



Die Verhinderung von Rassismus am Arbeitsplatz



Europäische Stiftung zur
Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Die Verhinderung von Rassismus am Arbeitsplatz

**Zusammenfassung eines Berichts für die
Europäische Stiftung zur Verbesserung der
Lebens- und Arbeitsbedingungen**

EF/96/24/DE



Die Verhinderung von Rassismus am Arbeitsplatz

**Zusammenfassung eines Berichts für die
Europäische Stiftung zur Verbesserung der
Lebens- und Arbeitsbedingungen**

John Wrench
Centre for Research in Ethnic Relations
[Forschungszentrum für ethnische Beziehungen]
Universität Warwick

Danish Centre for Migration and Ethnic Studies,
South Jutland, University Centre, Esbjerg.



**Europäische Stiftung zur
Verbesserung der Lebens- und
Arbeitsbedingungen**

Loughlinstown, Dublin 18, Irland

Telefon: (+353) 1 204 3100 Telefax: (+353) 1 282 6456



Bibliographische Daten befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1996

ISBN 92-827-7108-3

© Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 1996

Für Übersetzungs- und Reproduktionsrechte wenden Sie sich bitte an den Direktor, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Loughlinstown, Dublin 18, Irland.

Printed in Ireland

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Dublin) lancierte 1994 ein Projekt über Rassismusverhinderung am Arbeitsplatz. Die Ziele des Projekts waren folgende:

- ❑ Erstellung einer Übersicht der Zielsetzungen zur Verhinderung von Rassismus am Arbeitsplatz in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union;
- ❑ Beurteilung der Auswirkungen dieser Zielsetzungen auf Einstellungspolitik, Auswahl, Weiterbildung, Aufstiegsmöglichkeiten und Bezahlung;
- ❑ Identifizierung von Hindernissen und Ermöglichungsfaktoren bei der Implementierung von Zielsetzungen zur Verhinderung von Rassismus auf Organisationsebene;
- ❑ Betrachtung von Zielsetzungsoptionen, die zur Verbesserung der Verhinderung von Rassismus am Arbeitsplatz führen könnten.

Zur Implementierung dieser Ziele gehörten die Erstellung eines Berichts für jeden Mitgliedstaat und Norwegen sowie eines europäischen Berichts, der die Ergebnisse der Länderberichte zusammenfaßte, und die Veranstaltung einer europäischen Konferenz zur Verbreitung und Diskussion dieser Berichte. Diese Berichte sowie die Konferenzberichte wurden von der Stiftung veröffentlicht.

Die vorliegende Broschüre ist eine kurze Zusammenfassung des europäischen Berichts. Sie ist in den 11 Arbeitssprachen der Europäischen Union erhältlich.

Die Stiftung möchte den Autoren der Länderberichte und speziell dem Autor dieser Broschüre, Herrn Dr. John Wrench, ihren Dank aussprechen. Dr. Wrench gelang es, die wichtigsten Punkte des europäischen Berichts zusammenzufassen, ohne daß sie dabei an Interesse und Verständlichkeit verloren.

Wir hoffen, diese Broschüre wird einen Beitrag zu der Debatte leisten, wie wir Rassismus am Arbeitsplatz in ganz Europa verhindern und ausmerzen können.

Clive Purkiss
Direktor

Eric Verborgh
Stellv. Direktor

Einführung



Im Jahr 1994 lancierte die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Dublin) ein Projekt "Rassismusverhinderung am Arbeitsplatz". Sie gab in jedem der 15 EU-Mitgliedstaaten und in Norwegen einen Forschungsbericht über Maßnahmen gegen Rassismus und Diskriminierung auf dem Beschäftigungssektor in jedem Land in Auftrag. Diese Berichte boten eine Übersicht der existierenden Forschungsarbeiten auf diesem Gebiet. Sie beschrieben die Umstände der ethnischen Minderheiten und Migranten auf dem Arbeitsmarkt, lieferten Zusammenfassungen landesspezifischer, Unternehmens- und Gewerkschaftszielsetzungen hinsichtlich ethnischer Minderheiten/Wanderarbeitnehmer, listeten die Faktoren auf, die gegenwärtige und zukünftige Integration behindern bzw. ermöglichen und schlugen strategische Optionen zu einer Erweiterung der Antidiskriminierungspolitik vor.

