



# Rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz «Spital»

**Empfehlungen zur Prävention und Bekämpfung  
für Institutionen der Gesundheitsversorgung**

## **Herausgeber**

Schweizerisches Rotes Kreuz  
Departement Gesundheit und Integration  
Weiterbildung und Gesundheitsförderung  
Werkstrasse 18  
CH-3084 Wabern  
E-Mail: [gi@redcross.ch](mailto:gi@redcross.ch)  
Internet: <http://www.redcross.ch>

## **Bestelladresse**

[www.migesplus.ch](http://www.migesplus.ch)

## **Autorin**

Anne Kilcher

## **Gestaltung und Druck**

graphic-print, Schweizerisches Rotes Kreuz, Bern

## **Auflage**

1000 Exemplare

## **Fotos**

Peter Dammann/Agentur Focus

## **Lektorat**

Michael Herrmann, Berlin

## **Publikationsjahr**

2007



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

**Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB**

<b>Vorwort</b> .....	<b>5</b>
<b>Dank</b> .....	<b>7</b>
<b>1. Einleitung</b> .....	<b>8</b>
1.1 Zur Relevanz der Thematik.....	8
1.2 Das Projekt am Kantonsspital Olten (KSO).....	10
<b>2. Was ist rassistische Diskriminierung?</b> .....	<b>14</b>
2.1 Zum Begriff des Rassismus.....	14
2.2 Rassistische Diskriminierung.....	14
2.3 Formen rassistischer Diskriminierung am Arbeitsplatz «Gesundheitsversorgung» .....	16
<b>3. Massnahmen</b> .....	<b>22</b>
3.1 Massnahmen auf der Verhältnissebene (Betriebsleitung).....	24
3.2 Massnahmen auf der Verhaltensebene (Kader, Vorgesetzte, Mitarbeiter/-innen).....	31
3.3 Übersicht der Massnahmen .....	37
<b>4. Tipps für die Umsetzung</b> .....	<b>38</b>
<b>5. Rechtliche Rahmenbedingungen (Tarek Naguib)</b> .....	<b>40</b>
5.1 Übersicht zur Rechtslage am Beispiel des KSO .....	40
5.2 Anwendung der rechtlichen Bestimmungen.....	43
5.3. Fazit.....	47
<b>6. Schlusswort</b> .....	<b>48</b>
<b>7. Nützliche Adressen im Internet</b> .....	<b>50</b>
<b>8. Literatur</b> .....	<b>51</b>



## ● **Vorwort**



- Erfolgreiche Integration schliesst rassistische Diskriminierung aus. Integration ist jedoch ein Begriff mit zwei Seiten: Einerseits geht es darum, dass wir selbst multikulturelle Einflüsse mit Toleranz, Verständnis und Respekt aktiv in unseren Alltag integrieren. Andererseits geht es aber auch darum, dass sich der/die/das Fremde mit Toleranz, Verständnis und Respekt aktiv in unsere Kultur integriert. Auf beiden Seiten werden innere Haltungen verlangt, die für alle Beteiligten spontan nicht selbstverständlich sind. Dies ist allerdings nicht von heute auf morgen möglich. Echte Integration entsteht allmählich und nur, wenn sie gegenseitig gewollt ist.

Damit soll die aktuelle Integrationsaufgabe, der wir uns zu stellen haben, weder in ihrer Bedeutung relativiert noch auf die lange Bank geschoben werden. Vielmehr sind wir alle – hier Geborene, Migrantinnen und Migranten – aufgerufen, aktiv daran mitzuwirken.

Integration ist vielschichtig und hat zahlreiche qualitative Facetten. Welches Mass und welche Qualität an Integration in jeder gesellschaftlichen Situation richtig und nötig sind, kann daher nicht verallgemeinert werden. Richtig ist jedes Mass an Integration, das gegenseitige Diskriminierung ausschliesst, bei allen Beteiligten Ängste abbaut und den interkulturellen Dialog möglich macht und fördert. Richtig ist aber auch jedes Mass an Integration, das Eigenheiten und Besonderheiten des jeweils Anderen respektiert und toleriert.

Der Arbeitsplatz Spital ist hervorragend geeignet, gegenseitige Integration zu fördern und damit rassistische Diskriminierung zu vermeiden und aus dem gemeinsamen Alltag auszuschliessen. Das Spital ist ein Abbild unserer Gesellschaft: Alle Gruppierungen, die ausserhalb des Spitals die Gesellschaft prägen, sind auch im Spital als Patientinnen und Patienten oder als Mitarbeitende vertreten. Ohne Toleranz und gegenseitigen Respekt kann indessen die für eine erfolgreiche medizinische Betreuung notwendige menschliche Nähe gar nicht erst entstehen. Hier sind transkulturelle Kompetenzen wie die fachlich fundierte Sprachmittlung offensichtliche Erfolgsfaktoren. Ohne sie bleiben das

Aufklärungsgespräch, die Therapieanweisungen und die einfühlsame Betreuung genau so leere Einwegkommunikation wie die unverstanden gebliebene Äusserung von Angst, Unwohlsein und Schmerz.

Die vorliegende Broschüre zielt darauf ab, Leserinnen und Leser, insbesondere Führungskräfte von Institutionen des Gesundheits- und Sozialwesens für die besondere Thematik zu interessieren und zu sensibilisieren. Das Kantonsspital Olten und die Solothurner Spitäler AG sollen nicht länger eine Vorreiterrolle spielen müssen. Der Aufbau transkultureller Kompetenz soll über unsere Häuser und über den Gesundheitsbereich hinaus als Aufgabe anerkannt und als Auftrag angenommen werden. Weil Integration nie ein einseitiges Anliegen sein kann, sollen Migrantinnen und Migranten in ihren Bestrebungen unterstützt und motiviert werden, bei der Entwicklung innovativer Integrationskonzepte die Initiative zu ergreifen und die integrierende Zusammenarbeit mit hier Geborenen zu suchen.

Abschliessend danke ich allen Initiantinnen und Autoren/-innen dieser Broschüre, dem Schweizerischen Roten Kreuz und der Fachstelle für Rassismusbekämpfung des Bundes sowie den Mitarbeitenden im Kantonsspital Olten für ihren lohnenden Einsatz. Ich wünsche allen viel positive Resonanz und zahlreiche Zeichen der integrierenden Wirkung ihrer Arbeit.

Hans-Peter Wyss  
Fürsprecher EMBA HSG  
Direktor Kantonsspital Olten/Klinik Allerheiligenberg

## ● Dank



● Grosser Dank sei dem Kantonsspital Olten (KSO) für die Bereitschaft ausgesprochen, sich an dem Projekt «Rassismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz Spital» zu beteiligen. Als erste Institution im Schweizer Gesundheitswesen hat es gewagt, dieses Thema aufzugreifen. Insbesondere sei den Mitarbeiter/-innen, Patienten/-innen des KSO gedankt, die an den Fokusgruppen und Einzelinterviews mitgewirkt haben. Ein Dankeschön geht diesbezüglich auch an Elisa Mosler und Deborah Homberger, die im Rahmen einer ethnologischen Seminararbeit an der Universität Zürich Interviews durchgeführt und ausgewertet haben. Des Weiteren gilt es, den Mitgliedern der Steuergruppe zu danken, welche die Projektleitung bei allen Projektschritten begleitet und fachlich unterstützt hat. Namentlich sind dies Hans Strub (Direktor Pflege, KSO), Gudrun Hochberger (Ressortleiterin Departement Chirurgie, KSO), Dr. Dagmar Domenig (Leiterin ad interim Departement Gesundheit und Integration, Schweizerisches Rotes Kreuz), Renate Bühlmann (Bereich Weiterbildung und Gesundheitsförderung, Schweizerisches Rotes Kreuz), Kaj Rennenkampff (Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Fachstelle für Rassismusbekämpfung des Bundes) sowie Nadia Di Bernardo Leimgruber (Co-Projektleiterin, Beauftragte für Migrationsfragen, KSO). Die Projektleitung dankt auch der Fachstelle für Rassismusbekämpfung, die das Projekt durch finanzielle Unterstützung ermöglicht hat. Schliesslich sei dem Fotografen Peter Dammann gedankt, der bereit war, die Broschüre mit ausdrucksstarken Bildern zu illustrieren.

Bern, im Februar 2007

Anne Kilcher

# 1 Einleitung

- Rassismus und rassistische Diskriminierung durchdringen alle gesellschaftlichen Bereiche und machen auch vor Institutionen des Gesundheitswesens nicht Halt. Von Rassismus betroffen sein können Mitarbeiter/-innen ebenso wie Patienten/-innen, die etwa auf Grund ihres als «fremd» wahrgenommenen Äusseren, der Sprache oder ihrer Nationalität Ablehnung erfahren oder nachteilig behandelt werden. Die besondere Herausforderung liegt darin, rassistischer Diskriminierung nicht nur in ihren offen erkennbaren Formen, sondern auch dort entgegenzutreten, wo sie sich in zweideutigem Verhalten äussert oder sich hinter scheinbar neutralen Praktiken und Regelungen versteckt. Solche Formen des Alltagsrassismus sind oft schwer zu erkennen und nicht leicht zu fassen.

## ● ● ● 1.1 Zur Relevanz der Thematik

Weil Werte wie Menschlichkeit oder Respekt Bestandteil der Leitbilder vieler Institutionen des Gesundheitswesens sind, ist es wichtig, dass ein Betrieb aktive Nichtdiskriminierungspolitik betreibt. Neben der Entwicklung von Instrumenten gegen rassistische Diskriminierung geht es dabei in erster Linie um Massnahmen zur Sensibilisierung und Prävention, denn rassistische Diskriminierung:

- verletzt das **Menschenrecht**<sup>1</sup>, nicht diskriminiert zu werden.
- ist in der Schweiz **rechtlich verboten**. Zudem verletzt ein Arbeitgeber durch Diskriminierung von Mitarbeitern/-innen verschiedene arbeitsrechtliche Bestimmungen (s. Kap. 5).
- hat **negative sozioökonomische und gesundheitliche Auswirkungen** für Betroffene.<sup>2</sup>
- hat **negative Konsequenzen für den Betrieb**: Eine diskriminierende Selektion von Arbeitnehmer/-innen bei der Anstellung oder Beförderung führt dazu, dass das Human-Ressources-Potenzial nicht ausgeschöpft wird. Zudem leiden das allgemeine Arbeitsklima, die Arbeitsmotivation und der Leistungswille der Betroffenen, und es kommt vermehrt zu krankheitsbedingten Absenzen sowie zu einer erhöhten Fluktuation<sup>3</sup>. Vergleichbar ist die Situation bei Patienten/-innen: Abgesehen davon, dass Patientenrechte gewahrt und Qualitätsstandards eingehalten werden müssen, ist rassistische Diskriminierung auch deshalb anzugehen, weil die

<sup>1</sup> Konkret verstösst die Diskriminierung gegen die allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte sowie die Grundfreiheit in der Bundesverfassung.

<sup>2</sup> Sozioökonomische Auswirkungen: Arbeitslosigkeit, Lohndiskriminierung, verhinderte Beförderung etc. Gesundheitliche Auswirkungen: Eine Übersicht über vorhandene Studien ist zu finden in Kilcher (2004).

<sup>3</sup> Egger et al., 2003



daraus resultierende Unter- oder Fehlversorgung hohe Folgekosten verursachen kann. Zudem kann es einen Imageverlust für die Institution bedeuten, wenn Fälle rassistischer Diskriminierung öffentlich bekannt werden.

**Motto:** «Was tabuisiert und ignoriert wird, kann zum Problem werden – was offen angegangen und kommuniziert wird, bietet Chancen für alle.»

## ● ● ● 1.2 Das Projekt am Kantonsspital Olten

Das Projekt «Rassismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz Spital» ist eine gemeinschaftliche Initiative des Kantonsspitals Olten (KSO), eines Spitals der Solothurner Spitäler AG (SoH), und des Schweizerischen Roten Kreuzes (SRK). Übergeordnete Ziele dieser Kooperation sind die Vorbeugung und die Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung in Spitälern und anderen Institutionen des Gesundheitswesens. Die exemplarischen Aktivitäten am KSO zielten darauf ab, bereits laufende Massnahmen zur Rassismusbekämpfung in der Arbeitswelt in Bezug auf die Anwendbarkeit in der Spitalwelt zu evaluieren und zusätzliche Handlungsrichtlinien zu entwickeln. Die daraus entstandenen Empfehlungen sind in der vorliegenden Broschüre festgehalten, die sich in erster Linie an die Leitung von Institutionen des Gesundheitswesens richtet. Sie soll als Grundlage und Anregung für interne Massnahmen zur Bekämpfung rassistischer Diskriminierung im Betrieb dienen.

Die Evaluation der Empfehlungen geschah im Rahmen einer Datenerhebung (Ist-Analyse) am KSO, in der Massnahmen zur Bekämpfung rassistischer Diskriminierung am Arbeitsplatz evaluiert, angepasst und ergänzt wurden. Die Ist-Analyse wurde auch als Gelegenheit wahrgenommen, die Mitarbeiter/-innen des KSO zu sensibilisieren, zu informieren und ihnen konkrete Handlungsmöglichkeiten für den Umgang mit Rassismus und Diskriminierung aufzuzeigen. Um eine möglichst breite Abstützung des Projekts zu gewährleisten, wurden Workshops mit jeweils fünf bis zwölf Mitarbeiter/-innen – so genannte Fokusgruppen – durchgeführt. Eine Gruppe bestand aus Personen der Leitungsebene, eine aus Fachpersonen aller Richtungen und eine aus potenziell von Rassismus betroffenen Mitarbeiter/-innen. Zudem wurde eine Analyse zentraler Dokumente

des KSO vorgenommen (Leitbild des Spitals, stationsinterne Leitbilder, Gesamtarbeitsverträge, Qualitätsmanagement-Dokumente, Hygiene-Handbuch, Dokumente der Image-Gruppe etc.), und es wurden je sechs bis zehn Einzelinterviews mit den Gruppen der Ärzte/-innen, der Mitarbeiter/-innen der Hauswirtschaft sowie der Patienten/-innen durchgeführt.



