlicher Diskriminierung und Intoleranz nach Ausschöpfung nationaler Rechtsmittel eine Mitteilung an den UNO Ausschuss gegen Rassendiskriminierung zu richten. Ebenfalls wichtig sind die Konventionen und Empfehlun-

gen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Die Schweiz hat deren *Konvention gegen Diskriminierung im Berufsleben und bei der Anstellung* sowie die *Erklärung der grundlegenden Prinzipien und Rechte am Arbeitsplatz* ratifiziert. Auf regionaler Ebene hat sich die Schweiz verpflichtet, die in der EMRK festgeschriebenen Menschenrechte und Freiheiten allen Menschen ohne Diskriminierung zu gewährleisten.

Auf nationaler Ebene statuiert grundsätzlich Art. 8 Abs. 2 BV das Verbot der Diskriminierung. Die Antirassismus-Strafnorm (StGB Art. 261bis), welche Personen oder Personengruppen vor Diskriminierungen aufgrund ihrer Rasse, Ethnie oder Religion schützt, gilt vor allem in öffentlichen Bereichen. Im privaten Bereich kennt das schweizerische Zivilrecht den Persönlichkeitsschutz (Art. 28 ZGB), der nicht nur die sittliche Geltung des Menschen, sondern auch das berufliche und gesellschaftliche Ansehen erfasst. Eine rassistisch motivierte Verleumdung, die einer Verletzung der Menschenwürde gleichkommt, ist somit eine zivilrechtliche Persönlichkeitsverletzung. Das Arbeitsrecht geht über den blossen Persönlichkeitsschutz hinaus und verlangt vom Arbeitgeber nicht nur Diskriminierungen zu unterlassen, sondern den Arbeitnehmer aktiv vor rassistischen Angriffen am Arbeitsplatz zu schützen (OR Art. 328). Obwohl der privatrechtliche Grundsatz der Vertragsfreiheit dem Arbeitgeber grundsätzlich erlaubt, beliebig zwischen den einzelnen Arbeitnehmern zu differenzieren, verbietet OR Art. 336a dem Arbeitgeber, eine Kündigung «wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht» auszusprechen.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind elementar für die Bekämpfung von Diskriminierungen in der Arbeitswelt. Mangelnde Kenntnis über bestehende Rechtsschutzmöglichkeiten und die Schwierigkeiten mit deren Umgang können dazu führen, dass bestehende Rechtsinstrumente gegen Diskriminierungen in der Arbeitswelt ins Leere laufen. Hier setzt das Projekt von MERS «Transfer von juristischem Wissen über Diskriminierung» an. Das Projekt soll zur Verbesserung der Kenntnisse über die rechtlichen Grundlagen zum Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt dienen. Zu diesem Zweck werden im Rahmen des zweijährigen Projekts Seminarien mit Fachpersonen durchgeführt, eine Beratungsstelle eingerichtet und eine spezielle Webdokumentation auf [www.humanrights.ch](http://www.humanrights.ch) geschaffen.

Alexandra Caplazi



## UN-AUSSCHUSS FÜR MENSCHENRECHTE

### INDIVIDUALBESCHWERDEN

Das Überwachungsorgan des Paktes über bürgerliche und politische Rechte (Pakt II) stellte anlässlich seiner 79. Session in folgenden Fällen eine Vertragsverletzung fest:

#### **Internierung von Flüchtlingen in Australien menschenrechtsverletzend**

Auf Beschwerde einer afghanischen Flüchtlingsfamilie (**Bakhtiyari gegen Australien**, Communication 1069/2002), hatte sich der Ausschuss mit der Rechtmässigkeit der australischen Ausschaffungshaft auseinanderzusetzen. Im Zeitpunkt des Entscheides befanden sich die Ehefrau seit 2 Jahren und 10 Monaten und die fünf Kinder insgesamt 2 Jahre und 8 Monate in Administrativhaft. Der Ausschuss kam zur Überzeugung, dass Australien keine sachlichen Gründe zur Rechtfertigung einer derart langen Haft vorbringen konnte. Daher erachtete er sie als willkürlich und somit als Verletzung von Art. 9 Pakt II. Eine weitere Verletzung des Rechts auf persönliche Freiheit von Artikel 9 erblickte dieses Organ in der Tatsache, dass die Beschwerdeführer die Rechtmässigkeit der Haft in Australien nicht anfechten konnten. Als potentielle Verletzung des Rechts auf Privatleben (Art. 17) und des Rechts auf Familie (Art. 23) taxierte der Ausschuss im Weiteren die geplante Ausschaffung der Ehefrau und der Kinder nach Pakistan, nicht jedoch des Vaters, der rechtmässig in Australien lebt.

