

Eine realisierbare

Der Arbeit widmen wir einen Grossteil unserer aktiven Lebenszeit. Die Arbeitswelt ermöglicht uns die Entwicklung unserer persönlichen Potenziale und unserer sozialen Kompetenzen. Die Arbeitswelt stellt für jeden und jede von uns eines der wichtigsten Integrationsfelder in der Gesellschaft dar. Um so schmerzlicher und folgenreicher ist es, wenn bei der Arbeit Diskriminierungen vorkommen.

Nicht nur Menschen mit ausländischem Pass, auch Schweizerinnen und Schweizer können Opfer von rassistischer Diskriminierung sein, z.B. wenn sie einen fremdländisch klingenden Namen, eine ungewohnte Hautfarbe oder eine unbeliebte Religionszugehörigkeit haben. In der Schweiz sind rassistische Diskriminierungen in den seltensten Fällen ideologisch begründet, sie basieren vielmehr auf Unsicherheiten, Ängsten, Vorurteilen, Aggressionen. Eine solche direkte Diskriminierung liegt vor, wenn beispielsweise ein Stelleninserat explizit «Bewerber aus dem Balkan» ausschliesst, oder wenn ein Personalchef davon ausgeht, dass Nordafrikanerinnen über ein tiefes Ausbildungsniveau verfügen und diese daher nicht einlädt, ihre interne Bewerbung einzureichen.

Daneben gibt es indirekte Diskriminierungen durch Massnahmen und Regelungen, die für alle gleich gelten, sich aber auf unterschiedliche soziale Gruppen ungleich auswirken. Wenn ein Unternehmen das Tragen von Kopfbedeckungen generell verbietet, werden indirekt jene muslimischen Frauen diskriminiert, die traditionsgemäss ein Kopftuch tragen. Oder wenn gute Deutschkenntnisse verlangt werden, obwohl diese für die zu leistende Arbeit nicht relevant sind, so kann das eine indirekte Diskriminierung der Migrantinnen und Migranten bedeuten.

2 Doch Ungleichheiten am Arbeitsplatz bedeuten nicht unbedingt Diskriminierung. Viele Ungleichbehandlungen beruhen auf so genannter «Ungleichstellung vor dem Markt». Dazu gehören zum Beispiel das Bildungsniveau, der Aufenthaltsstatus,

das Recht auf Sozialleistungen oder die Anerkennung von Diplomen. Die Beseitigung dieser Ungleichstellungen ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Dieser Beitrag beleuchtet die Diskriminierungen, die in der Arbeitswelt selber, also «auf dem Markt», passieren können.

Welche Formen der Diskriminierung «auf dem Markt» gibt es?

■ **Anstellung.** Anstellungsdiskriminierung verbaut den Zugang zum Arbeitsmarkt. Sie liegt vor, wenn Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV) oder private Vermittlungsbüros diskriminierende Einschränkungen auführen («Weitervermittlung von Stellensuchenden aus dem Balkan diesmal leider nicht möglich»).

■ **Lohn.** Ausländerinnen und Ausländer verdienen im Jahr 2000 in der Schweiz durchschnittlich 16% weniger als einheimische Arbeitskräfte. Ein Teil der Lohndifferenz lässt sich auf Unterschiede bezüglich Humankapital (Bildung, Berufserfahrung, Dauer der Betriebszugehörigkeit), Altersstruktur und Branchenzugehörigkeit der Beschäftigten zurückführen. Neuere Studien haben aber deutlich gemacht, dass diese Qualifikationsunterschiede nicht alles erklären (siehe den Beitrag von Adrian Gerber auf Seite 18).

■ **Berufsbildung.** Benachteiligungen ausländischer Jugendlicher beim Zugang zu Lehrstellen sind im Lehrstellenbarometer des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie dokumentiert. Sie betreffen nicht nur ausländische Jugendliche, die erst seit kurzem in der Schweiz wohnen. Auch Jugendliche aus Migrationsfamilien, die hier die Schulen besucht haben, sind von diesem Problem betroffen, selbst wenn sie einen Schweizer Pass besitzen.