### **Interview mit der Migrationsbeauftragten am KSO und an der Klinik Allerheiligenberg, Nadia Di Bernardo Leimgruber**

Das Kantonsspital Olten (KSO) hat es gewagt, das Thema «Rassismus und Diskriminierung» offen anzugehen. Nadia Di Bernardo Leimgruber, spricht über die Erfahrungen, die sie mit dem Projekt gemacht hat.

#### **Was hat das KSO motiviert, bei dem Projekt mitzumachen?**

*Seit mehreren Jahren arbeitet das KSO an Projekten zum Thema «Migration und Gesundheit» und ist sehr bemüht, transkulturelle Kompetenz im Betrieb zu entwickeln und zu fördern. In meiner Funktion als Beauftragte für Migrationsfragen habe ich den Auftrag, Sensibilisierungs- und Integrationsarbeit zu leisten. Dazu gehören unter anderem auch die Leitung von Projekten, die Durchführung von Fort- und Weiterbildungen und die Umsetzung eines Dolmetscherkonzeptes. Unterstützung erhalte ich von der Kerngruppe Migration, die sich aus sieben bis acht Personen aus unterschiedlichen Bereichen zusammensetzt und auch als Beratungs- und Kontrollorgan fungiert.*

*Ausschlag für den Entscheid, Rassismusbekämpfung zum Thema zu machen, gaben drei Vorfälle, die sich kurz nacheinander im KSO abspielten: ein Mitarbeiter, der eine serbische Mitarbeiterin am Spitalfest rassistisch beschimpfte, ein Patient, der einen indischen Mitarbeiter wegen eines Missverständnisses diskriminierte und eine Schweizer Patientin, die über eine indische Mitarbeiterin Witze machte.*

*Wir besprachen die drei Vorkommnisse in der Kerngruppe Migration, und ich erhielt den Auftrag, Informationen einzuholen, ob es in anderen Institutionen des Gesundheitswesens bereits Empfehlungen für den Umgang mit Rassismus und Diskriminierung gäbe. Sehr schnell war klar, dass dies nicht der Fall war und dass keine Handlungsanweisungen*

bei Rassismus vorhanden sind. Also hat sich das KSO entschieden, das Thema aufzugreifen.

**Welches waren die Vorbehalte seitens des KSO, und was hat die Entscheidungsträger überzeugt, bei dem Projekt mitzumachen?**

Das Thema «Rassismus und Diskriminierung» ist ein gesellschaftliches Tabuthema, über das man auch im Spital nicht gerne spricht. Oft wird die Meinung vertreten, es gäbe gerade in sozialen Institutionen weder Rassismus noch Diskriminierung. Dies ist ein Trugschluss. Aus diesen Gründen braucht es Mut und Sensibilität, um Rassismus und Diskriminierung in einer sozialen Institution zu erkennen und seriös zu thematisieren. Es ist dem KSO wichtig zu betonen, dass das Thema auf Grund der Aktualität aufgegriffen wird und nicht, weil in unserem Betrieb besonders viel Rassismus auftritt. Das KSO sieht sich in diesem Projekt vielmehr als Beispiel einer mittelgrossen Institution, die sich im Wesentlichen nicht von andern Spitälern und Institutionen im Gesundheitswesen unterscheidet.

Durch gute Kontakte zum Schweizerischen Roten Kreuz (SRK) hat das KSO für die Projektumsetzung einen kompetenten Partner gefunden, bei dem auch die Projektleitung liegt. Das SRK kann auf langjährige Erfahrungen in der Bildung und Sensibilisierung zu Themen rund um Migration zurückgreifen und verfügt über das nötige Fachwissen und Erfahrungen zum Thema «Rassismus und Diskriminierung im Gesundheitswesen». Diese Zusammenarbeit, die finanzielle Unterstützung durch die Fachstelle für Rassismusbekämpfung des Bundes sowie die jahrelange Arbeit zum Thema «Migration und Gesundheit» am KSO waren sicherlich weitere Gründe, warum die Entscheidungsträger das Projekt bewilligten.

**Was waren Ihrer Meinung nach die grössten Herausforderungen bei der Durchführung des Projekts?**

Die grösste organisatorische Herausforderung war das Zusammenstellen der Fokus- und Interviewgruppen. Es war schwierig, Mitarbeiter/-innen zu finden, die sich für die Teilnahme eigneten – sprachliches Ausdrucksvermögen, Migrationshintergrund usw. – und die motiviert waren, mitzumachen. Zentral waren dabei auch die Sensibilität und die Offenheit der Vorgesetzten. So äusserten einige der angefragten Mitarbeiter/-innen Angst vor möglichen Folgen ihrer Aussagen. Aus

diesem Grund ist es wichtig, gut zu kommunizieren und für eine vertrauensvolle Interviewsituation zu sorgen. Zudem hat sich die mündliche Kontaktaufnahme bewährt.

Bei der Gruppe der Patienten/-innen mit Migrationshintergrund stellten sich insofern Probleme, als einige von ihnen bei der telefonischen Anfrage zwar zusagten, aber zu spät oder gar nicht zum vereinbarten Interview erschienen sind.

### **Worauf sollte ein Betrieb achten, wenn er das Thema aufgreifen und Massnahmen entwickeln will?**

Meiner Meinung nach macht es wenig Sinn, direkt mit dem Thema «Rassismus und Diskriminierung» zu beginnen. Vielmehr braucht es Wegbereiter und eine Vorsensibilisierung im Betrieb. Es braucht ein stabiles Fundament zu den Themen «transkulturelle Kompetenz» und «Migration», auf das man aufbauen kann. Ausserdem ist es zwingend, dass eine vertrauenswürdige Person mit dem nötigen Know-how und Erfahrung (auch Migrationserfahrung) sowie einem festen Pensum im Betrieb beauftragt wird, die Sensibilisierungs- und Integrationsarbeit zu übernehmen. Eine weitere Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung ist schliesslich das Commitment der Spitalleitung. Zudem sollten unbedingt auch kritische Stimmen in den Prozess eingebunden werden. Denn die Empfehlungen und Massnahmen gegen Rassismus und Diskriminierung gelten für alle Personen, die in irgendeiner Weise mit der Institution in Kontakt stehen.

Vielen Dank für das Gespräch!



# 2 • Was ist rassistische Diskriminierung?

## ● ● ● 2.1 Zum Begriff des Rassismus

Der Begriff «Rassismus» wird nur ungern verwendet, weil er im täglichen Sprachgebrauch oft mit Rechtsextremismus oder Gewalt in Verbindung gebracht wird und weil Rassismus in der Schweiz verboten ist (s. Kap. 5). Eine genauere Betrachtung zeigt jedoch, dass Rassismus bzw. rassistische Diskriminierung Alltagsphänomene sind, die oft auf subtile Weise stattfinden und alle gesellschaftlichen Bereiche durchdringen.

Rassismus kann laut Memmi (1992) als Haltung bezeichnet werden, bei der es zu einer kategorisierenden Trennung zwischen «Wir» und den «Anderen» sowie zu einer hierarchisierenden Bewertung kommt: «Wir» sind besser als «die Anderen». Zudem findet Missbrauch statt, indem Herabsetzung eingesetzt wird, um die eigene Person besser zu stellen.

Die Ursachen des Rassismus sind vielfältig. Neben Machtansprüchen sind auch Gefühle wie Angst und Unsicherheit vor Fremdem und Unbekanntem, aber auch Existenzängste als Ursache mit einzubeziehen.

## ● ● ● 2.2 Rassistische Diskriminierung

**Diskriminierung** «Unter Diskriminierung fällt jede Form der Benachteiligung, Nichtbeachtung, Ausschluss oder eben Ungleichbehandlung auf Grund der zugeschriebenen in einem bestimmten Zusammenhang nicht relevanten Merkmale»<sup>4</sup>

Auf den Arbeitsplatz bezogen, zeigt sich Diskriminierung z. B. darin, dass Menschen auf Grund persönlicher Merkmale, die nicht in Zusammenhang mit den zu erbringenden Leistungen stehen, unterschiedliche behandelt werden. Diskriminierung kann offen oder verdeckt erfolgen<sup>5</sup>:

- **Direkte Diskriminierungen** sind beispielsweise Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen, Beleidigungen, Beschimpfungen, Mobbing, üble Nachrede, Bevormundung oder gar körperliche Gewalt.

<sup>4</sup>Egger et al., 2003:2

<sup>5</sup>Stutz, 2003: 5



- **Indirekte Diskriminierungen** finden z. B. statt, wenn Stellen über Beziehungen vergeben werden oder wenn das Tragen von Kopfbedeckungen verboten wird, was Personen diskriminiert, die aus religiösen Gründen eine Kopfbedeckung tragen (z. B. muslimische Frauen) oder wenn wichtige Informationen nur per E-Mail oder Intranet an die Mitarbeiter/-innen weitergeleitet werden. Indirekte Diskriminierungen sind häufig das Ergebnis von neutralen Regelungen und Vorschriften und daraus entstandenen Praktiken. Dies sind Routinehandlungen von Vorgesetzten, Personalwesen und Fachpersonen, die sich des diskriminierenden Charakters oft nicht bewusst sind.<sup>6</sup>

Während Rassismus eine Haltung ist, geht es bei Diskriminierung immer um eine Handlung. Eine Diskriminierung kann, muss aber nicht rassistisch motiviert sein. So gibt es auch Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung. Häufig kommt es auch zu Mehrfachdiskriminierungen.

**Rassistische Diskriminierung.** Die Fachstelle für Rassismusbekämpfung des Bundes definiert rassistische Diskriminierung als «jede Praxis, die Menschen auf Grund physiognomischer Merkmale und/oder ethnischer Herkunft und/oder kultureller Merkmale (z. B. Sprache, Name, Verhalten) und/oder religiöser Zugehörigkeit Rechte vorenthält, sie ungerecht oder intolerant behandelt, demütigt, beleidigt, bedroht oder an Leib und Leben gefährdet».<sup>7</sup>

Rassistische Diskriminierung trifft nicht nur ausländische Personen, sondern kann auch Schweizer/-innen treffen. Zudem kann Rassismus auch von Migranten/-innen ausgehen. Die Ursachen für rassistische Diskriminierung können vielseitig sein: Neben bewusstem Missbrauch und Rassismus kann sie auch auf Informationsdefizite, Unwissenheit oder schlichte Bequemlichkeit zurückzuführen sein.

<sup>6</sup>Eckmann et al., 2003: 40;  
Egger et al. 2003: 32

<sup>7</sup>zit. in Stutz, H. 2003: 4

### ● ● ● 2.3 **Formen rassistischer Diskriminierung am Arbeitsplatz «Gesundheitsversorgung»**

Rassistische Diskriminierung durchdringt alle Bereiche der Gesellschaft, also auch die Arbeitswelt. Wie eine Schweizer Studie ergab, ist zwischen rassistischer Diskriminierung «vor dem Markt» (Schulbildung, Anerkennung von Diplomen, Aufenthaltsstatus, Zugang

zu Berufsbildung und Lehrstellen) und einer Diskriminierung «auf dem Markt» zu unterscheiden<sup>8</sup>. Auf dem Markt kann rassistische Diskriminierung im Rahmen der Anstellung oder bei Beförderung und Weiterbildung, beim Lohn, beim Arbeitsschutz, bei der Kündigung oder in Form offener rassistischer Belästigungen auftreten. Rassistische Diskriminierung macht auch vor dem Arbeitsplatz «Gesundheitsversorgung» nicht Halt, wie Untersuchungen zu Chancengleichheit und Rassismus in der Schweizer Gesundheitsversorgung<sup>9</sup> aufzeigen und wie auch bei der Datenerhebung (Ist-Analyse) am KSO festgestellt werden konnte.

### **Ergebnisse der Ist-Analyse am KSO**

Stellvertretend für einen durchschnittlichen Betrieb im Gesundheitswesen konnten am KSO verschiedene Formen rassistischer Diskriminierung am Arbeitsplatz festgestellt werden.<sup>10</sup> Dabei zeigten sich Unterschiede, je nachdem, ob die rassistische Diskriminierung in qualifizierten oder wenig qualifizierten Tätigkeitsfeldern auftrat: So berichteten Mitarbeiter/-innen aus qualifizierten Bereichen (Personalwesen, Administration, Medizin, Pflege) über wenig Vorfälle direkter rassistischer Diskriminierung. In grösstenteils niedrig qualifizierten Tätigkeitsfeldern (Reinigung, Küche, Transport, Pflegeassistenten/-innen etc.) hingegen wurden eindeutig Formen von offenem Rassismus und rassistischer Diskriminierung gemeldet.<sup>11</sup> Indirekte Diskriminierungen traten in beiden Bereichen auf.

<sup>8</sup>Egger et al., 2003: 6

<sup>9</sup>z.B. Dahinden et al., 2004; Sauthier, 2006; Shaha, 1997

<sup>10</sup>Die Ist-Analyse ist nicht repräsentativ. Zudem muss angenommen werden, dass viele Befragte Hemmungen zeigten, von Vorkommnissen zu berichten und somit die Dunkelziffer hoch ist.

<sup>11</sup>Das vermehrte Auftreten von Konflikten und Ausgrenzungen in niedrig qualifizierten Bereichen (Hauswirtschaft, Reinigung, Küche) wird von Studien belegt (z. B. Dahinden et al., 2004:183).