#### **Unzumutbare Haftbedingungen, Folter und unmenschliche Behandlung in Tadschikistan und Philippinen**

**Kurbanova gegen Tadschikistan** (Communication 1096/2002) Der zum Tode verurteilte Sohn der Beschwerdeführerin verbrachte die ersten Tage seiner Haft ohne Eröffnung einer Anklage und mehre Wochen ohne anwaltlichen Beistand. Während dieser Zeit wurde er auch misshandelt. Zudem soll sein Geständnis unter Gewalteinwirkung

gekomen sein. Der Ausschuss erblickte in diesem Sachverhalt eine Verletzung der Verfahrensbestimmungen von Art. 14 Pakt II. Da das Todesurteil daher nicht aufgrund eines rechtstaatskonformen Verfahrens ausgesprochen wurde, erachtete er auch das Recht auf Leben (Art. 6) als verletzt. Die Misshandlungen stufte er schliesslich als Verletzung des Verbots der Folter und der unmenschlichen Behandlung (Art. 7) ein und in den unzumutbaren Haftbedingungen sah er eine Missachtung des Rechts auf menschenwürdige Haft (Art. 10).

**Wilson gegen die Philippinen** (Communication 868/1999) Der Beschwerdeführer, ein britischer Staatsangehöriger, wurde in den Philippinen wegen angeblicher Vergewaltigung seiner Stieftochter verhaftet und unter unzumutbaren Bedingungen festgehalten. Zwei Jahre nach seiner Festnahme verurteilte ihn ein Gericht zum Tod und zur Zahlung einer Entschädigungsleistung. Anschliessend gelangte er in den Todestrakt, wo er zusammen mit Tausenden von Todeskandidaten in drei Schlafsälen untergebracht war und Opfer von Misshandlungen durch Mithäftlinge wurde. Ein weiteres Jahr später hob ein Berufungsgericht die Verurteilung mangels Beweisen auf und der Beschwerdeführer wurde entlassen. Das Land konnte er jedoch erst verlassen, nachdem er eine hohe Busse wegen Überschreitung seines Touristenvisums bezahlt hatte. Der Ausschuss stufte diesen Sachverhalt als Verletzung des Verbots der Folter und unmenschlichen Behandlung (Art. 7) sowie des Rechts auf menschenwürdige Haftbedingungen (Art. 10) ein.

#### **Verurteilung von Spanien und Neuseeland wegen Verfahrensverletzungen**

Eine Missachtung des Rechts auf eine angemessene Dauer des Strafverfahrens respektive von strafprozessualen Garantien stellte der Ausschuss in seinen Entscheiden **Martínez Muñoz gegen Spanien** (Communication 1006/2001) und **Rameka gegen Neuseeland** (Communication 1090/2002) fest.

## UN-MENSCHENRECHTSKOMMISSION

Die 60. Session der Menschenrechtskommission war erneut geprägt von einer Polarisierung zwischen den verschiedenen Staatengruppen. Diese die Arbeit dieses Organs immer mehr in Mitleidenschaft ziehenden Differenzen zeigten sich exemplarisch bei der Frage, welche Staaten wegen ihrer schlechten Menschenrechtsbilanz verurteilt werden sollten. Die Kommission kritisierte schliesslich öffentlich Kuba, Turkmenistan, Weissrussland und Nordkorea. Für die beiden letztgenannten Länder wurden zudem neue Sonderberichtersteller eingesetzt. Hingegen scheiterte die Verurteilung von China, Zimbabwe

sowie Russland. Zur Situation in Guantánamo konnten sich die Staatenvertreter nicht äussern, da Kuba einen entsprechenden Resolutionsantrag vor der Abstimmung zurückzog. Unter anderen Tagesordnungspunkten wurden zusätzlich unabhängige Experten für Tschad und erneut für den Sudan eingesetzt. Neue thematische Berichtersteller können ihre Arbeit in folgende Bereichen aufnehmen: Straflosigkeit von Menschenrechtsverletzungen (impunity), Menschenrechte und Terrorismus, Menschenrechte und Bioethik sowie Menschenbeziehungsweise Frauenhandel.