■ **Weiterbildung.** Mangelnde Information über Möglichkeiten zur Weiterbildung sowie der offene Ausschluss von weiterführenden Bildungsangeboten begrenzen die Möglichkeiten, sich beruflich zu entwickeln.

■ **Beschäftigungsdiskriminierung.** Viele Unternehmen schliessen bestimmte Personengruppen von einer systematischen Laufbahnplanung und Beförderung aus. Betroffen

Vision

sind nicht nur Personen, deren Zukunftsperspektiven wegen ihres ungeklärten Aufenthaltsstatus unsicher sind, sondern auch Grenzgängerinnen und Grenzgänger, die bezüglich Qualifikationen und Sprachkenntnissen weitgehend mit Schweizer Beschäftigten vergleichbar sind und demnach ähnliche Karrierepositionen erreichen müssten.

■ **Arbeitsschutz.** Der im Arbeitsgesetz festgeschriebene Arbeitsschutz umfasst den Schutz der Gesundheit, aber auch den Schutz vor Belästigungen und Mobbing. Obwohl in der Schweiz ausländische Arbeitskräfte überdurchschnittlich von besonderen Belastungen wie Nacht- und Sonntagsarbeit, Maschinenlärm, schwerer körperlicher Anstrengung etc. betroffen sind, mangelt es an Informationen, die allen zugänglich und verständlich sind.

■ **Kündigung.** Wird einem Verkäufer dunkler Hautfarbe erklärt, dass die Kundschaft ihn leider nicht akzeptiere, oder wird eine Frau entlassen, weil sie gegen das Kopftuchverbot in der Betriebsordnung verstösst, so sind das Fälle von missbräuchlicher Kündigung, die laut Obligationenrecht verboten sind.

■ **Rassistische Belästigung.** Übergriffe am Arbeitsplatz können von Vorgesetzten oder Arbeitskollegen und -kolleginnen ausgehen. In jedem Fall liegt die Verantwortung aufgrund der gesetzlich vorgeschriebenen Schutzpflicht beim Arbeitgeber. Rassistische Belästigung kann in Form verbaler Gewalt (Beleidigungen, Spötteleien, Unterstellungen), der Verbreitung von Lügen, körperlicher Belästigung oder Gewalt auftreten.

■ **Mobbing.** Mobbing zielt darauf ab, das Ansehen des Opfers zu schädigen und es allenfalls aus seiner Position zu drängen. Das schikanierende Verhalten kann rassistische Gründe haben, es kann aber auch rassistische Angriffe als Instrument nutzen, was umso schmerzhafter wirkt (vgl. Seco 2002, S. 44).

Kann man das Ausmass der Diskriminierung quantifizieren?

Studien des Forums für Migrations- und Bevölkerungsstudien (Efionayi-Mäder/Piguet 1997, Piguet 1999) sowie eine Auswertung der Telefonanrufe an SOS-Rassismus (Eckmann et al. 2001) belegen Diskriminierungen in der Arbeitswelt. Verbindliche Aussagen über das genaue Ausmass rassistischer Diskriminierung in der Schweizer Arbeitswelt lassen sich nur aufgrund indirekter statistischer Schätzungen machen, weil bis heute nur Daten bezüglich der Unterschiede zwischen Menschen verschiedener Nationalität vorliegen. Eine weitere Möglichkeit, die Einstellungen der breiten Bevölkerung sowie der Schlüsselpersonen in Management, Personalstellen und Stellenvermittlungsbüros zu ermitteln, bilden Befragungen, wobei zu bemerken ist, dass Einstellungen und Verhalten nicht unbedingt deckungsgleich sind. In den Univox-Befragungen von 1994 und 1997 wurde die Frage gestellt, ob bei gleicher Qualifikation Schweizer gegenüber Ausländern der Vorzug gegeben werden sollte. Schweizer Stimmberechtigte beantworteten diese Frage 1994 zu 41 % mit Ja, 1997 zu 30 %.