**Qualifizierte Tätigkeiten.** In qualifizierten Tätigkeitsfeldern kommt es am häufigsten zu subtilen und unterschweligen Formen der rassistischen Diskriminierung, dem so genannten Alltagsrassismus. Dieser zeigt sich in Vorurteilen, ablehnender Haltung, (versteckten) Aggressionen oder einem lauten Ruf nach Anpassung, die von ausländischen Mitarbeitern/-innen gefordert wird. Sowohl die Gruppen der befragten Ärzte/-innen als auch die Pflegenden sagten, von keinem offenen Rassismus im Team zu wissen. Auch gebe es keine eindeutigen Gruppenbildungen nach Nationalitäten. Nur unter Pflegeassistenten/-innen könne man Ausgrenzungsmechanismen beobachten, die oft auf Missverständnisse – etwa auf Grund von Verständigungsproblemen – oder auf Stress zurückzuführen seien. Es wird aber vermutet, dass es für Schweizer Fachpersonen einfacher ist, zu einer Anstellung im Spital zu kommen, als für eine ausländische Person. Bei der Bewerbung in einem anderen Spital hat ein Arzt bei der telefonischen Nachfrage schon

die Antwort: «Wir wollen keine Deutschen» erhalten. In Bezug auf die Aufstiegschancen halten Mediziner/-innen die geschlechtsspezifische Diskriminierung für wesentlich problematischer.

Häufiger als Rassismus zwischen Fachpersonen ist Rassismus in der Interaktion mit Patienten/-innen, und hier insbesondere seitens der Patienten/-innen (z. B. Zurückweisung einer Ärztin mit serbischem Akzent, eines deutschen Arztes, eines dunkelhäutigen Pflegefachmanns oder das Stellen der Frage: «Arbeiten hier eigentlich auch noch Schweizer Pflegende?»). In Bezug auf Rassismus von Fachpersonen gegenüber Patienten/-innen waren sich die Befragten unsicher. Zwar sind sich etwa die Ärzte/-innen einig, dass man ausländische Patienten/-innen anders behandle. Sie bringen dies aber in erster Linie mit der Sprachbarriere in Verbindung – eine Beobachtung, die auch von einer betroffenen Patientin bestätigt wurde. Es gibt aber auch Stimmen, die sagen, das «kulturell fremde Auftreten» bestimmter Gruppen von Patienten/-innen könne dazu führen, dass Ärzte/-innen ausländischen Patienten/-innen gegenüber manchmal «reservierter» seien als gegenüber einheimischen. Ausschlaggebend dafür seien auch Vorurteile wie etwa, dass Personen aus dem «Balkan» «IV-Simulanten» oder dass Türken und Italiener besonders schmerzempfindlich seien.

Unsicherheit besteht bei den Fachpersonen insgesamt darüber, ob es sich bei Schwierigkeiten in der Interaktion mit Patienten/-innen mit Migrationshintergrund jeweils um ein «normales» Problem zwischen Fachperson und Patient/-in oder bereits um Rassismus handelt.

**Niedrig qualifizierte Bereiche.** In dieser Gruppe der Mitarbeiter/-innen ist der Anteil an Migranten/-innen sehr hoch. Ein Grossteil verfügt nur über geringe Deutschkenntnisse, wenig Schulbildung und ist sozioökonomisch schlechter gestellt.

In den Bereichen Küche und Hausdienst sowie teilweise auch bei Hilfspersonal der Pflege (Pflegeassistenten/-innen) zeigten sich verschiedene Formen direkter und indirekter rassistischer Diskriminierung:



- **Machtmissbrauch durch Vorgesetzte oder durch Personen mit informeller Machtstellung:** Von Interviewpartner/-innen genannte Formen, die in erster Linie in einem Bereich auftraten und von dessen Vorgesetzten bzw. seinen «Helfern» ausgingen, sind: Beleidigungen, rassistische Kurzmitteilungen per SMS, Mobbing, Drohungen, Schikane, Ausüben von Druck (ständiges Kontrollieren und Zurechtweisen), systematisches Zuteilen von unsinniger, unbeliebter oder schwerer Arbeit, willkürliche Einschränkung von Kompetenzen, Einschüchterungen, absichtliches Verbreiten von Falschinformationen, aber auch das systematische Kleinreden und Vertuschen von Fehlern von (Schweizer) Mitarbeiter/-innen mit informeller Machtposition sowie die Benachteiligung, «Bespitzelung» und «Abschiebung» «unbequemer» (ausländischer) Mitarbeiter/-innen. Weiter berichteten Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund, für sie als Ausländer/-innen sei ein Aufstieg nicht möglich, und ihre Urlaubsansprüche seien oft ignoriert oder kurzfristig und mit einer fadenscheinigen Begründung aufgehoben worden. Zudem fühlen sich viele von ihnen als unmündig und dumm behandelt. Auch wird das gezielte Auspielen von Nationalitätengruppen seitens des Vorgesetzten genannt. Allgemein wird in diesem Bereich von einem Klima der Angst berichtet. Zudem ist unter den Interviewpartner/-innen eine hohe Abwesenheits- und Krankheitsrate zu beobachten, und sie berichten von psychischen Problemen, die sie mit den Belastungen am Arbeitsplatz in Verbindung bringen. Ein anderer Vorgesetzter behandelt alle Mitglieder seines Teams nach Aussagen der Befragten sehr fair. Kritisiert wird lediglich, dass er gegenüber rassistischen und ausgrenzenden Mechanismen unter Mitarbeitern/-innen zu wenig aufmerksam sei und diesbezüglich mehr Kontrolle gewünscht werde. Nach eigener Aussage praktiziert dieser Vorgesetzte zudem indirekte Diskriminierung, indem er nur Personen mit C-Bewilligung anstellt – mit der Begründung, so habe er «weniger Probleme».
- **Interpersonelle rassistische Diskriminierung unter Mitarbeitern/-innen (auch Migranten/-innen):** verbale Beleidigungen, offen ausgesprochene Vorurteile gegenüber gewissen Nationalitäten, Mobbing, Ausgrenzungsmechanismen und Gruppenbildungen (z. B. nach Sprache, Herkunft).

- **Struktureller Rassismus:** Zu den Ursachen gehören grosse Macht- und Handlungsspielräume von Vorgesetzten. Zudem gibt es bei Machtmissbrauch wenig Kontroll- und Interventionsmöglichkeiten. Bei vielen Mitarbeitern/-innen mit Migrationshintergrund besteht ein Informationsdefizit (Sprachbarrieren; kein Zugang zu Intranet, E-Mails bzw. schriftlichen Informationen). Es fehlen Weiterbildungsmöglichkeiten, und die Aufstiegschancen für Migranten/-innen sind gering bzw. nicht existent – u. a. auf Grund der Sprachkompetenz, aber auch, weil ihnen entsprechende Informationen oder Beziehungen fehlen.

### **Fazit der Ist-Analyse am KSO**

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Vorfälle direkter rassistischer Diskriminierung am KSO häufig entweder von Patienten /-innen, von einem bestimmten Vorgesetzten oder von dessen «Verbündeten» ausgingen oder unter wenig qualifizierten Mitarbeitern/-innen auftraten.

Allerdings ist zu betonen, dass es viele Bereiche und Abteilungen gibt, in denen keine direkten Formen genannt wurden und die Zusammenarbeit unter Mitarbeitern/-innen sehr gut verläuft. Indirekte rassistische Diskriminierung wiederum war (oft unbewusst stattfindend) in allen Bereichen feststellbar.

Zentrale Ressourcen und Anknüpfungspunkte für das künftige Verhindern rassistischer Diskriminierung sind bereits realisierte Massnahmen im Migrationsbereich, wie etwa das Dolmetscherkonzept oder Weiterbildungsmassnahmen zu transkultureller Kompetenz (s. Interview mit Nadia Di Bernardo Leimgruber in Kap. 1).

Weitere zentrale Ressourcen des KSO sind die Entscheidung und die Bereitschaft der Leitung, sich dem Thema zu stellen und die Datenerhebung durchzuführen. Ein nächster Schritt besteht nun darin, gezielt Massnahmen zur Rassismusbekämpfung und -vorbeugung zu ergreifen.



# 3 ● Massnahmen

- Mit den im Folgenden vorgestellten Massnahmen sollen Chancengleichheit geschaffen und rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz bekämpft werden. Der Schwerpunkt liegt dabei auf Institutionen des Gesundheitswesens. Ferner enthält die Zusammenstellung punktuell auch Anregungen zur Förderung der Chancengleichheit von Patienten /-innen – sofern dies passend und angebracht ist. Für diese Zielgruppe sei jedoch in erster Linie auf das Spitalhandbuch «Diversität und Chancengleichheit»<sup>12</sup> von Saladin (2006) verwiesen, das hilfreiche Empfehlungen für die Spitalleitung enthält. Grundsätzlich sind Massnahmen auf der Verhältnisebene (Betriebsleitung), die auf eine transkulturelle Organisationsentwicklung abzielen, von solchen auf der Verhaltensebene (Führungskräfte, Interaktionen) zu unterscheiden. Weiterhin ist zu betonen, dass sich die vorliegende Broschüre an Institutionen und nicht an Migranten/-innen richtet, daher werden keine expliziten Verhaltensregeln für Mitarbeiter /-innen mit Migrationshintergrund genannt.

Die Massnahmen dienen des Weiteren als Anregung und sind bei ihrer Umsetzung der aktuellen betrieblichen Situation anzupassen. Auch haben nicht alle Massnahmen die direkte Rassismusbekämpfung zum Ziel, sondern es sind auch indirekt oder präventiv wirkende Empfehlungen angeführt, um die chancengleiche Integration aller Mitarbeiter/-innen zu fördern.

<sup>12</sup>Chancengleichheit bezeichnet in modernen Gesellschaften das Recht auf eine gerechte Verteilung von Zugangs- und Lebenschancen.

<sup>13</sup>Schweiz: Egger et al., 2003; Eckmann et al., 2003; Fibbi, 2005; Dahinden et al., 2004; Kaya et al., 2005; Torche 2005; Torche/Weber-Gobet 2006; Unla, 2005. EU: z. B. Trauner/Mathe 2006; Abulesz et al., 2006; Wrench 2001.

Grundlage der hier vorgestellten Massnahmen bilden die Ergebnisse verschiedener Studien rund um den Themenbereich von Integration und Chancengleichheit in der Arbeitswelt und teilweise auch im Gesundheitswesen sowie davon abgeleitete Dokumente, die in der Schweiz und der Europäischen Union erschienen sind.<sup>13</sup> Dabei handelt es sich um eine Auswahl von Massnahmen, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Unter «Kommentar» finden sich jeweils die Einschätzung der Massnahme und Bemerkungen, die aus den Fokusgruppengesprächen oder den Interviews am KSO hervorgegangen sind.



### ● ● ● 3.1 Massnahmen auf der Verhältnisebene (Betriebsleitung)

#### Massnahme 1

Die Betriebsleitung engagiert sich für Chancengleichheit auf allen Ebenen, definiert nötige Massnahmen und kommuniziert dies intern.

**Definition des Vorgehens:** Die Betriebsleitung entscheidet, sich aktiv für Chancengleichheit und gegen rassistische Diskriminierung in der Institution einzusetzen und entsprechende Schritte einzuleiten (s. Kasten «Tipps für das konkrete Vorgehen auf übergeordneter Ebene», S. 30).

- **Information:** Die Betriebsleitung informiert intern darüber, dass sie sich aktiv gegen Rassismus und Diskriminierung in der Institution einsetzt.
- **Betriebsvereinbarung und Verhaltenskodex mit Leitfaden:** Die Betriebsleitung erstellt eine Betriebsvereinbarung und Verhaltensrichtlinien mit einem Leitfaden für den Umgang mit rassistischer Diskriminierung im Betrieb. Die Betriebsvereinbarung enthält Grundsätze, Beschwerdemöglichkeiten sowie zu ergreifende Massnahmen und rechtliche Rahmenbedingungen. Der Verhaltenskodex enthält Verhaltensrichtlinien in Bezug auf Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sowie eine kurze Beschreibung, wie rassistische Diskriminierung zu erkennen ist (Definition mit Beispielen), was für Formen es gibt und welche Handlungsmöglichkeiten und Massnahmen bestehen. Zudem sind interne Ansprechpersonen sowie externe Beratungsstellen aufgeführt. Die definierten Verhaltensrichtlinien werden in Form eines Leitfadens für Mitarbeiter/-innen zugänglich gemacht. Er ist in einer leicht verständlichen Sprache verfasst und wird, wenn nötig, in andere Sprachen übersetzt.

**Kommentar:** Das «Commitment» des Betriebs, sich für dieses Thema einzusetzen, wird von allen Teilnehmer/-innen der Ist-Analyse als zentral eingeschätzt, da nur so eine effiziente und realistische Umsetzung möglich ist. In der Fokusgruppe «Leitung» kam zur Sprache, dass das Thema «Rassismus» parallel zu den Themen «Sexuelle Belästigung» und «Mobbing» angegangen werden sollte, da die Handlungsmöglichkeiten vergleichbar seien. So könnte beispielsweise ein Leitfaden für den Umgang mit den drei Themen erstellt werden<sup>14</sup>.

<sup>14</sup>siehe Handbuch der Volkswagen AG (1997)

## Massnahme 2

Leitbilder, Standards, Richtlinien, Konzepte, Gesamtarbeitsverträge und andere wichtige Dokumente werden im Sinne der Chancengleichheit aller (Mitarbeiter/-innen und Patienten/-innen) und im Rahmen des Führungsprinzips der Managing Diversity angepasst (s. Kasten «Tipps für das konkrete Vorgehen auf übergeordneter Ebene», S. 30).<sup>15</sup>

**Kommentar:** Zwar bilden die meisten internen Papiere des KSO von der definierten Organisationskultur her eine Grundlage für den Einsatz für Chancengleichheit. Im Leitbild etwa sind Werte wie Menschlichkeit, gegenseitiges Vertrauen und Respekt als Handlungsgrundlage festgehalten – wenn auch vor allem hinsichtlich der Interaktion mit Patienten/-innen. Konkrete Aussagen für den Einsatz gegen Diskriminierung und zur Förderung der Chancengleichheit fehlen hingegen – auch im Gesamtarbeitsvertrag (GAV).