## VIER NEUE GENERAL COMMENTS

Aufgrund der Staatenberichte erarbeiten die Vertragsüberwachungsausschüsse Allgemeine Bemerkungen und Empfehlungen (General Comments), welche Inhalt und Auslegung der Menschenrechtsverträge präzisieren. Solche General Comments beziehungsweise General Recommendations liegen neu vom Menschenrechtsausschuss, vom Ausschuss für die Rechte des Kindes wie auch vom Ausschuss gegen Frauendiskriminierung vor.

### UN-MENSCHENRECHTSAUSSCHUSS

Der Menschenrechtsausschuss verabschiedete anlässlich seiner 80. Session im **General Comment Nr. 31** allgemeine Bemerkungen zu Art. 2 Abs. 1 Pakt II, welcher die aus diesem Vertrag fliessenden grundsätzlichen Verpflichtungen der Vertragsstaaten definiert. Einleitend hält dieses Dokument fest, dass der Pakt II als völkerrechtlicher Vertrag nicht nur Verpflichtungen der Vertragsstaaten gegenüber Individuen, sondern zusätzlich auch solche gegenüber den anderen Vertragsparteien begründe. Kritik eines Staates gegenüber einem anderen wegen Paktverletzungen sei daher nie als unfreundlicher Akt zu verstehen. Die Verpflichtungen des Pakt II binden gemäss diesem Dokument alle staatlichen Organe und insbesondere auch diejenigen von Gliedstaaten föderaler Vertragsparteien. Weiter betont der Ausschuss, dass der Pakt nicht nur Unterlassungspflichten begründe, sondern auch Leistungspflichten enthalte. Zudem habe ein Vertragsstaat grundsätzlich auch alle Personen unter seiner Kontrolle gegen die Verletzung der materiellen Garantien durch Private schützen. Ein Staat verletze daher möglicherweise dieses Abkommen, falls er derartige private Bedrohungen nicht mit der notwendigen Sorgfalt zu vermeiden suche, untersuche oder die Täter bestrafe. Von besonderer Bedeutung sind im gegenwärtigen Umfeld die Aussagen zum territorialen Geltungsbereich des Pakts: Dabei hält der Ausschuss unmissverständlich fest, dass sich alle Personen unter der effektiven Kontrolle einer Vertragspartei auf diese Garantien berufen können, auch etwa solche in besetzten Gebieten. Hinsichtlich der Umsetzung der Paktverpflichtung auf landesrechtlicher Ebene betont der Menschenrechtsausschuss auch die Bedeutung *nationaler Menschenrechtsinstitutionen*. Schliesslich stipuliert der General Comment eine generelle Verpflichtung der Staaten zu Wiedergutmachungsleistungen im Verletzungsfall.

### UN-AUSSCHUSS FÜR DIE RECHTE DES KINDER

Der Ausschuss für die Rechte des Kindes hat 2003 an seiner 33. bzw. 34. Sitzung folgende zwei General Comments veröffentlicht:

**General Comment Nr. 4** beschäftigt sich mit dem Recht auf Gesundheit und Entwicklung der Heranwachsenden. Er drückt seine Sorge aus, dass die Staaten den Bedürfnissen von Jugendlichen zu wenig Beachtung schenken.