In Zukunft müssen sowohl differenzierte statistische Daten erhoben, wie systematische Meinungsumfragen durchgeführt werden. Auf internationaler Ebene haben sich so genannte direkte Testverfahren bewährt, die im Rahmen des Programms «Gegen Diskriminierung von ausländischen Arbeitnehmern und ethnischen Minderheiten in der Arbeitswelt» der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) durchgeführt werden. Für die Schweiz werden dieses Jahr erstmals die Ergebnisse eines solchen Verfahrens vorliegen (siehe Infothek Seite 120).

Was kostet Diskriminierung am Arbeitsplatz?

Diskriminierung führt zu einer suboptimalen Lohn- und Preisstruktur sowie zu einer Verzerrung der Beschäftigungsstruktur, weil vorhandenes Humankapital nicht bestmöglich genutzt wird. Dies verursacht Kosten für die gesamte Volkswirtschaft, aber auch für den einzelnen Betrieb: Wer unter Druck gerät, neigt zu angepasstem Verhalten, entwickelt keine innovativen Kräfte und nutzt die Ressourcen nicht voll aus. Belästigung und Mobbing sowie die Beschränkung auf unattraktive und bela-

stende Tätigkeiten reduzieren die Arbeitsmotivation und den Leistungswillen und führen zu vermehrten krankheitsbedingten Abwesenheiten und schliesslich zu Stellenwechsel, mit den bekannten hohen Kosten. Schliesslich leiden Markennamen und Image, wenn diskriminierende Praktiken aus einem Betrieb bekannt werden.

Was lässt sich tun?

4
8

Voraussetzung für das Gelingen jeglicher Massnahmen gegen Diskriminierung im Betrieb ist, dass ein Unternehmen sich der Benachteiligungen, Schwierigkeiten und Probleme bewusst wird und die Unternehmensspitze engagiert den Willen signalisiert, sich für die Verwirklichung der Chancengleichheit einzusetzen. Aktionsprogramme gegen rassistische Diskriminierung müssen auf allen Ebenen der Betriebshierarchie ansetzen. Die Betroffenen sind an Konzeption und Umsetzung mitzubeteiligen. Die wichtigsten Punkte eines Grundsatzentscheids sind:

- Abbau sämtlicher Benachteiligungen und Hindernisse der beruflichen Entfaltung,
- gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit,
- Selbstverpflichtung, gegen rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz vorzugehen.

Die von der Fachstelle für Rassismusbekämpfung im Eidgenössischen Departement des Innern herausgegebene Broschüre «Arbeitswelt ohne Diskriminierung» gibt einen detaillierten Überblick über mögliche Massnahmen, die Unternehmen, Arbeitgeber- und Branchenverbände einerseits und Gewerkschaften, Berufs- und Personalverbände andererseits ergreifen können. Sie können in ihren Bemühungen unterstützt werden durch Know-how, Initiativen und Begleitmassnahmen von Fach- und Beratungsstellen, Konsumentenorganisationen, Anleagergruppen und Nichtregierungsorganisationen.¹ An dieser Stelle seien daher nur die wichtigsten Schritte aufgeführt.

■ **Problem erkennen und anerkennen.** Werden Probleme einzelner Personen aus benachteiligten Gruppen primär auf individuelle Schwierigkeiten zurückgeführt, können keine grundsätzlichen Besserungen erreicht werden, Konfliktsituationen wiederholen sich, und es gibt erneut Opfer. Vor zwei Jahrzehnten hätten wenige Unternehmen zugegeben, dass Frauen diskriminiert werden und noch vor ein paar Jahren war Mobbing kaum ein Thema. Heute haben Unternehmen mit einer aktiven Gleichstellungspolitik weniger Probleme, qualifizierte Fachfrauen zu finden, und das Wissen über Mobbing erlaubt es, gezielt Massnahmen zu ergreifen und präventiv aktiv zu sein.