## Massnahme 3

Es werden Sanktionen für diskriminierende Verhaltensweisen in der Institution erarbeitet und kommuniziert.

<sup>15</sup>Mit «Managing Diversity» ist der angemessene, chancengleiche, aber auch Nutzen bringende Umgang mit Vielfalt unter Mitarbeitern/-innen und Patienten/-innen gemeint (Domenig, 2004; Saladin, 2006: 35–39).

Diese Führungsstrategie zielt darauf ab, bei einer heterogenen Zusammensetzung von Mitarbeiter/-innen und/oder Patienten/-innen dafür zu sorgen, dass die Potenziale der Vielfalt optimal genutzt werden und Chancengleichheit für alle gewährleistet ist, und zwar unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Sprachkenntnissen, Gesundheit, sexueller Orientierung, Alter etc.

Zur effizienten Bekämpfung rassistischer Diskriminierung in Institutionen des Gesundheitswesens sind Sanktionen nötig, und zwar gegenüber folgenden Gruppen:

- **Arbeitnehmer/-innen/Vorgesetzte:** Verwarnung, Rüge, Verweis, Geldbusse, Versetzung oder Kündigung
- **Patienten/-innen:** Einschaltung von Vorgesetzten, gegebenenfalls Stellen eines Strafantrags auf Grund einer möglichen Verletzung des Art. 261 bis StGB (Rassismus-Strafnorm; s. Kap. 5).

**Kommentar:** In Bezug auf die Sanktionen wird betont, dass solche gewählt werden sollten, die auch wirksam sind. Während eine Verwarnung erfahrungsgemäss als wenig effizient eingestuft wird, erachtet man Geldbussen zwar als wirksam, aber auch als umstritten. Neben rechtlichen Problemen stellt sich die ethische Frage, ob man sich von diskriminierenden Verhaltensweisen «loskaufen» kann.

## Massnahme 4

Es werden (obligatorische) Weiterbildungen für das gesamte Personal aller Bereiche und Funktionen organisiert. Führungskräfte werden motiviert, Teamweiterbildungen zu Ausgrenzungsthemen durchzuführen.

- **Mögliche Themen:** Mobbing, Konfliktlösung, Kommunikation, transkulturelle Kompetenz<sup>16</sup>, Umgang mit rassistischer Diskriminierung, Zivilcourage etc.
- **Führungskräften und Mitarbeitern/-innen** wird (getrennt) im Rahmen einer jährlichen obligatorischen Weiterbildung der obgenannte Leitfaden vorgestellt, den der Betrieb zu Ausgrenzungsthemen erstellt hat. Es werden die Handlungsmöglichkeiten präsentiert (idealerweise im Rahmen einer Sensibilisierungsveranstaltung), und wenn nötig werden auch Schulungen in anderen Sprachen durchgeführt.
- **Mitarbeiter/-innen des Personalwesens** sind eine sehr wichtige Zielgruppe für Schulungen. Diese umfassen Informationen zur Prävention rassistischer Diskriminierung bei der Personalsuche und beim Einstellungsverfahren (inkl. Personalauswahl-<sup>17</sup> und Interview-Training), Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und Leitplanken für angepasste Einführungskonzepte für alle Tätigkeitsfelder sowie eine transparente Information von Mitarbeitern/-innen mit Migrationshintergrund. Dazu gehört z. B. auch das Wissen, dass nicht zu viele Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund gleichzeitig eingestellt werden sollten, um eine optimale Einführung zu gewährleisten. Auch ist auf eine Durchmischung innerhalb der Teams nach Sprache, Nationalität und, wenn möglich, auch nach Alter und Geschlecht etc. zu achten, um Gruppenbildungen vorzubeugen.
- **Fachpersonen (Medizin, Pflege)** erfordern zusätzlich Themen rund um Migration und Gesundheit, transkulturelle Kompetenz im Umgang mit Patienten/-innen, d. h. auch Umgang mit Rassismus in der Interaktion mit Patienten/-innen bzw. deren Angehörigen.

<sup>16</sup> Transkulturelle Kompetenz basiert auf einer Grundhaltung des Respekts und der Menschenwürde sowie auf Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung. Eine transkulturell kompetente Person versteht es, sowohl die eigene Haltung und Praxis zu reflektieren, offen auf andere und auf «als fremd Wahrgenommenes» zuzugehen und eigene Erfahrungen, Hintergrundwissen zu Migration, Kommunikation oder Konfliktlösung anzuwenden, sodass ein individueller situationsabhängiger Zugang zu Mitarbeitern/-innen und Patienten/-innen möglich ist, frei von Vorteilen, Kulturalisierungen und Benachteiligungen (Domenig, 2006).

<sup>17</sup> Eine Möglichkeit, um Diskriminierung beim Einstellungsverfahren zu verringern ist, die Lebensläufe ohne Personalie (Foto, Name, Adresse etc.) zu lesen und die Kandidaten/-innen einzig auf Grund der Qualifikationen zu beurteilen.

**Kommentar:** Das Aufgreifen des Themas «Rassismus» in Weiterbildungen wird von allen als zentral erachtet. Will man rassistische Diskriminierung angehen, müssen auch alle wissen, wie sich Rassismus im Alltag zeigt und wie man sich bei Vorfällen verhalten kann. Neben dem Vermitteln von Handlungsmöglichkeiten werden auch Informationen zur rechtlichen Lage gewünscht. Ebenfalls als wichtig gilt eine Grundsensibilisierung für den Umgang mit stigmatisierten Gruppen, wie etwa gewisse Migrantinnen/-innen-Gruppen oder Übergewichtige, denen gegenüber es oft an

Verständnis und Respekt fehle. Mehr Zurückhaltung gab es in Bezug auf Sensibilisierungsmassnahmen zu «Mobbing», die von den meisten als heikel eingestuft wurden. Uneinigkeit gab es auch bezüglich Weiterbildungen zu allgemeineren Themen wie Kommunikation und Konfliktfähigkeit: Die Gruppe der potenziell Betroffenen erachtet solche Veranstaltungen als sehr zentral für die Prävention und den Abbau von Vorurteilen. Andere Personen halten solche Weiterbildungen für weniger dringend, zumal es in gewissen Bereichen, wie etwa in der Pflege, bereits entsprechende Angebote gibt.

Die Teilnehmer/-innen der Fokusgruppe «Fachleute» sehen grossen Handlungsbedarf in Bezug auf das Personalwesen, wo wenig Sensibilisierung vorhanden sei. Personen mit Führungsfunktion berichteten zudem, sie hätten mit in Bezug auf Nationalitäten stark gemischten Teams bislang die besten Erfahrungen gemacht.

### Massnahme 5

**Führungskräfte in den Bereichen Hauswirtschaft, Reinigung und Küche bedürfen besonderer sozialer und transkultureller Kompetenzen, die bereits bei der Anstellung geprüft werden sollten. Insbesondere gilt es die Einstellung dieser Person gegenüber Ausländern/-innen zu klären. Unter anderem ist zu prüfen, ob sich langjährige Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund für die Besetzung der Stelle eignen und wie sie gefördert bzw. befördert werden könnten.**

**Kommentar:** Diese Massnahme ist im Rahmen der Ist-Analyse am KSO entstanden, da in den genannten Bereichen die Gefahr rassistischer Diskriminierung durch Vorgesetzte sowie unter Mitarbeitern/-innen besonders hoch ist. Dazu gehört auch die systematische Schulung dieser Führungskräfte zu Themen wie «transkulturell kompetente Führung und Kommunikation», «Konfliktlösung» sowie «Rassismus und Diskriminierung».

### Massnahme 6

**Das betriebliche Weiterbildungsangebot wird überprüft, und es werden Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote für alle Bereiche zur Verfügung gestellt.**

- **Zugang für alle schaffen:** Weiterbildungen werden zeitlich und örtlich so organisiert, dass sie grundsätzlich von allen Mitarbeitern /-innen besucht werden können.
- **Aufgabenbezogene Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote für alle Mitarbeiter/-innen anbieten:** In nicht oder wenig qualifizierten Bereichen, wo in der Regel wenig bis keine Weiterbildungen angeboten werden, sind neue Angebote zu prüfen. Eine Qualifizierungsmöglichkeit ist das Anbieten von Sprachkursen.

**Kommentar:** Der Ist-Analyse zufolge muss das Bildungsangebot in den Bereichen Küche und Hausdienst in Absprache mit den direkten Vorgesetzten überarbeitet und den realen Bedürfnissen angepasst werden. In Bezug auf das Angebot von Sprachkursen waren viele Teilnehmer/-innen der Fokusgruppen skeptisch. Die potenziell Betroffenen waren zwar grundsätzlich für eine Förderung der Sprachkenntnisse, da für sie die Sprache insbesondere am Anfang ein Hindernis war. Vorbehalte hatten sie in Bezug auf die bezahlten Angebote während der Arbeitszeit, da sie negative Emotionen seitens der Schweizer Mitarbeitern/-innen befürchteten. Die Fach- und Leitungspersonen waren aus denselben Gründen grösstenteils gegen das Angebot von Sprachkursen.

Der allgemeine Tenor in diesen Gruppen war, dass grundsätzlich nur noch Mitarbeiter/-innen mit genügend guten Deutschkenntnissen angestellt werden sollten. Diesem Argument hielt eine Führungskraft des oberen Kaders entgegen, dass in gewissen Beschäftigungsbereichen auf Grund des niedrigen Marktanteils die wünschbaren sprachlichen Anforderungen unterschritten werden müssten. In diesem Fall sei es auch Aufgabe des Arbeitgebers, sich an der (sprachlichen) Integration in den Betrieb zu beteiligen.

## Massnahme 7

**Regelmässig werden Massnahmen zur Förderung der gegenseitigen Annäherung und Tuchfühlung unter Mitarbeitern/-innen getroffen.**

Wichtig ist, dass Massnahmen während der Arbeitszeit stattfinden. Begegnungsaktionen in der Freizeit machen erfahrungsgemäss nur über Mittag Sinn, während Anlässe wie Teamabende, Ausflüge, Konzerte etc. weniger erfolgreich sind.

Zwei Beispiele für mögliche Massnahmen sind:

- **Anbieten von Spezialitätenessen:** Nationalitätentage oder -wochen in der Kantine/Cafeteria
- **Veröffentlichen einzelner Portraits von Mitarbeitern/-innen in der Hauszeitung**

**Kommentar:** Beide Vorschläge wurden von allen Befragten für gut befunden: Eine Spezialitätenwoche hat am KSO bereits stattgefunden, bei der Mitarbeiter/-innen für ihre Kollegen/-innen Spezialitäten aus ihrem Land zubereiteten. Auch die Portraits sind willkommen, sofern dabei alle Mitarbeiter/-innen berücksichtigt werden. Der Vorteil solcher Begegnungsmassnahmen ist, dass einerseits eine Anerkennung zusätzlicher Kompetenzen und Ressourcen von Mitarbeitern/-innen stattfindet und

ein besseres Kennenlernen untereinander ermöglicht wird. Andererseits ist die Akzeptanz der Massnahmen gross – selbst wenn einzelne Befragte die Wirksamkeit solcher Aktionen in Bezug auf die Rassismusprävention in Frage stellten.

## Massnahme 8

**Die Betriebsleitung entscheidet sich, dem Netzwerk der Migrant Friendly Hospitals (MFH)<sup>18</sup> beizutreten und Massnahmen für den verbesserten Zugang von Patienten /-innen mit Migrationshintergrund zu ihrer Institution zu ergreifen.**

Ein umfassendes Verhindern rassistischer Diskriminierung am Arbeitsplatz beinhaltet auch, den Zugang von Patienten/-innen mit Migrationshintergrund zu Dienstleistungen zu verbessern und die transkulturelle Kompetenz von Mitarbeitern/-innen zu erhöhen. Entsprechende Massnahmen reichen von Dolmetscherkonzepten über Sensibilisierungsveranstaltungen bis zur Übersetzung wichtiger Dokumente wie des «Patientenleitfaden» oder zu unterschreibender Dokumente.

- Gezielte Anstellung von Fachpersonen mit Migrationshintergrund leistet nicht nur einen Beitrag zur Chancengleichheit von ausländischen Mitarbeitern/-innen, sondern auch zur verbesserten Versorgung von Patienten/-innen mit Migrationshintergrund (direkte Verständigungsmöglichkeiten, zielgruppengerechte Versorgung etc.)

**Kommentar:** Insbesondere die Fachpersonen aus Pflege und Medizin sind sich bezüglich der Relevanz dieser Massnahme einig. So finden sie, dass sich die bereits umgesetzten Massnahmen zur Migration am KSO bewährt haben. Auch die Anwesenheit von Mitarbeitern/-innen mit Migrationshintergrund schätzen sie unter anderem auf Grund der zusätzlichen Sprachkompetenzen als sehr hilfreich ein.