Die Konvention über die Rechte des Kindes gelte für Kinder bis achtzehn Jahre. Heranwachsende Kinder müsse das Recht auf Gesundheit und altersgerechte Entwicklungsmöglichkeiten garantiert und sie müssten auf ihren Eintritt ins Erwachsenenleben adäquat vorbereitet werden. Das Dokument betont unter anderem, dass die Staaten die Rechte allen Kindern unter 18 Jahren diskriminierungsfrei zu garantieren haben. Heranwachsende, die Diskriminierungen ausgesetzt sind, stünden unter einem besonderen Risiko, Missbrauch, Gewalt und Ausbeutung zu erleiden. Mit Blick auf den Status der Migrantenkinder sowie vor allem der Asylsuchenden, kommt diesem Dokument auch in der Schweiz einige Bedeutung zu.

**General Comment Nr. 5** des Ausschusses für die Rechte des Kindes äussert sich ebenfalls zu den allgemeinen und grundlegenden Verpflichtungen der Staaten zur Umsetzung der Konvention über die Rechte des (Art. 4, 42 und 44, Abs. 6 KRK). Auch hier wird einmal mehr darauf hingewiesen, dass die Staaten die Umsetzung der Konvention auf dem ganzen Territorium zu gewährleisten haben, unabhängig davon ob sie dezentral oder föderal organisiert sind. Zudem warnt dieser Ausschuss zum Beispiel vor nachteiligen Auswirkungen des Privatisierungsprozess auf die Realisierung der Kinderrechte und fordert unter anderem, dass die Staaten in ihren Budgets die für die Kinder aufgebrauchten Ressourcen identifizieren und analysieren und dem Wohl des Kindes, insbesondere mit Blick auf besonders marginalisierte und benachteiligte Gruppen von Kindern, bei finanzpolitischer Sparübungen Rechnung tragen. Einmal mehr betont der Ausschuss schliesslich die Bedeutung von *unabhängigen Menschenrechtsinstitutionen* für die Kontrolle der staatlichen Bemühungen zur Umsetzung der Kinderrechtskonvention.

### UN-AUSSCHUSS GEGEN FRAUEN-DISKRIMINIERUNG

Der Ausschuss gegen Frauendiskriminierung hat nach 1999 erstmals wieder allgemeine Empfehlungen formuliert. Die **General Recommendation Nr. 25** beschäftigt sich mit Artikel 4, Absatz 1 der Konvention, der festlegt, dass zeitweilige Sondermassnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Mann und Frau keine Diskriminierung darstellen. Der Ausschuss betont die Notwendigkeit solcher Massnahmen im innerstaatlichen Recht, soll der Anspruch der Frauen auf Gleichstellung eingelöst werden. Die Staaten müssten sich allerdings bewusst werden, dass zwischen Sondermassnahmen zur Beschleunigung der Gleichstellung und anderen sozialpolitischen Massnahmen zur Verbesserung der Situation von Frauen und Mädchen ein Unterschied bestehe. Unter «zeitweiliger Sondermassnahmen» fallen gemäss Ausschuss beispielsweise besondere finanzielle Zuwendungen, Vorzugsbehandlungen, die gezielte Anwerbung, Anstellung und Förderung von Frauen; numerische Vorgaben verbunden mit einem zeitlichen Rahmen sowie Quotensysteme.

Vier Fragen an Rudolf Horber, Mitglied der Geschäftsleitung und Politischer Sekretär des Schweizerischen Gewerbeverbandes (SGV)



Wo sehen Sie vor dem Hintergrund Ihrer Arbeit die Hauptprobleme bei der Integration von Arbeitskräften ausländischer Herkunft in die Arbeitswelt?

Eine Vorbemerkung: Ich erachte eine gute Integration ausländischer Arbeitskräfte im Unternehmen als sehr wichtig, denn jede vierte Arbeitsstunde wird in der Schweiz von

einer Ausländerin oder einem Ausländer geleistet. Zudem fällt bei gelungener Integration und einem guten Arbeitsklima die Arbeitsleistung besser aus, was im Eigeninteresse der Unternehmen liegt. Die Hauptprobleme sind von Branche zu Branche verschieden. Im Vordergrund stehen in der Regel die Sprache, und bei Ausländerinnen und Ausländern aus «exotischen» Ländern die unterschiedliche Kultur und Mentalität.