■ **Ziele setzen, Rahmenbedingungen schaffen.** Ein klarer Zeitplan mit eindeutigen Zielvorgaben unter der Verantwortung einer leitenden Person ist unabdingbar für eine erfolgreiche Umsetzung. Rahmenbedingungen können auf verschiedene Art verbindlich festgelegt werden: Betriebsvereinbarungen, Verhaltenskodex (Code of Practice, Code of Conduct), Gesamtarbeitsverträge. Letztere haben den Vorteil, dass sie offen sind und flexible branchen- oder firmenspezifische Lösungen erlauben. Dadurch, dass kollektivvertraglich festgelegte Normen periodisch neu ausgehandelt werden, sind Massnahmen stufenweise konkretisierbar. Zudem verfügen die Sozialpartner mit den paritätischen Kommissionen, Schlichtungsstellen, Einrichtungen und Fonds über Strukturen zur Umsetzung von Gleichstellungs- und Nichtdiskriminierungs-Anliegen.

■ **Opfer schützen.** Erlebte Diskriminierung beeinträchtigt nicht nur die Arbeitsleistung der Betroffenen, sie kann auch gravierende psychische und körperliche Auswirkungen haben. Anlaufstellen und Vertrauenspersonen müssen Personen, die sich benachteiligt fühlen, ein offenes Ohr gewähren, und befähigt sein, die eigentlichen Ursachen des Problems zu ergründen und anzugehen. Eine Dokumentation der Vorfälle erlaubt es, Bereiche aufzuzeigen, in denen Handlungsbedarf besteht. In kleinen und mittleren Betrieben (KMU) wird die Ansprechperson keine Fachkraft in Fragen rassistischer Diskriminierung sein. Hier ist es wichtig, dass auf das Know-how der Beratungsstellen von Branchenverbänden und Gewerkschaften zurückgegriffen werden kann. Auch Berufsschulen sind geeignet, Vertrauenspersonen zu benennen und auszubilden, die Lehrlingen und Lehrbetrieben bei Problemen, die auf Diskriminierung beruhen, zur Seite stehen können.

■ **Realisierung und Kontrolle.** Rassistische Belästigung und fremdenfeindlich motiviertes Mobbing müssen Sanktionen nach sich ziehen. Dazu ist die Unternehmensleitung durch ihre Schutzpflicht gesetzlich verpflichtet. Zur Umsetzung gehören die gezielte Schulung und Sensibilisierung sowohl der Kader wie der Mitarbeitenden. Erfahrungen zeigen, dass Information zu Heimatländern, Religion und Kultur ausländischer Arbeitskräfte und interkulturelle Sensibilisierung nicht genügen. Auch Schulungen zu Vorurteilen, Rassismus, Ausmass und Mechanismen von Diskriminierung haben nur beschränkt Wirkung gezeigt. Erfolgreich sind dagegen Gleichstellungs- und Anti-Rassismus-Kurse, in denen direkt zu professionellem und rechtskonformen Verhalten angeleitet wird; immer mit dem Ziel, letztlich die Arbeitsleistung zu verbessern: Die Verantwortlichen sollen dazu befähigt werden, sicherzustellen, dass in ihrem Zuständigkeitsbereich keine beabsichtigte oder unbeabsichtigte Diskriminierung vorkommt.

Michele Galizia ist Leiter der Fachstelle für Rassismusbekämpfung im Generalsekretariat des Eidg. Departementes des Innern.