<sup>18</sup>Informationen zum mfh-Projekt Schweiz: <http://www.hplus.ch> (Service/Links); Saladin, 2006

### Tipps für das konkrete Vorgehen auf übergeordneter Ebene

Wenn ein Betrieb Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung ergreift und die dazu erforderlichen Rahmenbedingungen schafft, ist es wichtig, ein bestimmtes Vorgehen einzuhalten. Als Querschnittsaufgabe sind Massnahmen sowohl top-down als auch bottom-up zu ergreifen, indem die Geschäftsleitung ein Vorgehen wählt, das die Perspektive und Bedürfnisse der Basis einbezieht. Idealerweise umfasst dieses Vorgehen folgende Schritte<sup>19</sup>:

- 1. Grundsatzentscheid:** Der Betrieb verpflichtet sich, im Rahmen von «Managing Diversity» Chancengleichheit in allen Arbeitsbereichen zu verwirklichen und ausgewählte Massnahmen zu erarbeiten und macht dies intern publik. Hierzu wird eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die möglichst Personen aus unterschiedlichen Hierarchiestufen und Bereichen umfasst und idealerweise von einer Person geleitet wird, die eine Funktion als Diversity Manager/-in innehat. Zudem wird ein grober Zeitplan erstellt.
- 2. Bestandsaufnahme:** Ziele sind, Transparenz zu schaffen, Problembereiche zu definieren und festzustellen, wo Handlungsbedarf besteht. Dies kann durch eine Auswertung vorhandener Personaldaten nach Herkunft und Geschlecht (Beschäftigungs- und Lohnstruktur) und/oder durch eine Ist-Analyse (Dokumentenanalyse, mündliche und/oder schriftliche Befragung von Mitarbeitern/-innen) erfolgen.
- 3. Ziele, Rahmenbedingungen setzen, Massnahmen festlegen:** In einem nächsten Schritt gilt es, in der Arbeitsgruppe realistische Zielvorstellungen zu formulieren, die eng auf die Situation im Betrieb abgestimmt sind, und einen verbindlichen Zeitplan zu erstellen.
- 4. Klare Strategie, Verankerung Leitbild, Aktionsprogramm:** Anschliessend werden die betrieblichen Rahmenbedingungen geschaffen und ein konkretes Aktionsprogramm erstellt. Letzteres enthält Massnahmen, die sowohl Sanktionen und Opferschutz als auch Integration und Förderung zum Ziel haben und sowohl auf der Verhältnis- als auch auf der Verhaltensebene ansetzen (Betriebsvereinbarungen, Leitfaden etc.).
- 5. Systematische Umsetzung des Aktionsprogramms in allen Bereichen, wo rassistische Diskriminierung auftreten kann:** Bereiche, in denen Massnahmen umgesetzt werden können, sind beispielsweise das Einstellungsverfahren, die Kommunikation/interne Information, die Handhabung von Aus-, Weiter- und Fortbildungen sowie Beförderung, Entlohnung, Arbeitsschutz oder Sensibilisierungsarbeit.
- 6. Controlling und Berichtswesen für aktive Nichtdiskriminierungspolitik aufbauen**

<sup>19</sup>Domenig, 2004;  
Stutz, 2003;  
Torche, 2005

### ● ● ● 3.2 **Massnahmen auf der Verhaltensebene (Kader, Vorgesetzte, Mitarbeiter/-innen)**

Im Sinne der Prävention ist nicht nur auf ein tolerantes Arbeitsklima und eine offene Gesprächskultur zu achten, sondern auch auf das Vermitteln von Nulltoleranz gegenüber Rassismus sowie auf die Kommunikation und Umsetzung betrieblich festgelegter Leitlinien und Sanktionen. Zudem bedarf es aktiver Massnahmen (so genannt positive Massnahmen) seitens der Leitung, um die Integration und Chancengleichheit aller Mitarbeiter/-innen, also auch von solchen mit Migrationshintergrund, zu fördern.

#### **Massnahme 9**

**Es wird auf eine systematische Einführung von Mitarbeitern/-innen geachtet.**

Wichtig ist, dass alle neuen Mitarbeiter/-innen formelle und informelle Einführungen in die Betriebskultur und eine frühzeitige und transparente Information erhalten (s. Kap. 3.1), die je nach Bedürfnis – etwa, wenn jemand neu in der Schweiz ist – individuell verlängert werden kann. Dies kann durch folgende Massnahmen geschehen:

- **Patensystem einführen, ausbauen und systematisch nutzen:** Mitarbeiter/-innen werden durch Bezugspersonen in den Arbeitsplatz eingeführt. Einerseits werden formelle Informationen vermittelt, etwa über das Schweizer Gesundheitswesen, zu Rechten und Pflichten am Arbeitsplatz oder über berufsbezogene Besonderheiten. Andererseits kommt es zu informellen Informationen, etwa über Umgangsformen, die Betriebskultur oder ungeschriebene Gesetze. Die Bezugsperson sollte am Arbeitsplatz gut integriert sein, im besten Fall selbst über einen Migrationshintergrund verfügen und, wenn nötig (und möglich), die Muttersprache des neuen Mitarbeiters bzw. der neuen Mitarbeiterin sprechen.
- **Einführungsbox einrichten:** Sie enthält wichtige arbeitsbezogene Informationen, wenn nötig in verschiedenen Sprachen. Mögliche Themen sind Rechte und Pflichten am Arbeitsplatz, Personalreglement, Arbeitsplatzbeschreibung, Informationen zu Weiterbildung und Finanzierungsmodalitäten, Beförderung etc.

**Kommentar:** Vor allem der Vorschlag, ein systematisches Patensystem einzuführen, bei dem die mündliche Information über formelle und informelle Aspekte gleichermassen im Vordergrund steht, wurde von allen Befragten als wichtige zentrale Massnahme beurteilt, auf die künftig mehr Gewicht gelegt werden sollte.

## Massnahme 10

### Die Institution sorgt für transparente Informationsvermittlung.

- **Informationskanäle verwenden, die alle Mitarbeiter/-innen erreichen:** Folgende Fragen werden analysiert: Wer ist von Informationen ausgeschlossen? Welche Kanäle müssten verwendet werden, um diese Personen zu erreichen (z. B. mündliche Information durch Vorgesetzte, Hauszeitung, Informationsbrett)?
- **Bei Fachpersonen externe Einführungsangebote nutzen:** z. B. Pflegen in der Schweiz, KulturPflegerKultur. Leider gibt es bislang noch kein externes Einführungsangebot für Ärzte/-innen.
- **Dauer der Einführungsphasen flexibilisieren:** Wenn angezeigt, kann die Schnupper- und/oder Einführungszeit verlängert werden, z. B. bei Mitarbeiter/-innen, die das erste Mal in der Schweiz arbeiten.
- **In niedrig qualifizierten Bereichen wichtige betriebliche Neuerungen sowie Rechte und Pflichten am Arbeitsplatz mündlich und schriftlich mitteilen:** Wenn nötig, können nach Sprachgruppen getrennte Informationsveranstaltungen mit Dolmetschenden organisiert werden.<sup>20</sup>

**Kommentar:** Die transparente Information wird von allen als eine sehr wichtige Massnahme erachtet. Insbesondere wenig qualifizierte Mitarbeiter/-innen mit geringen Deutschkenntnissen sind sehr schwer über die üblichen Informationskanäle (E-Mails, Intranet oder schriftliche, auf Deutsch verfasste Mitteilungen) erreichbar. Besonders bewährt hat sich hingegen die mündliche Information, z. B. in Form regelmässiger Orientierungssitzungen.

<sup>20</sup>Koordinationsstelle für Integration, 2004

## Massnahme 11

### Der Integrationsprozess von Mitarbeitern/-innen mit Migrationshintergrund wird unterstützt.

- **Integration als gegenseitiger Prozess:** Um sich erfolgreich integrieren zu können, sind Migranten/-innen darauf angewiesen, dass der Arbeitgeber, Vorgesetzte und Kollegen/-innen ihnen die Integration überhaupt ermöglichen und erleichtern.
- **Im Team wird in definiertem Rahmen idealerweise nur Hochdeutsch gesprochen:** Dies gilt z. B. während der Arbeit oder im Pausenraum. Es fördert nicht nur die sprachliche Integration, sondern dient auch der Vorbeugung von Gruppenbildungen nach Sprachen.
- **Qualifizierte Tätigkeiten:** Bei Bedarf Unterstützung der schriftlichen Sprachkompetenz gewährleisten.
- **Organisieren von gemeinsamen informellen Team-Spezialitäten-Essen:** Dies kann z. B. während längerer Pausen, wie «Znüni», oder über Mittag geschehen.

***Kommentar:** Die Festlegung einer Teamsprache wird von den meisten Interview- oder Fokusgruppenteilnehmenden als heikler Punkt betrachtet, vor allem in Bezug auf die Überprüfung: Was macht man, wenn man Regeln wie etwa Standardsprache als Teamsprache einführt, sich aber niemand daran hält? Wichtig ist deshalb, dass Mitarbeiter/-innen verstehen, warum eine Regel eingeführt wird und was ihr Nutzen dabei ist, und dass die Regeln im Rahmen eines Aushandlungsprozesses eingeführt werden. Schlecht eingeführte Top-down-Entscheidungen sind wenig Erfolg versprechend.*

## Massnahme 12

### Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund werden gefördert.

Wichtig ist, dass in einem ersten Schritt Mitarbeiter/-innen gefördert werden, die motiviert sind und gefördert werden wollen, ansonsten können diese Massnahmen zu Frustrationen führen. Es geht hierbei nicht um Sonderregelungen für Migranten/-innen, sondern darum, dass allen Mitarbeitern/-innen, auch solchen aus niedrig qualifizierten Bereichen, die gleichen Möglichkeiten für Integration, Weiterbildungen und Beförderung offen stehen – selbst dann, wenn ihre Deutschkenntnisse nicht perfekt sind.

- **Personalentwicklung und Laufbahnberatung:** Um Chancengleichheit zu gewähren, ist es empfehlenswert, aktiv auf engagierte Mitarbeiter/-innen zuzugehen und nicht zu warten, bis sie sich melden (Bring- vs. Holschuld). Konkret geht es darum, eine Potenzialanalyse durchzuführen, bei der zusätzliche Kompetenzen erkannt werden, die über arbeitsbezogene Kompetenzen hinausgehen (z. B. zusätzliche Sprachkenntnisse), und gemeinsam individuelle Karrierepläne zu entwickeln. Dazu gehören auch ein Coaching während des Qualifizierungsprozesses (evtl. im Rahmen eines Mentoringprogramms) sowie die Motivierung für die Teilnahme an Weiterbildungen und Sprachkursen.
- **Anreize schaffen, um die lokale Sprache zu lernen:** Mitarbeiter /-innen sollten unterstützt und motiviert werden, einen Sprachkurs zu besuchen. Hilfreich ist auch, wenn die Teamsprache Hochdeutsch ist und ein erfolgreich abgeschlossener Sprachkurs symbolisch und/oder materiell Anerkennung findet.

**Kommentar:** Die Themen der Förderung von Migranten/-innen und während der Arbeitszeit angebotener Sprachkurse wurden in den Fokusgruppen am emotionalsten diskutiert (s. Kap. 3.1). Die Kunst besteht demnach darin, Massnahmen zur Förderung nicht auf die Migrationsbevölkerung zu beschränken, sondern sich die Förderung aller Mitarbeitern/-innen – insbesondere benachteiligter Gruppen – zum Ziel zu machen und die betrieblichen Vorteile solcher Massnahmen in der internen Argumentation hervorzuheben.

### Massnahme 13

**Im Team herrscht Nulltoleranz gegenüber rassistischer Diskriminierung. Bei Vorfällen werden die betrieblich festgelegten Sanktionen angewendet.**

- **Haltung der Vorgesetzten:** Vorgesetzte nehmen eine Vorbildhaltung ein, leben diese vor, kommunizieren ihr Anliegen und akzeptieren keine Ausgrenzung von Mitarbeitern/-innen, Patienten/-innen.

**Kommentar:** vgl. Aussagen zu Sanktionen in Kapitel 3.1.

## Massnahme 14

Vorgesetzte verpflichten sich, im Team Formen von Ausgrenzung, Rassismus und Diskriminierung sowie Vorurteile gegenüber Angehörigen gewisser (Nationalitäten-) Gruppen und die im betrieblichen Leitfaden festgehaltenen Handlungsmöglichkeiten regelmässig zu thematisieren.

- **Das Thema «Rassismus»:** Anlässlich von Teamsitzungen oder -rapporten werden wiederholt die Relevanz der Thematik sowie die im betrieblichen Leitfaden genannten Handlungsmöglichkeiten zur Rassismusbekämpfung angesprochen, damit das Thema präsent bleibt. Bei Fachpersonen geschieht dies auch in Bezug auf die Interaktion mit Patienten/-innen und deren Angehörigen. Umsetzen lässt sich dies unter anderem, indem eine externe Fachperson eingeladen wird, indem eine betroffene Person berichtet, indem negative Selbstverständnisse (z. B. Stigmatisierung bestimmter Nationalitätengruppen) thematisiert werden oder indem Weiterbildungen oder Teamtage (z. B. zum Thema «Zivilcourage») organisiert werden.
- **Werte und Rollenverständnisse klären:** Regelmässig sollten Werte, Normen, Rollen-, Team- und Arbeitsverständnisse sowie Themen wie Hierarchie, Duzen, Pünktlichkeit, Bring- und Holschuld besprochen und Missverständnisse geklärt werden. Dies ist wichtig, um negative Emotionen und Vorurteile in Teams vorzubeugen.
- **Verstärkte Präsenz:** Vorgesetzte beobachten Interaktionen zwischen Mitarbeitern/-innen, Patienten/-innen verstärkt auf Ausgrenzungsmechanismen und nehmen entsprechende Hinweise von Mitarbeitern/-innen ernst.
- **Abmachungen zusammenstellen und überprüfen:** Die im Team erarbeiteten Haltungs- und Verhaltensgrundsätze bezüglich rassistischer Diskriminierung und des Umgangs miteinander werden schriftlich festgehalten. Die getroffenen Abmachungen werden von den Vorgesetzten regelmässig überprüft.

**Kommentar:** Die Fokusgruppengespräche haben ergeben, dass dies ein wichtiger Interventionspunkt ist. Insbesondere das offene Ansprechen von Rassismus und Diskriminierung auf Teamebene wird als zentral erachtet, da die Mitarbeiter/-innen wissen sollten, was damit gemeint ist und welches die Konsequenzen sind.