Die 2003 von der Eidgenössischen Ausländerkommission veröffentlichte Studie «Integration und Arbeit» zeigt eine breite Palette möglicher Ansatzpunkte zur besseren Integration von ausländischen Arbeitskräften auf. Welches sind Ihrer Meinung nach die hauptsächlichsten Handlungsfelder der Arbeitgeberseite im Allgemeinen und der KMU im Speziellen?

In den meisten Betrieben und besonders in den KMU geschieht die Integration der ausländischen Arbeitskräfte auf eine natürliche Art und Weise am Arbeitsplatz, ohne viel Papier und einen Haufen Vorschriften und Reglemente. Wichtig ist sicher ein gutes, offenes Arbeitsklima, das Spannungen und Diskriminierungen zwischen den verschiedenen Nationalitäten gar nicht aufkommen lässt. Eine ganz besondere Bedeutung kommt einer guten Einarbeitung in den Betrieb zu. Integration ist aber keine Einbahnstrasse; auch von den ausländischen Arbeitskräften müssen Anpassungsschritte verlangt werden.

Die bessere Integration ausländischer Arbeitskräfte ist ein wichtiger Punkt in der zur Zeit laufenden Revision des Ausländergesetzes. Wie stellen Sie sich zu Streichungsanträgen aus SVP-Kreisen?

Eine bessere Integration der Ausländerinnen und Ausländer liegt wie bereits erwähnt auch im berechtigten Eigeninteresse der Wirtschaft und ist daher sinnvoll. Allerdings ist der Grad der Integration von der Aufenthaltsdauer abhängig zu machen. Zudem dürfen den Unternehmungen nicht zu viele Zusatzlasten aufgebürdet werden. Deshalb darf die Erteilung von Arbeitsbewilligungen für ausländische Arbeitskräfte nicht von Integrations- und Weiterbildungsmaßnahmen der Arbeitgeber abhängig gemacht werden. Eine solche Vorschrift geht eindeutig zu weit und macht nicht in jedem Fall Sinn.

Verhaltenscodices, Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern sowie marktgestützte Anreizsysteme (Zertifizierungs- und Labelsysteme) werden seit einiger Zeit als Instrumente zur Förderung und Durchsetzung von Integrations- und Nichtdiskriminierungsmassnahmen propagiert. Wie beurteilen Sie diese Instrumente?

Ich beurteile diese Systeme eher skeptisch. Wir erleben gegenwärtig eine regelrechte Inflation von Zertifizierungs- und Labelsystemen, die für die Unternehmen, und ganz besonders für die KMU, eine Zusatzbelastung darstellen. Integration ist nicht in jedem Fall notwendig und sinnvoll; sie soll den Ausländerinnen und Ausländern nicht vom Staat aufoktroiert werden, um dann die Unternehmen in «gute» und «böse» einzuteilen. Wenn überhaupt, sind solche Systeme höchstens auf freiwilliger Basis ins Auge zu fassen.

Jon A. Fanzun



## Der SGV in Kürze

Der SGV ist der Dachverband der KMU. Er wurde 1879 gegründet und ist heute der grösste Wirtschaftsverband der Schweiz. Der SGV umfasst gegen 300 Mitgliedorganisationen, davon über 200 Branchen- und Berufsverbände sowie die überberuflichen kantonalen Gewerbeverbände. Er setzt sich im Interesse seiner Mitglieder für optimale Rahmenbedingungen ein, betreibt Gewerbeförderung und kämpft für ein unternehmerfreundliches Umfeld.

## Zwei SGV-Integrationsbroschüren

«Ausländerintegration aus der Sicht der KMU», eine Beilage der Schweizerischen Gewerbezeitung vom 5. Oktober 2001, 16 Seiten.  
«Vielfalt fördert Innovation – Integration von ausländischen Jugendlichen in der Berufslehre», eine Beilage der Schweizerischen Gewerbezeitung vom 6. Februar 2004, 12 Seiten.