Une vision réalisable

Nous consacrons la plus grande partie de notre temps de vie active à notre travail. Le monde du travail nous permet de développer nos potentialités personnelles et nos compétences sociales. Le monde du travail représente donc pour tout un chacun l'un des champs d'intégration les plus importants de la société humaine. Il est donc d'autant plus douloureux de rencontrer à son lieu de travail des discriminations, qui sont naturellement riches en conséquences. En effet, la discrimination sur le marché de l'emploi, et au poste de travail en particulier, peut avoir plusieurs visages: salaire inférieur à celui des autres, beaucoup moins de chances de perfectionnement, voire harcèlement racial direct. Pour pouvoir lutter contre ces discriminations, il est nécessaire de prendre conscience du fait qu'il s'agit bien de discriminations. Des conventions d'entreprise, des codex de comportement ou encore des dispositions particulières à ce sujet dans des contrats collectifs de travail peuvent améliorer les conditions-cadres. Les personnes dirigeantes au sein des entreprises se devront de protéger les victimes de ces discriminations. Elles devront également prononcer des sanctions à l'encontre des coupables. Tout effort entrepris en faveur de l'intégration des étrangers dans notre pays ne pourra finalement être couronné de succès que si l'on peut garantir une protection contre toute forme de discrimination.

Eine realisierbare Vision von grossem praktischen Nutzen

Im aktuellen Migrationsdiskurs ist es wichtig, dass neben humanitären Verpflichtungen auch wirtschaftliche Bedürfnisse in Betracht gezogen werden. Unser Wirtschaftswachstum, unsere Sozialwerke, hängen davon ab. Doch es zeichnet sich ab, dass die Schweiz für jene Migranten, die hier besonders erwünscht sind, an Attraktivität verliert. Längerfristig droht ein gewaltiger Mangel an Nachwuchs- und Fachkräften und damit ein Verlust an wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Innovationskraft. Die Schweiz muss ein offenes, die Grundrechte aller respektierendes Land bleiben, ein Land, das Fremdenfeindlichkeit in die Schmutzlecke populistischer Hetzer verweist. Die neue Integrationspolitik des Bundes ist ein wichtiger Schritt in diese Richtung, doch Integration ist nur dann erfolgreich, wenn auch Schutz vor Diskriminierung garantiert wird. Die Vision einer Arbeitswelt ohne Diskriminierung muss Schritt für Schritt gemeinsam realisiert werden.

Bibliografie

- Dieser Beitrag beruht auf der Studie «Arbeitswelt ohne Diskriminierung» des Büro BASS (Theres Egger/Tobias Bauer /Kilian Künzi/Heidi Stutz), die von der Fachstelle für Rassismusbekämpfung in Auftrag gegeben wurde. Die Broschüre kann auf Deutsch, Französisch und Italienisch bestellt (FRB, GS-EDI, 3003 Bern) oder vom Internet heruntergeladen werden (www.edi.admin.ch/ara).
- Eckmann Monique, Claudio Bolzman, Anne-Catherine Salberg und Karl Grünberg (2001): De la parole des victimes à l'action contre le racisme, Genève: édition ies
- Efionayi-Mäder Denise et Etienne Piguet (Leitung: Andreas Wimmer) – SFM Schweizerisches Forum für Migrationsstudien (1997): Nationale Unterschiede in der Arbeitsintegration von Asylsuchenden. Bericht zur Phase III des Forschungsprojektes «Flüchtlinge und Arbeitsintegration», Forschungsbericht Nr. 8, Neuchâtel: SFM
- Piguet Etienne (1999): Les migrations créatrices. Paris: L'Harmattan
- Seco (2002): Mobbing und andere psychosoziale Spannungen am Arbeitsplatz in der Schweiz. Bericht des Ressort Grundlagen Arbeit und Gesundheit, Leistungsbereich Arbeitsbedingungen. Bern: seco

¹ Heute bietet der vom Bundesrat eingerichtete Fonds «Projekte gegen Rassismus und für Menschenrechte» die Möglichkeit, Pilotprojekte auch finanziell zu unterstützen. Die Ausschreibung 2004 des Fonds ist dem Thema «Arbeitswelt ohne Diskriminierung» gewidmet. Damit stehen bis 2005 jährlich rund 3 Mio. Franken für Pilotprojekte zur Verfügung. Unterlagen und Eingabeformulare können bei der Fachstelle für Rassismusbekämpfung bestellt werden (ara@gs-edi.admin.ch) bzw. finden sich auf dem Internet: www.edi.admin.ch/ara
Anmeldefristen: 20. Oktober 2003, 1. Mai 2004