### **Tipps für Führungskräfte für den Umgang mit rassistischer Diskriminierung**

Es gibt keine Patentrezepte, wie bei offener rassistischer Diskriminierung vorzugehen ist. Vielmehr ist die Vorgehensweise immer gemeinsam mit den Betroffenen und anhand der konkreten Situation zu bestimmen. Als Möglichkeiten bieten sich Interventionen vor Ort, der Vermittlungs- und/oder der Rechtsweg an<sup>21</sup>.

Hilfreich ist, wenn Vorgesetzte wachsam und präsent sind, um Vorfälle rasch wahrnehmen und darauf reagieren zu können.

#### **Interventionen vor Ort**

Um vor Ort angemessen reagieren bzw. offenen Rassismus frühzeitig abblocken oder gar verhindern zu können, müssen alle Mitarbeiter/-innen wissen, wie sie sich in der konkreten Situation verhalten und an wen sie sich wenden können. Neben einer Schulung von Mitarbeitern/-innen, in der Handlungsmöglichkeiten vorgestellt und geübt werden, müssen alle darüber informiert sein, welche Stellen intern für Rassismusthemen zuständig sind und dass der Umgang mit Rassismus immer Führungsaufgabe ist. Bei einem Vorfall ist es wichtig, nicht sofort und unüberlegt anzugreifen und Anschuldigungen zu vermeiden. Betroffene und/oder Vertrauenspersonen sollten Zeugen des Vorfalls zudem um eine schriftliche Bestätigung bitten und eigene Beobachtungen sofort aufschreiben.

#### **Der Vermittlungs- und/oder Rechtsweg**

1. Wenn möglich, die/den Vorgesetzte/n und/oder die Arbeitsgruppe zu Chancengleichheit, die/den Migrationsbeauftragte/n, eine Mitarbeiterin bzw. einen Mitarbeiter des Personalwesens, den Personalausschuss etc. informieren. Parallel dazu kann sich das Opfer auch an Opferschutz- oder Beratungsstellen wenden. Adressen sind im Online-Handbuch oder bei der Fachstelle für Rassismusbekämpfung erhältlich (s. Kap. 7).
2. Zuerst sollte eine interne Lösung gesucht werden. Dabei sollte man schrittweise vorgehen: Sachlage klären, beide Seiten anhören, Lösungen suchen (evtl. via Schlichtungsstelle/Mediation), Regelung für den weiteren Umgang miteinander treffen.
3. Eventuell rechtliche Schritte einleiten. Das ist vor allem bei Angriffen von Patienten /-innen und/oder deren Angehörigen auf Mitarbeiter/-innen zentral. Oder es sollte damit gerechnet werden, dass der/die betroffene Mitarbeiter/-in Klage einreicht.

**Hinweis:** Die Konsequenzen rechtlicher Schritte sind gut abzuwägen. Für Betroffene sind finanzielle Verluste möglich. Für den Betrieb ist ein Imageschaden zu bedenken. Ein Prozess kommt nur in Frage, wenn alle anderen Mittel wie Mediation, Diskussion, interne Sanktionen etc. nichts erbracht haben und gutes, objektives Beweismaterial, wie verlässliche Zeugenaussagen, gedruckte E-Mails, Briefwechsel etc., vorliegt. Wichtig ist zudem, niemals über die Köpfe von Betroffenen hinweg zu handeln.

<sup>21</sup>siehe Online-Handbuch (2006), Unia (2005) und Torche (2005)

### ● ● ● 3.3 Übersicht der Massnahmen

Umsetzungsebene	Massnahmen
Verhältnisebene (Betriebsleitung)	1. Die Betriebsleitung engagiert sich für Chancengleichheit auf allen Ebenen, definiert nötige Massnahmen und kommuniziert dies intern.
	2. Leitbilder, Standards, Richtlinien, Konzepte, Gesamtarbeitsverträge (GAV) und andere wichtige Dokumente werden im Sinne der Chancengleichheit aller (Mitarbeiter/-innen und Patienten/-innen) und im Rahmen des Führungsprinzips von Managing Diversity angepasst.
	3. Es werden Sanktionen für diskriminierende Verhaltensweisen in der Institution erarbeitet und kommuniziert.
	4. Es werden (obligatorische) Weiterbildungen für das gesamte Personal aller Bereiche und Funktionen organisiert. Führungskräfte werden motiviert, Teamweiterbildungen zu Ausgrenzungsthemen durchzuführen.
	5. Führungskräfte in den Bereichen Hauswirtschaft, Reinigung und Küche bedürfen besonderer sozialer und transkultureller Kompetenzen, die schon bei der Anstellung geprüft werden sollten. Insbesondere gilt es, die Einstellung dieser Person gegenüber Ausländern/-innen zu klären. Unter anderem ist zu prüfen, ob sich langjährige Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund für die Besetzung der Stelle eignen und wie sie gefördert bzw. befördert werden könnten.
	6. Das betriebliche Weiterbildungsangebot wird überprüft, und Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote für alle Bereiche werden zur Verfügung gestellt.
	7. Regelmässig werden Massnahmen zur Förderung der gegenseitigen Annäherung und Tuchfühlung unter Mitarbeitern/-innen ergriffen.
	8. Die Betriebsleitung entscheidet sich, dem Netzwerk der Migrant Friendly Hospitals (MFH) beizutreten und Massnahmen für den verbesserten Zugang von Patienten/-innen mit Migrationshintergrund zu ihrer Institution zu ergreifen.
Verhaltensebene (Kader, Vorgesetzte, Mitarbeiter/-innen)	9. Es wird auf eine systematische Einführung geachtet.
	10. Es wird für eine transparente Informationsvermittlung gesorgt.
	11. Der Integrationsprozess von Mitarbeitern/-innen mit Migrationshintergrund wird unterstützt
	12. Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund werden gefördert.
	13. Im Team herrscht Nulltoleranz gegenüber rassistischer Diskriminierung. Bei Vorfällen werden die betrieblich festgelegten Sanktionen angewendet.
	14. Vorgesetzte verpflichten sich, im Team Formen von Ausgrenzung, Rassismus und Diskriminierung sowie Vorurteile gegenüber Angehörigen gewisser (Nationalitäten-)Gruppen und die im betrieblichen Leitfaden festgehaltenen Handlungsmöglichkeiten regelmässig zu thematisieren.

# 4 ● Tipps für die Umsetzung

● Die Ist-Analyse am KSO hat ergeben, dass folgende Aspekte besonderer Berücksichtigung bedürfen:

- In einem ersten Schritt ist ein Top-down-Vorgehen angezeigt, das in einem weiteren Schritt durch einen Bottom-up-Ansatz ergänzt wird. Die Massnahmen können nämlich nur dann erfolgreich umgesetzt werden, wenn sie von den Führungskräften und Mitarbeitern/-innen akzeptiert werden. Dies wird erleichtert, indem sie Gründe und Nutzen der Massnahmen kennen.
- Um die Akzeptanz des Vorhabens zu gewährleisten, ist es wichtig, die Massnahmen möglichst breit abzustützen, indem Personen aus möglichst allen Hierarchiestufen, Berufsgruppen und Bereichen – sowohl Schweizer/-innen als auch Migranten/-innen – berücksichtigt werden. Dabei sollten auch Personen in die Projektgruppe bzw. die Ausarbeitung der Massnahmen einbezogen werden, die dem Thema skeptisch oder ablehnend gegenüberstehen.
- Die Vorbehalte seitens der befragten Mitarbeiter/-innen hinsichtlich der Fördermassnahmen bzw. der befürchteten bevorzugten Behandlung von Migranten/-innen zeigen, dass die Umsetzung gut überlegt werden muss: Wie wird kommuniziert? Wie könnten die Mitarbeiter/-innen reagieren? Was sind heikle Themen? Wie wird sichergestellt, dass eingeleitete Massnahmen nicht kontraproduktiv wirken? Eine Möglichkeit, das Thema zu «entschärfen» ist, Massnahmen gegen Rassismus in ein umfassendes Präventionsprogramm gegen Rassismus, Mobbing und sexuelle Belästigung zu integrieren. Oder der Betrieb beschliesst, sich insgesamt für Chancengleichheit stark zu machen.
- Besonderes Augenmerk ist auf Bereiche zu richten, in denen vorwiegend niedrig bis nicht qualifizierte Tätigkeiten ausgeübt werden, wie dem Hausdienst oder der Küche, da in diesen Bereichen die Gefahr von Diskriminierung und Machtmissbrauch besonders gross ist.
- Ein weiterer wichtiger Punkt betrifft die Art und Weise, wie die Thematik angesprochen wird. Das Projektteam hat am KSO eine offensive Strategie gewählt. Zwar riskiert man damit, gewisse Personen zu brüskieren und somit Widerstände zu provozieren. Andererseits zeigt der Betrieb, dass er vorhat, das Thema transparent und offen anzugehen, was das Vorhaben insgesamt glaub-



würdiger, authentischer und somit wirksamer werden lässt. Auch die Gefahr der Verharmlosung ist dadurch geringer.

- Für Massnahmen auf der Interaktionsebene gibt es keine Patentrezepte. Vielmehr muss es immer zu individuellen Abklärungen kommen, in denen der Kontext, die involvierten Personen, ihre Wahrnehmungen, Anliegen etc. berücksichtigt werden.

# 5 ● Rechtliche Rahmenbedingungen

● Tarek Naguib

Im Folgenden werden die wichtigsten rechtlichen Bestimmungen, welche bei rassistischer Diskriminierung in Institutionen des Gesundheitswesens von Bedeutung sind, dargelegt. Es ist im Rahmen dieser Broschüre jedoch nicht möglich, vertieft auf die einzelnen Rechtsnormen einzugehen.

Die Schweiz verfügt über kein umfassendes Antidiskriminierungs- oder Gleichstellungsgesetz, wie dies zum Beispiel in den EU-Staaten der Fall ist.<sup>22</sup> Auch greifen die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechts nur subsidiär (unterstützend)<sup>23</sup>, weil es sich um ein öffentlichrechtliches und nicht um ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis handelt. Dennoch gibt es eine Reihe von Rechtsnormen, die im Zusammenhang mit rassistischer Diskriminierung in einer Institution der Gesundheitsversorgung bedeutsam sind und hier am Beispiel des Kantonsspitals Olten (KSO) vorgestellt werden.

## ● ● ● 5.1 Übersicht zur Rechtslage am Beispiel des KSO

Je nach Situation kommen unterschiedliche Rechtsnormen zur Anwendung:

- solche, die sich an die gemeinnützige Aktiengesellschaft Solothurner Spitäler AG richten und diese als Arbeitgeberin in die Pflicht nehmen und
- solche, die sich direkt an Einzelpersonen wie Arbeitnehmer/-innen Patienten/-innen oder Besucher/-innen richten.

<sup>22</sup>Mohr, 2004

<sup>23</sup>Siehe § 3 Abs.3 Gesamtarbeitsvertrag Solothurn (GAV-SO)

<sup>24</sup>Für den Begriff der «rassistischen Diskriminierung» wird im Rahmen der rechtlichen Abhandlung auch der Begriff «ethnisch-kulturelle Diskriminierung» verwendet. Siehe hierzu auch Kälin/Caroni (1999).

### Rechtsnormen, die sich an den/die Arbeitgeber/-in richten

- **Das verfassungsrechtliche Verbot der ethnisch-kulturellen Diskriminierung**<sup>24</sup> (Art. 8 Abs. 2 Bundesverfassung [BV]): Es untersagt die direkte und die indirekte Diskriminierung auf Grund der Herkunft, der Rasse, der Sprache und der religiösen und weltanschaulichen Überzeugung.
- **Das völkerrechtliche Verbot der Rassendiskriminierung** (UNO-Rassendiskriminierungskonvention RDK, Artikel 14 der Europäischen



Menschenrechtskonvention EMRK, Artikel 2 Absatz 1 des UNO-Pakts über bürgerliche und politische Rechte, Artikel 2 Absatz 2 des UNO-Sozialpakts). Das Diskriminierungsverbot untersagt jede auf der Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, dem nationalen Ursprung oder dem Volkstum beruhende Unterscheidung, Ausschliessung, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Geniessen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten in allen Bereichen des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird (Art. 1 Abs. 1 RDK).

- **Das Gebot der Rechtsgleichheit in der Verfassung des Kantons Solothurn** (Art. 7) verpflichtet alle Behörden des Kantons Solothurn sowie die gemeinnützige Aktiengesellschaft Solothurner Spitäler AG, ihre Aufgabe rechtsgleich, also auch frei von rassistischer Diskriminierung, auszuüben.
- **Weitere verfassungs- und völkerrechtliche Grund- und Menschenrechte**, insbesondere die Glaubens- und Gewissensfreiheit (Art. 15 BV), der Schutz der Privatsphäre (Art. 13 BV), der Schutz der physischen Integrität und psychischen Unversehrtheit (Art. 10 BV): Sie schützen vor rassistischen Beeinträchtigungen elementarer Rechtsgüter wie z. B. das Recht seine Religion mit gewissen notwendigen Einschränkungen auch am Arbeitsplatz pflegen zu dürfen.<sup>25</sup>
- **Das Gesetz über das Staatspersonal vom 27. September 1992 des Kantons Solothurn** enthält zwar kein ausdrückliches Diskriminierungsverbot, jedoch verschiedene Rechtsnormen, die bei rassistischer Diskriminierung zur Anwendung gelangen. Besonders hervorzuheben sind die Bestimmungen über die missbräuchliche Kündigung (§ 27ter) und (im Zusammenhang von Mehrfachdiskriminierungen wie einer rassistischen Geschlechterdiskriminierung) das Gebot gleicher Rechte für Mann und Frau (§ 4).
- **Der Gesamtarbeitsvertrag** zwischen dem Kanton Solothurn und dem Verband schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte, Sektion Solothurn (VSAO), und dem Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner, Sektion Aargau/Solothurn (SBK) (GAV-SO), enthält Regeln zum Schutz vor (rassistischem) Mobbing (§§ 224 bis 236) und rassistisch motivierter sexueller Belästigung (§§ 210 bis 223). Er beinhaltet auch Normen über die Pflicht des Arbeitgebers die Gesundheit der Arbeitnehmer/-innen zu schützen (§ 209), und Normen über die Missbräuchlichkeit einer rassistischen Kündigung (§ 45).