Website: [www.sgv-usam.ch](http://www.sgv-usam.ch)

## **DIE SCHWEIZ UNTERZEICHNET ALS EINES DER ERSTEN LÄNDER DAS ZUSATZPROTOKOLL NR. 14 ZUR EMRK**

Die Schweiz hat am 13. Mai 2004 zusammen mit 16 weiteren Mitgliedstaaten des Europarates in Strassburg das Protokoll Nr. 14 zur Europäischen Menschenrechtskonvention unterzeichnet. Das neue Protokoll sieht Massnahmen zur Eindämmung der enormen Beschwerdelast (allein im Jahre 2003 wurden 39 000 neue Beschwerden eingereicht!) sowie zur Sicherung und Verstärkung der Effizienz des Gerichtshofes für Menschenrechte vor. Unter anderem wird der Entscheid über eindeutig unzulässige Fälle neu von einem einzigen Richter und nicht mehr von drei Richtern bzw. Richterinnen gefällt. Mit diesem neuen Filtersystem sollen «aussichtslose» Fälle schneller aussortiert werden. Gleichgelagerte Fälle sollen ebenfalls in einem vereinfachten Verfahren für zulässig erklärt werden. Im Weiteren wird ein neues Zulassungskriterium geschaffen: In gewissen Fällen kann der Gerichtshof Beschwerden für unzulässig erklären, bei denen der Beschwerdeführer keinen bedeutenden Nachteil erlitten hat. Er hat aber auch solche «Bagatellfälle» zu untersuchen, sofern der «Schutz der Menschenrechte» es verlangt. Zur Überwachung der Vollstreckung der Urteile des Gerichtshofes kann das Ministerkomitee neu mit Zwei-Drittel-Mehrheit ein Verfahren gegen Staaten anstrengen, die sich weigern, einem Urteil nachzukommen. Das Ministerkomitee bekommt sodann das Recht, den Gerichtshof zur Auslegung eines Urteils aufzufordern. Dies wird dem Ministerkomitee bei seiner Aufgabe helfen, die Vollstreckung der Urteile zu überwachen. Während die Massnahmen zur effektiveren Vollstreckung der Urteile von Seiten der Menschenrechtsorganisationen begrüsst werden, stossen die Verfahrensvereinfachungen und insbesondere die Zugangsbeschränkungen auf Skepsis. Sie hatten unter anderem verstärkte Massnahmen zur Sicherung der innerstaatlichen Rechtsbehelfe gegen Verletzungen der EMRK vorgeschlagen.

Das Protokoll tritt in Kraft, wenn es alle Vertragsstaaten der EMRK ratifiziert haben. (CH)

*Mehr dazu unter: [www.humanrights.ch](http://www.humanrights.ch) → News*

## **DIE SCHWEIZ AN DER 60. SESSION DER UNO-MENSCHENRECHTSKOMMISSION**

Vom 15. März bis zum 23. April fand in Genf die 60. Session der UNO-Menschenrechtskommission statt. Die Schweiz beteiligte sich auch in diesem Jahr als Beobachterin an den Diskussionen in Genf. Die Schweizer Delegation nahm im Verlauf der sechswöchigen Session zu verschiedenen Agenda-Punkten Stellung und unterstützte mehrere Resolutionen. Aussenministerin Micheline Calmy-Rey erläuterte in ihrer Rede vor der Menschenrechtskommission die diesbezüglichen Prioritäten der Schweiz. Einen ersten Schwerpunkt legte Calmy-Rey auf den Kampf für die Würde und den Schutz der Frau. Auf Einladung der Schweiz trafen sich 20 Aussenministerinnen und Amtsträgerinnen am Rande der 60. Session in Genf und for-

derten in einer gemeinsamen Erklärung verstärkte Anstrengungen, um jede Form der Gewalt gegen Frauen zu beenden.

Ein zweiter Schwerpunkt des Schweizer Engagements betrifft die Reform der Menschenrechtskommission. Als Arbeitsgrundlage dient hierbei eine vom EDA in Auftrag gegebene und von Walter Kälin und Cecilia Jimenez von der Universität Bern verfasste Studie. Die Schweiz will drei Vorschläge dieser Studie weiterverfolgen: Erstens sollen die Länderresolutionen durch eine systematische Materialsammlung fairer und transparenter gestaltet werden. Zweitens soll der follow-up von Resolutionen durch die Einsetzung von speziellen Berichterstattern verbessert werden. Drittens schlägt die Schweiz die Schaffung eines informellen Dialogforums vor, das Gespräche zwischen nationalen Menschenrechtsinstitutionen erleichtern soll.