■ *Kinderkrippe für Gastarbeiterkinder, 1974.*

■ *Crèche pour les enfants étrangers, 1974.*

P. Studler

■ *In den siebziger Jahren wurde
mancher Schweizer Haushalt von einer
Italienerin geputzt.*

■ *Dans les années 70, la plupart
des ménages suisses étaient nettoyés par
une Italienne.*

Gertrud Pinkus



Lehrmeister motivieren

Der schweizerische Gewerbeverband (SGV) will mit einem Projekt den ausländischen Jugendlichen den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern – dies auch im wohlverstandenen Eigeninteresse der Wirtschaft. Ziel des Projektes ist es, den Lehrmeistern praktische Anregungen zu vermitteln und damit die Integrationschancen ausländischer Jugendlicher in unser duales Berufsbildungssystem zu verbessern.

Jeder fünfte Bewohner der Schweiz stammt aus dem Ausland, und jede vierte Arbeitsstunde wird in unserem Land von einem Ausländer oder einer Ausländerin geleistet: Die bessere Integration der ausländischen Arbeitskräfte ist daher eine wichtige Aufgabe. Sie liegt auch im Interesse der Wirtschaft. Denn wer sich wohl fühlt, erbringt eine bessere Arbeitsleistung. Die Ausländerpolitik gehört daher seit längerer Zeit zu den Kernaufgaben des SGV.

Bereits vor zwei Jahren hat sich der SGV mit einem Projekt an der Ausländerintegration beteiligt. Es ging im Wesentlichen da-

rum, die Bedeutung der ausländischen Arbeitskräfte für die KMU sichtbar zu machen und aufzuzeigen, dass deren gute Integration in die Arbeitswelt sowohl im Interesse der ausländischen Arbeitskräfte als auch der Unternehmer liegt. Im Oktober 2001 hat der SGV eine 16-seitige Beilage zur Schweizerischen Gewerbezeitung unter dem Titel «Ausländerintegration aus der Sicht der KMU» herausgegeben. Neben verschiedenen Beiträgen enthält sie auch praktische Anregungen für Führungskräfte im Umgang mit ausländischen Angestellten. Die Publikation wie auch ein eintägiges Seminar in Bern sind auch bei den KMU auf ein breites Interesse gestossen.

Pour sensibiliser les maîtres d'apprentissage

Une relève professionnelle parfaitement formée est d'une importance capitale pour l'avenir, tant pour l'économie en général que pour les PME. En Suisse, la main-d'œuvre étrangère accomplit une heure de travail sur quatre. Sans elle, les rouages de notre économie s'arrêteraient. C'est en l'an 2001 déjà que l'USAM a participé au projet «Intégration des étrangers dans le monde du travail des PME» faisant partie du programme de promotion de l'intégration des étrangers de la Confédération. Cette année, l'USAM lance un deuxième projet. Grâce à une brochure à large diffusion, il informe les maîtres d'apprentissage, leur fait des suggestions et leur livre des astuces, afin de soutenir les adolescents d'origine étrangère dans leur recherche d'emploi et de formation.

Höhere Hürden für ausländische Lehrlinge

Die Hürden sind für ausländische Lehrlinge bedeutend höher als für ihre schweizerischen Kolleginnen und Kollegen. Dafür spricht eine Reihe von Indizien: Ausländische Jugendliche erhalten deutlich weniger Zusagen für Lehrstellen und sie brechen häufiger die Lehre ab. Gemäss den Zahlen des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT) haben 2002 nur 44% der ausländischen Jugendlichen eine Lehrstelle gefunden, bei den schweizerischen Jugendlichen liegt dieser Wert bei 70%. Es ist auch darauf hinzuweisen, dass ein Drittel der ausländischen Jugendlichen nach der obligatorischen Schulzeit keine weitere Ausbildung mehr macht, während die Quote bei den 16-jährigen Schweizern im Durchschnitt bei rund 90% liegt. Die Gründe für diese Probleme liegen auf der Hand: An erster Stelle sind sicher die sprachlichen Probleme zu erwähnen, wobei sich in der Deutschschweiz das nicht zu unterschätzende Erschwernis des Dialektes ergibt. Auch die Mentalitätsunterschiede sowie Vorurteile gegenüber allem «Ausländischen» spielen eine Rolle. Aus der Sicht der Lehrpersonen ist der höhere Betreuungsaufwand für ausländische Lehrlinge oftmals einer der Hauptgründe, schweizerischen Jugendlichen den Vorzug zu geben.