<sup>25</sup>Siehe zur Fragestellung der Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und der Interessen einer Person, religiöse Kleidung auch während der Arbeit zu tragen (Kälin, 2000).



- **Die allgemeinen Regeln der Staatshaftung** sichern Opfern von rassistischen Persönlichkeitsverletzungen Ansprüche auf Schadenersatz und Genugtuung.
- **Das Personenfreizügigkeitsabkommen** zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft und der Europäischen Union, insbesondere Artikel 9 Ziffer 1 Anhang I des Abkommens, schützt Bürger/-innen aus EU-Staaten vor Diskriminierung auf Grund ihrer Nationalität, hinsichtlich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowie im Hinblick auf Entlohnung und Kündigung.

### Rechtsnormen, die sich an Einzelpersonen richten

- **Das strafrechtliche Verbot der Rassendiskriminierung** (Art. 261<sup>bis</sup> Strafgesetzbuch [StGB]) stellt gegen die Menschenwürde verstossende rassistische Äusserungen, Gewaltanwendungen und andersweitige Handlungen, sofern sie in der Öffentlichkeit begangen werden, mit Gefängnis und/oder Busse unter Strafe.<sup>26</sup>
- **Weitere strafrechtliche Bestimmungen**, insbesondere das Verbot der Beschimpfung (Art. 177 StGB), das Verbot der Verleumdung (Art. 174 StGB), das Verbot der üblen Nachrede (Art. 173 StGB), das Verbot der Tötlichkeit (Art. 126 StGB), die Verbote der leichten und schweren Körperverletzung (Art. 123 und 122 StGB), das Verbot der Nötigung (Art. 181 StGB), das Verbot der sexuellen Nötigung (Art. 189 StGB) und das Verbot der Drohung (Art. 180 StGB) schützen nebst dem strafrechtlichen Verbot der Rassendiskriminierung zusätzlich vor rassistischen Handlungen gegen die physische und sexuelle Integrität und die psychische Unversehrtheit.
- **Der zivilrechtliche Persönlichkeitsschutz** (Art. 27 ff. Zivilgesetzbuch [ZGB]) ermöglicht den Opfern einer rassistischen Äusserung oder anderer rassistischer Handlungen, von der rassistisch handelnden Person Wiedergutmachung in Form von Schadenersatz und Genugtuung gerichtlich einzufordern.

<sup>26</sup>Naguib/Zanol, 2006;  
Niggli, 1996

## ● ● ● 5.2 Anwendung der rechtlichen Bestimmungen

Die Rechtsnormen beziehen sich auf spezifische Situationen wie die Anstellung, den Vertragsinhalt, rassistische Handlungen am Arbeitsplatz und rassistische Diskriminierung durch den/die Arbeitgeber/-in während des Arbeitsverhältnisses oder im Rahmen der Kündigung und werden im Folgenden kurz erläutert.

### **Rechtslage bei einer rassistischen Anstellungsverweigerung**

Wird eine Person einzig oder überwiegend auf Grund ihrer nationalen Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihrer Religion oder ihrer Ethnie nicht eingestellt, liegt ein Verstoss gegen das völker- und verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot (RDK, Art. 8 Abs. 2 BV; etc.) vor.

### **Rechtslage bei einer rassistischen Vertragsinhaltsdiskriminierung (z. B. Lohndiskriminierung)**

Gemäss § 126 GAV-SO haben die Arbeitnehmer/-innen Anspruch auf einen Lohn, der ihren Aufgaben, den damit verbundenen Anforderungen und Verantwortlichkeiten sowie ihrer Leistung entspricht. Eine ungleiche Entlohnung auf Grund der Herkunft, Ethnie, Rasse oder Religion ist somit rechtlich unzulässig, da diese Persönlichkeitsmerkmale nicht im Zusammenhang mit den Verantwortlichkeiten und der Leistungsfähigkeit einer Person stehen. Auch andere auf rassendiskriminierende Motive zurückzuführende Unterschiede in den vertraglichen Vereinbarungen, wie z. B. bei vertraglichen Abmachungen im Bereich der Weiterbildung oder der Ferien, sind rechtlich unzulässig. Je nach Situation gelangen der GAV-SO, das verfassungs- und völkerrechtliche Diskriminierungsverbot oder – allenfalls subsidiär – auch das Obligationenrecht zur Anwendung. Der/die Arbeitnehmer/-in kann verlangen, dass die Vertragsinhaltsdiskriminierung beseitigt wird und bei einer schwer wiegenden Persönlichkeitsverletzung auch eine finanzielle Genugtuung einfordern.

### **Rechtslage bei rassistischem Mobbing, rassistischen Äusserungen, rassistischer Gewalt, rassistischer Nötigung, rassistischer Drohung, rassistischer Verleumdung**

Bei rassistischen Handlungen, wie Mobbing, Beschimpfung, Äusserung, Nötigung, Drohung oder Gewalt, die durch Arbeitskollegen /-innen, Patienten/-innen und weiteren im Spital anwesenden Personen begangen werden, kann sich die betroffene Person gegenüber der rassistisch handelnden Person sowohl strafrechtlich als auch zivilrechtlich zur Wehr setzen. Zudem kann sie von dem/der Arbeitgeber/-in verlangen, dass er/sie angemessene Schutzmassnahmen gegen die rassistischen Handlungen ergreift.

**Verstoss gegen das Verbot der Rassendiskriminierung (Art. 261 bis StGB) und den Tatbestand der Beschimpfung (Art. 177 StGB).**

Eine strafrechtliche Verurteilung wegen eines Verstosses gegen das Verbot der Rassendiskriminierung setzt voraus, dass die Äusserung bzw. die Handlung in der Öffentlichkeit begangen wird. Öffentlich ist eine Handlung gemäss Bundesgericht<sup>27</sup> dann, wenn sie nicht in einem durch besonderes Vertrauen geprägten Umfeld vorgenommen wird. Dies kann in einem Spital beispielsweise dann der Fall sein, wenn in den Gängen oder in einem Zimmer Personen, die in keinem Vertrauensverhältnis zur äussernden Person stehen, die rassistische Äusserung mithören können. Kommt es im privaten Rahmen (z. B. in einem Aufenthaltsraum) zu einer Äusserung, liegt zwar kein Verstoss gegen das Verbot der Rassendiskriminierung vor, hingegen gelangt das Verbot der Beschimpfung zur Anwendung. Eine rassistische Handlung kann zudem folgende Straftatbestände verletzen:

- Verleumdung (Art. 174 StGB)
- üble Nachrede (Art. 173 StGB)
- Tätlichkeit (Art. 126 StGB)
- leichte und schwere Körperverletzung (Art. 123 und 122 StGB)
- Nötigung (Art. 181 StGB)
- sexuelle Nötigung (Art. 189 StGB)
- Drohung (Art. 180 StGB).

**Verstoss gegen die zivilrechtlich geschützte Persönlichkeit (Art. 28 ZGB).**

Bei einem rassistischen Verstoss gegen die Menschenwürde, die physische Integrität und die psychische Unversehrtheit greift zusätzlich zu den strafrechtlichen Bestimmungen auch der zivilrechtliche Persönlichkeitsschutz. Das Gericht kann eine Persönlichkeitsverletzung wegen einer rassistischen Äusserung, Nötigung etc. feststellen und bei einer gewissen Erheblichkeit der Verletzung dem Opfer eine finanzielle Wiedergutmachung (Genugtuung) zusprechen. Diese ist von der rassistisch handelnden Person zu leisten.

**Fürsorge- und Schutzpflicht des Arbeitgebers (GAV-SO).**

Nebst der persönlichen Verantwortung der rassistisch handelnden Person hat auch der/die Arbeitgeber/-in eine Verantwortung. Diese/r ist gemäss GAV-SO verpflichtet, «[...] die Persönlichkeit und die Gesundheit der Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen und auf deren physische, psychische und sexuelle Integrität gebührend Rücksicht zu nehmen» (§ 209 GAV-SO).<sup>28</sup> Er hat auch dafür zu

<sup>27</sup>Siehe BGE 130 IV 111.

<sup>28</sup>Zu den Auswirkungen von Rassismus auf die Gesundheit siehe Kilcher (2004).

sorgen, dass der/die Arbeitnehmer/-in vor rassistisch motivierter sexueller Belästigung (§§ 210 bis 223 GAV) und vor rassistischem Mobbing (§§ 224 bis 236 GAV) geschützt wird. Unterlässt der/die Arbeitgeber/-in den Schutz und wird dadurch die Persönlichkeit verletzt, macht er/sie sich nach den allgemeinen Regeln der Staatshaftung gegenüber dem Opfer haftbar, wenn der materielle und immaterielle Schaden nicht anderweitig – z. B. durch Zahlungen der rassistisch handelnden Person – wieder gut gemacht wird.

### **Rechtslage bei rassistischer Diskriminierung durch den/die Arbeitgeber/-in während des Arbeitsverhältnisses wie bei der Aus-, Weiter- und Fortbildung, der Arbeitszuteilung oder der Beförderung**

Rassistische Diskriminierung kann nebst der diskriminierenden Anstellungsverweigerung oder der Vertragsinhaltsdiskriminierung auch in anderen Bereichen wie z. B. bei der Arbeitszuteilung, bei der Aus-, Weiter- und Fortbildung oder der Beförderung, vorkommen. In diesen Fällen gelten grundsätzlich die vertraglich vereinbarten und im Gesamtarbeitsvertrag verankerten Regeln. Werden bestimmte Personen bei der Zuteilung von Arbeit (z. B. durch vermehrte Nachteinsätze, härtere Arbeit) in rassistischer Art und Weise benachteiligt, oder wird eine Person trotz fachlicher Qualifikation in der Förderung ihrer Qualitäten gezielt rassistisch benachteiligt (z. B. wenn sie in der Betrauung mit verantwortlichen Aufgaben, hinsichtlich zusätzlicher Weiterbildungen oder bei der Beförderung übergangen wird), verstösst der/die Arbeitgeber/-in gegen das völker- und verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot (Art. 8 Abs. 2 BV, RDÜ etc.). Der/die Arbeitnehmer/-in kann verlangen, dass die Diskriminierung festgestellt und beseitigt wird. Stellt die Diskriminierung auf Grund ihrer Erheblichkeit zusätzlich eine Persönlichkeitsverletzung dar, kann das Opfer nach den allgemeinen Regeln der Staatshaftung auch Genugtuung und Schadenersatz einfordern.

### **Rechtslage bei einer rassistischen Kündigung**

Eine rassistische Kündigung ist gemäss § 45 Abs. 1 GAV-SO missbräuchlich. Wenn das Gericht die Kündigung des Arbeitsverhältnisses als missbräuchlich beurteilt und eine Weiterbeschäftigung am bisherigen oder an einem anderen, möglichst gleichwertigen Arbeitsplatz nicht möglich ist, haben die Arbeitnehmer/-innen gemäss

§ 52 Abs. 1 GAV-SO Anspruch auf eine Entschädigung von mindestens sechs Monatslöhnen und höchstens einem Jahreslohn. Es besteht jedoch kein automatischer Anspruch auf Wiederanstellung.

### ● ● ● 5.3 Fazit

Bei rassistischer Diskriminierung kommen verschiedene völker-, verfassungs-, verwaltungs-, straf- und privatrechtliche Bestimmungen zur Anwendung. Die zahlreichen Regeln dürfen aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Beitrag des Rechts zur Verhinderung und Bewältigung ethnisch-kultureller Konflikte im Spitalalltag – wie auch in anderen Lebensbereichen – beschränkt ist. Denn Rechtsnormen sind bedeutungslos, wenn sie nicht vehement eingefordert werden. Zudem sind die psychologischen, strukturellen und ökonomischen Hürden, den Rechtsweg zu bestreiten, vielfach gross. Die Unvertrautheit mit dem Rechtssystem und die Angst vor Stolpersteinen hindern die Opfer, ihren Anspruch auf Nichtdiskriminierung und Schutz vor Rassismus durchzusetzen. Hinzu kommen die vielfach lange Verfahrensdauer und die allenfalls damit verbundenen Verfahrenskosten. Auch die Problematik der Beweislast, d. h. des Nachweises einer Diskriminierung, darf nicht unterschätzt werden.<sup>29</sup> Viel wichtiger als Rechtsregeln ist eine Kultur des gegenseitigen Respekts. Andrea Büchler, Professorin für Privatrecht an der Universität Zürich, schreibt in einem Beitrag zum Islam und Schweizerischen Arbeitsrecht:

<sup>29</sup> Naguib/Caplazi, 2004, 2005

<sup>30</sup> Büchler, A.: Islam im schweizerischen Arbeitsrecht. In: Pahud de Mortanges, R.; Tanner, E. (Hrsg.): Muslime und schweizerische Rechtsordnung. Freiburg: Universitätsverlag, 2002: 427 ff

*«Der Beitrag des Rechts an die Lösung der Problematik wird bescheiden bleiben. Schliesslich geht es um die Frage, wie die Arbeitswelt mit kulturellen und religiösen Minderheiten allgemein umgeht und ob sie bereit ist, den gesellschaftlichen Wandel in Glaubensfragen im Arbeitsalltag nachzuvollziehen [...] Handlungsmaxime für Arbeitgeber und Arbeitnehmer muss sein, den Arbeitsplatz als Ort gelebter und respektierter Pluralität – auch in Glaubensfragen – zu gestalten [...]»<sup>30</sup>*

## 6. Schlusswort

- Die vorliegende Broschüre zeigt, dass Rassismus und Diskriminierung auch in Institutionen der Gesundheitsversorgung ein Thema sind. Sie gibt Betriebsleitungen und Führungskräften Massnahmen an die Hand, die zur direkten und indirekten Förderung der Chancengleichheit von Mitarbeitern/-innen und Patienten/-innen beitragen. Wie in Kapitel 1 und 5 ausgeführt, gibt es verschiedene rechtliche, gesundheitsbezogene oder betriebswirtschaftliche Gründe, aus denen sich Institutionen des Gesundheitswesens gegen Diskriminierung einsetzen sollten. Allerdings werden häufig zusätzliche Kosten gefürchtet, vor allem, wenn es darum geht, Fördermassnahmen einzuleiten. Bei genauerem Hinsehen sind viele der genannten Massnahmen aber durchaus kostengünstig. Andere wiederum bedingen zwar kurzfristig einen finanziellen Aufwand (z. B. Sprachkurse), zahlen sich aber langfristig oder indirekt finanziell aus, etwa indem Mitarbeiter/-innen motivierter und kompetenter werden oder indem es weniger Fluktuation und Absenzen gibt. Die Projektleitung wünscht dem KSO und allen anderen Betrieben, die sich entschieden haben, das Thema «Rassismus und Diskriminierung» anzugehen, viel Erfolg bei der Umsetzung. In diesem Zusammenhang sei auf eine Publikation im Rahmen der SGGP<sup>31</sup>-Schriftenreihe mit dem Titel «Rassistische Diskriminierung in Institutionen des Gesundheitswesens verhindern» hingewiesen, die anfangs 2008 erscheinen wird. Das Buch enthält weiterführende Empfehlungen für Institutionen rund um die Umsetzung von Massnahmen zur Prävention und Verhinderung rassistischer Diskriminierung im Betrieb.