Um ihre Ideen in Zukunft direkt in der Kommission zu vertreten hat die Schweiz für den Zeitraum 2007–2009 ihre Kandidatur als Kommissionsmitglied eingereicht. (JAF) *Siehe für weitere Informationen zur Schweizer Beteiligung: [www.humanrights.ch](http://www.humanrights.ch) → Fokus Schweiz → Schweiz Menschenrechtspolitik → UNO-MR-Kommission*

## **RAHMENÜBEREINKOMMEN ZUM SCHUTZ NATIONALER MINDERHEITEN: ERSTER ÜBERWACHUNGSZYKLUS ABGESCHLOSSEN**

Ende letzten Jahres ist der erste Überwachungszyklus des Rahmenübereinkommens zum Schutz nationaler Minderheiten mit einer Resolution des Ministerkomitees des Europarats zu Ende gegangen. Obwohl der Beratende Ausschuss – das zentrale Überwachungsorgan des Übereinkommens – der Schweiz insgesamt ein gutes Zeugnis ausstellte, sparte er in einzelnen Punkten nicht mit Kritik. Zu kritischen Bemerkungen gab erstens das Territorialitätsprinzip Anlass, das in einem Spannungsverhältnis zur Sprachenfreiheit steht. Das Ministerkomitee forderte die Schweiz in diesem Zusammenhang auf, die Bedürfnisse der nationalen Sprachminderheiten im Bildungsbereich besser zu berücksichtigen. Ein zweiter Kritikpunkt betraf die Situation der Fahrenden in der Schweiz. Die Hauptprobleme, mit denen sich die Fahrenden konfrontiert sehen, sind gemäss dem Beratenden Ausschuss der Mangel an Stand- und Durchgangsplätzen, die administrativen Schwierigkeiten im Bereich des Reisendengewerbes, die Einschulung der Kinder sowie die ungenügenden Mitwirkungsmechanismen. Drittens setzte sich der Beratende Ausschuss ausführlich mit dem Geltungsbereich des Rahmenübereinkommens auseinander. Er nahm dabei erfreulicherweise die Kritik der NGO auf und ermutigte die Schweizer Regierung, den Geltungsbereich des Abkommens auf neue, bisher nicht geschützte Gruppen auszuweiten. (JAF)

*Weitere Informationen dazu:*

*[www.humanrights.ch](http://www.humanrights.ch) → Fokus Schweiz → Umsetzung europ. Abkommen → Minderheitenschutz*

## INTEGRATION AM ARBEITSPLATZ IN DER SCHWEIZ, PROBLEME UND MASSNAHMEN

Der Bericht ist das Resultat einer Studie zur Integration von MigrantInnen der ersten Generation am Arbeitsplatz in der Schweiz. Darin wird aufgezeigt, welche Probleme existieren und durch welche Massnahmen und Lösungen die verschiedenen Akteure die Integration der Migrant/innen am Arbeitsplatz unterstützen können. Gleichzeitig werden Empfehlungen präsentiert, wie Interkulturalität und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz umgesetzt werden könnte.



Janine Dahinden, Rosita Fibbi, Joëlle Moret, Sandro Cattacin, *Integration am Arbeitsplatz in der Schweiz. Probleme und Massnahmen. Eine Aktionsforschung von Travail.Suisse, realisiert vom SFM, Neuchâtel, 2004, 254 Seiten, Fr. 30.-. Bestellungen unter:*

*info@travailsuisse.ch.*

Der gesamte Bericht sowie eine Kurzfassung ist auf der Webpage des SFM, [www.migration-population.ch/](http://www.migration-population.ch/) verfügbar.