Zweites SGV-Integrationsprojekt

Genau bei diesen Problemen möchte der SGV mit seinem zweiten Integrationsprojekt ansetzen. Die Lehrmeister sollen mit einfachen Tipps bei der Ausbildung von ausländischen Lehrlingen unterstützt werden. Zudem soll die Hemmschwelle, ausländische Jugendliche überhaupt anzustellen, gesenkt werden. Es ist vorgesehen, eine Broschüre mit Anregungen, Hintergrundinformationen und Kontaktadressen zu erarbeiten, damit die Lehrpersonen bei auftauchenden Schwierigkeiten situationsgerecht reagieren können. Dies liegt sowohl im Interesse der Wirtschaft als auch der ausländischen Lehrlinge: Auf der einen Seite wird der Betreuungsaufwand der Lehrmeister verringert und vereinfacht, und auf der andern Seite wird die Integration der ausländischen Jugendlichen in den Arbeitsmarkt verbessert.

Rudolf Horber ist Politischer Sekretär des SGV und Mitglied der Eidgenössischen Ausländerkommission. Zu seinem Arbeitsgebiet gehören unter anderem der Arbeitsmarkt und die Ausländerpolitik. Er dankt der Vizedirektorin und Bildungsverantwortlichen des SGV, Christine Davatz, für Hinweise und kritische Durchsicht dieses Beitrages.

Das SGV-Projekt ist vom Bundesamt für Zuwanderung, Integration und Auswanderung (IMES) auf Antrag der Eidgenössischen Ausländerkommission (EKA) im April 2003 genehmigt worden. Mit den konkreten Arbeiten soll im Verlaufe des Frühsommers begonnen werden. Im Vordergrund steht die Erarbeitung eines Leitfadens. Diese Broschüre soll Antworten geben auf verschiedene Fragen, beispielsweise: Wie geht man mit Spannungen zwischen den (schweizerischen und ausländischen) Lehrlingen im Betrieb um? Wie lassen sich besondere Fähigkeiten von ausländischen Lehrlingen erkennen und nutzen? Wie können Verständnis und Toleranz für kulturelle Unterschiede zwischen in- und ausländischen Jugendlichen am Arbeitsplatz gefördert werden? Es ist geplant, die Broschüre als Sonderbeilage zur Schweizerischen Gewerbezeitung gegen Ende 2003 in einer grossen Auflage breit zu streuen. Es sollen auch Interviews an der Basis geführt und so genannte gute Beispiele aufgeführt werden. Um eine langfristige Sensibilisierung der Lehrmeister zu erreichen, richtet sich das Projekt des SGV vor allem auch an die Ausbildner. Aufbauend auf der Broschüre wird ein Musterreferat erstellt, welches als Unterrichtsmittel eingesetzt werden kann. Als ein weiteres Element des Projektes des SGV sind punktuelle Kampagnen vorgesehen: Grundsatzartikel in der Gewerbezeitung und Kreisschreiben an die Mitgliedorganisationen und namentlich die Branchenverbände.

Mit seinem Projekt leistet der SGV einen Beitrag zur besseren Integration ausländischer Lehrlinge in den schweizerischen Arbeitsmarkt – im Interesse sowohl der ausländischen Jugendlichen als auch der Wirtschaft, die nach wie vor auf gut ausgebildeten Nachwuchs angewiesen ist.