<sup>31</sup>Schweizerische Gesellschaft für Gesundheitspolitik



# 7 ● Nützliche Adressen im Internet

- **Fachstelle für Rassismusbekämpfung, Eidgenössisches Departement des Innern:** <http://www.edi.admin.ch/frb> (elektronisches Adressbuch von Anlauf- und Beratungsstellen in der Schweiz, gelistet nach Kantonen und Sprachen).

**Online Handbuch für die Beratung von Betroffenen von rassistischer Diskriminierung:** <http://d102352.u28.netvs.ch/bfr/index.asp>. Hrsg. Humanrights/MERS, Stiftung gegen Rassismus und Antisemitismus (GRA), Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (EKR)  
Rubriken: Informationen zu Rassismus, Beratungsarbeit, Rechtsratgeber.

**Humanrights/MERS:** <http://www.humanrights.ch>. Bezweckt eine bessere Verankerung der Menschenrechte mittels Sensibilisierung, Projektarbeiten, Informationsdienstleistungen und Koordination (Informationsplattform zu Menschenrechtsfragen mit Schweizer Fokus).

**Stiftung gegen Rassismus und Antisemitismus (GRA):** <http://www.gra.ch>. Unterstützt interkonfessionell und überparteilich Institutionen und Personen, die sich in der Bekämpfung von Rassismus und Antisemitismus verdient gemacht haben.

**Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (EKR):** <http://www.ekr-cfr.ch>. Setzt sich auf Bundesebene für Anliegen von Minderheiten, gegen Rassismus und Diskriminierung ein. Aufgaben sind die Sensibilisierung (Kampagnen, Zeitschrift TANGRAM), Beratung und Unterstützung, Zusammenarbeit und Koordination zwischen verschiedenen Akteuren sowie Dokumentation und Analyse.

**Taskforce interkulturelle Konflikte TikK:** [www.tikk.ch](http://www.tikk.ch). Beratungs- und Fachstelle für interkulturelle Konflikte und Gewalt im öffentlichen Raum.

# 8

## Literatur



- **Abulesz, E.; Böhm, J.; Frey, V.; Kloimüller, I.; Wladasch, K.** (2006). Massnahmen. In: Gleiche Chancen im Betrieb, Online-Handbuch zur Gleichstellung von MigrantInnen, EU Projekt EQUAL. [http://www.gleiche-chancen.at/manual/equal\\_manual/index.html](http://www.gleiche-chancen.at/manual/equal_manual/index.html).

**Bosshard, U.; Keimer, P.** (2005). Rassismusbekämpfung in öffentlichen Verwaltungen als Element der Personalentwicklung. Projektbericht. TraK – Gruppe für Beratung und Entwicklung, Bern, 2005. Bezugsquelle: <http://www.trak-beratung.ch>.

**Caplazi, A.; Naguib, T.** (2004). Schutz vor ethnisch-kultureller Diskriminierung in der Arbeitswelt trotz Vertragsfreiheit: Ein Diskussionsbeitrag zur Frage der Notwendigkeit, Nützlichkeit und der inhaltlichen Ausgestaltung eines verstärkten Schutzes vor und bei ethnisch-kultureller Diskriminierung in der Arbeitswelt. Jusletter, 7. Februar.

**Dahinden, J.; Fibbi, R.; Moret, J.; Cattacin, S.** (2004). Integration am Arbeitsplatz in der Schweiz. Neuchâtel: Schweizerisches Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien (SFM).

**Domenig, D.** (2004). Transkulturelle Kompetenz – eine Querschnittsaufgabe. In: Departement Migration, Schweizerisches Rotes Kreuz (Hrsg.): Migration – eine Herausforderung für Gesundheit und Gesundheitswesen, Reihe «Migration – Beiträge aus Theorie und Praxis». Zürich: Seismo Verlag: 57–70.

**Domenig, D.** (2006). Transkulturelle Kompetenz. In: Saladin, P. (Hrsg.): Diversität und Chancengleichheit: Grundlagen für erfolgreiches Handeln im Mikrokosmos der Gesundheitsinstitutionen. Bern, Bundesamt für Gesundheit, H+ Die Spitäler der Schweiz: 26–27.

**Eckmann, M.; Eser Davolio, M.** (Hrsg.) (2003). Grundlagen eines pädagogischen Ansatzes. In: Rassismus angehen statt übergehen: Theorie und Praxisanleitung für Schule, Jugendarbeit und Erwachsenenbildung. Zürich: Verlag Pestalozzianum: 13–23.

**Eckmann, M.; Salberg, C.; Bolzman, C.; Grünberg, K.** (2003). Rassismus hat viele Gesichter. In: Eckmann, M.; Eser Davolio M. (Hrsg.): Rassismus angehen statt übergehen: Theorie und Praxisanleitung für Schule, Jugendarbeit und Erwachsenenbildung. Luzern: Verlag Pestalozzianum: 37–42.

**Egger, T.; Bauer, T.; Künzi, K.** (2003). Möglichkeiten von Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt. Bern: BASS.

**Fibbi, R.** (2005). Mesures de lutte contre les discrimination à l'embauche. Etudes du SFM – 40. Neuchâtel: Swiss Forum for Migration and Population Studies (SFM).

**Frey, V.** (2004). Checkliste zur Planung von Antidiskriminierungsmassnahmen. Erstellt im Rahmen des EQUAL Projektes «Gleiche Chancen im Betrieb – Betrieb ohne Rassismus». In: Gleiche Chancen im Betrieb: Handbuch zur Gleichstellung von MigrantInnen. Hrsg. EQUAL-Entwicklungspartnerschaft «Gleiche Chancen im Betrieb», CSM Production. [www.gleiche-chancen.at/manual/equal\\_manual/index.html](http://www.gleiche-chancen.at/manual/equal_manual/index.html).

**Geiser, Th.** (2001). Diskriminierung am Arbeitsplatz: Die Rechtslage in der Schweiz. Tangram, Nr. 11: 13–21.

**Kaya, B.; Kamm, M.; Gabadinho, A.** (2005). Les employés migrants dans le domaine de la santé et leurs ressources potentielles: une recherche-action. Rapport de recherche. Neuchâtel: Swiss Forum für Migration and Population Studies (SFM).

**Kälin, W.** (2000). Grundrechte im Kulturkonflikt. Freiheit und Gleichheit in der Einwanderungsgesellschaft. Zürich: NZZ Verlag.

**Kälin, W.; Caroni, M.** (1999). Das verfassungsrechtliche Verbot der Diskriminierung wegen der ethnisch-kulturellen Herkunft. In: Das Verbot ethnisch-kultureller Diskriminierung. Verfassungs- und menschenrechtliche Aspekte, Kälin, W. (Hrsg.), Basel: Bibliothek zur Zeitschrift für Schweizerisches Recht, Beiheft 29: 67–94.

**Kilcher, A.** (2004). Rassismus gefährdet die Gesundheit. Tangram, Nr. 16: 25–29.

**Koordinationsstelle für Integration, Departement des Innern** (Hrsg.) (2004). Mit Vielfalt gewinnen: St. Galler Leitfaden zur Integration am Arbeitsplatz. <http://www.enzian.ch> (Rubrik Hilfsmittel).

**Memmi, A.** (1992). Rassismus. Hamburg: Europäische Verlagsanstalt.

**Mohr, J.** (2004). Schutz vor Diskriminierungen im Europäischen Arbeitsrecht. Die Rahmenrichtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 – Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Ausrichtung, Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht, Band 224, Berlin.

**Naguib, T., Caplazi, A.** (2005). Der Schutz gegen Rassendiskriminierung in der Arbeitswelt ist noch zu schwach, in: [humanrights.ch](http://humanrights.ch), Nr. 2, Menschenrechte Schweiz MERS (Hrsg.).

**Naguib, T., Zanol, F.** (2006). Zehn Jahre Strafnorm gegen Rassendiskriminierung (Art. 261bis StGB, Art. 171c MStG): Ein Rückblick unter Einbeziehung der nicht publizierten Praxis, *recht 5/2006*: 161-179.

**Niggli, A.** (1996). Rassendiskriminierung. Ein Kommentar zu Art. 261bis StGB und Art. 171c MStG, Zürich: Schulthess Polygraphischer Verlag .

**Online-Handbuch für die Beratung von Betroffenen von rassistischer Diskriminierung.** Hrsg. [Humanrights.ch/MERS](http://humanrights.ch) und der Stiftung gegen Rassismus und Antisemitismus (GRA) in Zusammenarbeit mit der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus (EKR). [http://d102352.u28.netvs.ch/bfr/bfr\\_index.asp?lang=d](http://d102352.u28.netvs.ch/bfr/bfr_index.asp?lang=d).

**Saladin, P.** (Hrsg.) (2006). Diversität und Chancengleichheit: Grundlagen für erfolgreiches Handeln im Mikrokosmos der Gesundheitsinstitutionen. Mit DVD: Verstehen kann heilen. Globale Migration – lokale Lösungen im Gesundheitswesen. Bern: Bundesamt für Gesundheit, H+ Die Spitäler der Schweiz. Gratis zu beziehen bei: [geschaeftsstelle@hplus.ch](mailto:geschaeftsstelle@hplus.ch).

**Sauthier, K.** (2006). Discriminations, gestion de la diversité culturelle et insertion professionnelle dans les EMS: état des lieux et moyens d'action. Lausanne: Fondation mode d'emploi.

**Shaha, M.** (1997). Rassismus im Spitalalltag. Forschungsprojekt im Rahmen des Master of Science in Nursing. London: City University.

**Stutz, H.** (2003). Arbeitswelt ohne Diskriminierung: Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz. Bern: Fachstelle für Rassismusbekämpfung.

**Torche, D.; Weber-Gobet, B.** (2005). Bessere Integration von ausländischen ArbeitnehmerInnen am Arbeitsplatz: Praktische Ratschläge für Verantwortliche im Personalmanagement, für das Kader und für die Arbeitnehmervertretungen. Bern: Travail.Suisse.

**Torche, D.** (2005). Diskriminierung am Arbeitsplatz verhindern: Gleichbehandlung gewährleisten, Praxishandbuch. Bern: Travail.Suisse. Zu bestellen unter <mailto:info@travailsuisse.ch>.

**Trauner, H.; Mathe, M.** (2006). Massnahmen und Strategien zum Abbau von Diskriminierung. In: Gleiche Chancen im Betrieb, Online-Handbuch zur Gleichstellung von MigrantInnen, EU Projekt EQUAL. [http://www.gleiche-chancen.at/manual/equal\\_manual/index.html](http://www.gleiche-chancen.at/manual/equal_manual/index.html).

**Unia** (2005). Wir tun was gegen Rassismus! Unia-Jugend gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit. Ein Ratgeber. Bestellung: [migration@unia.ch](mailto:migration@unia.ch) (in 8 Sprachen erhältlich).

**Volkswagen AG** (Hrsg.) (1997). Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz: Eine Information für Betroffene und Beteiligte. Eine Information für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Volkswagen über die Betriebsvereinbarung «Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz».

**Wrench, J.** (2001). Massnahmen gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz. Beispiele aus der Europäischen Union. Tangram, Nr. 11: 48–51.





Rassistische Diskriminierung im Gesundheitswesen ist Realität. Und wird sie von der Leitung nicht verhindert, kann sie für den Betrieb wie für die Betroffenen negative Folgen haben und Kosten mit sich bringen.

Die vorliegende Broschüre richtet sich in erster Linie an die Leitung von Spitälern und anderen Institutionen des Gesundheitswesens. Sie enthält Informationen zur Relevanz der Thematik und zu rechtlichen Aspekten rund um rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz sowie konkrete Empfehlungen, wie rassistische Diskriminierung in Institutionen der Gesundheitsversorgung verhindert werden kann. Institutionen sollen eine Grundlage erhalten, um eigene Massnahmen festzulegen und umzusetzen.

Die Broschüre basiert auf einer Datenerhebung zum Thema «Rassismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz Spital», die von März bis September 2006 am Kantonsspital Olten (KSO), einem Standortspital der Solothurner Spitäler AG soH, durchgeführt wurde.

Das Motto des Projekts lautete: «Was tabuisiert und ignoriert wird, kann zum Problem werden – was offen angegangen und kommuniziert wird, bietet Chancen für alle.»