## MENSCHENRECHTE. EINE EINFÜHRUNG MIT DOKUMENTEN

Das Buch des UNESCO-Menschenrechtslehrstuhl-Inhabers K. Peter Fritzsche richtet sich an Einsteiger/innen: «Es vermittelt Grundkenntnisse nach der Devise: Was Sie immer schon einmal über die Menschenrechte wissen wollten». Fritzsche setzt dieses Programm in einen gut strukturierten, vielseitigen und leicht lesbaren Text um, der die Informationsfülle vorzüglich bewältigt. Immer wieder werden schwer durchschaubare Inhalte knapp und doch überraschend präzise zusammengefasst. Auch die weiterführenden Internet- und Literaturangaben sind gut dosiert. Nur schade, dass der Text nicht das Lektorat bekommen hat, das er verdient hätte. Mehr als die Hälfte des Buches nimmt der Anhang mit einer Zusammenstellung der wichtigsten Menschenrechtsdokumente in deutscher Übersetzung ein; auch dies ein Verdienst dieser Publikation.

*K. Peter Fritzsche, Menschenrechte. Eine Einführung mit Dokumenten, Verlag Ferdinand Schöningh Paderborn 2004 (UTB 2437), ISBN 3-8252-2437-6; kartoniert, Fr. 28.50.*

## WWW.STOP-DISCRIMINATION.INFO/

Die Website der Europäischen Kommission zum Thema Anti-Diskriminierung entstand im Rahmen der EU-weiten Kampagne «Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung.» Ausgehend von der Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft enthält die Webseite Informationen über die Massnahmen der Europäischen Kommission, der einzelnen Länder sowie Grundsätzliches zum Thema. Der darin enthaltene Ländervergleich bietet für die Schweiz die Gelegenheit, ihre eigenen Massnahmen in diesem Bereich zu situieren und zu werten. Die Seite ist in 17 verschiedenen Sprachen (darunter englisch, französisch und deutsch) verfügbar.

### Projekt «Transfer von juristischem Wissen über Diskriminierung»

- Ab Juli 2004 wird auf der Homepage von MERS neu das Thema «Diskriminierung in der Arbeitswelt» aufgeschaltet. Die Rubrik informiert über den rechtlichen Schutz gegen Diskriminierung in der Arbeitswelt.
- Personen und Institutionen, die sich mit Diskriminierungen in der Arbeitswelt beschäftigen, werden unter Tel. 031 302 01 61 (Mittwoch 8.30–11.30 Uhr) beraten. «Wissenstransfer» ist ein MERS Angebot, das individuelle Informationsbedürfnisse in rechtlicher Hinsicht abdeckt.
- Im Oktober 2004 findet in Bern ein Seminar zum Thema rechtlicher Schutz gegen Diskriminierung in der Arbeitswelt statt. MERS wird demnächst über das detaillierte Programm informieren.



## UNO-TERMINE



### 36. Sitzung des Ausschusses für die Rechte des Kindes

17. 5.–4. 6. 2004

Palais Wilson, Genf

### 81. Sitzung des Menschen- rechtsausschusses

12.–30. 7. 2004

Genf

### 65. Sitzung des Ausschusses gegen Rassendiskriminierung

2.–20. 8. 2004

Palais Wilson, Genf

### 37. Sitzung des Ausschusses für die Rechte des Kindes

13. 9.–1. 10. 2004

Palais Wilson, Genf

## Impressum



Menschenrechte Schweiz MERS (Hrsg.)

**Redaktion:** Martina Caroni, Jon A. Fanzun, Christina Hausammann, Jörg Künzli, Andreas Rieder

**Adresse:** Hallerstrasse 23, 3012 Bern, Tel. 031 302 01 61, Fax 031 302 00 62, E-Mail [mers@humanrights.ch](mailto:mers@humanrights.ch)

**Website:** [www.humanrights.ch](http://www.humanrights.ch) Erscheint dreimal pro Jahr; Auflage 1900 Exemplare

**Gestaltung und Layout:** Focus Grafik, 8003 Zürich **Druck:** Zindel Druck, 8048 Zürich Wenn Sie die Menschenrechtsarbeit unterstützen möchten, können Sie Mitglied im Verein Menschenrechte Schweiz MERS werden. Spendenkonto PC 34-59540-2 In der Mitgliedschaft (Fr. 100.–) ist auch das Bulletin [humanrights.ch](http://humanrights.ch) inbegriffen. Mit Unterstützung von Migros-Kulturprozent.