Der Hauptbericht faßt Material aus den 16 Länderberichten zusammen, um in jedem Mitgliedstaat eine Übersicht der Politik zur Verhinderung von Rassismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz zu erhalten. Der Bericht macht den Versuch, Hindernisse und Ermöglichungsfaktoren bei der Implementierung dieser Politik zu identifizieren und zukünftige Strategien sowohl auf Mitgliedstaatsebene als auch auf EU-Ebene zu

untersuchen, die die Verhinderung von Rassismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz verbessern könnten.

Rechtliche Kategorien der Arbeitnehmer in der EU

Die Erwerbsbevölkerung der EU läßt sich im Hinblick auf ihren Rechtsstatus in fünf Hauptkategorien unterteilen:

1. Bürger, die innerhalb ihres eigenen Landes leben und arbeiten;
2. Bürger eines EU-Mitgliedstaates, die in einem anderen Land der Union arbeiten;
3. Staatsangehörige von Drittländern, die die volle Berechtigung besitzen, in einem Mitgliedstaat zu wohnen und zu arbeiten;
4. Staatsangehörige von Drittländern, die auf Grund einer aufhebbareren Arbeitserlaubnis für einen festen Zeitraum eine Aufenthaltsgenehmigung besitzen;
5. "illegale" Arbeitnehmer ohne Papiere.

Sie alle stellen ein Kontinuum von Rechten dar, die von den vollständigen Rechten und Privilegien der Staatsbürgerschaft in Kategorie 1 bis zu den relativ wenigen Rechten in Kategorie 5 reichen. Die vorstehenden fünf Kategorien reflektieren formellen Status. Formelle Staatsbürgerschaft ist jedoch nur einer der wesentlichen Statusaspekte in der EU. Ein weiterer wesentlicher Aspekt ergibt ebenfalls eine Hierarchie der Ungleichheit, jedoch inoffiziell: Hier handelt es sich um das Kriterium der Ethnizität oder Hautfarbe, die einen Menschen als Mitglied einer "sichtbaren" Minderheit identifiziert. Sichtbarer Minderheitsstatus überschreitet die vorstehend aufgelistete Unterteilung in bezug auf Staatsbürgerschaft und erzeugt neue Abstufungen der Ungleichheit. So können selbst Menschen mit vollständigen und formellen Staatsbürgerrechten auf Grund ihrer Hautfarbe auf dem Arbeitsmarkt Benachteiligungen erleiden.

Dieser Bericht befaßt sich mit der Frage der Diskriminierung auf dem Beschäftigungssektor über alle fünf Rechtskategorien der Arbeitnehmer hinweg und wendet sich an die vorstehend beschriebenen offiziellen und inoffiziellen Quellen der Ungleichheit, einschließlich des Operierens von Rassismus und Diskriminierung in all ihren verschiedenen Formen. Der Bericht kommt zu dem Schluß, daß ein effektives Antidiskriminierungsgesetz

der EU *jeden* erfassen sollte, der innerhalb ihrer Grenzen arbeitet: Bürger, andere EU-Staatsbürger und Staatsangehörige von Drittländern. Das Prinzip muß so aussehen, daß jeder innerhalb der Rechtszuständigkeit eines Staates gegen "Rassen"-Diskriminierung geschützt ist, die in ihrer weitesten Definition Diskriminierung auf Grund von "Rasse", Religion, Hautfarbe und ethnischer oder nationaler Herkunft umfaßt.

Die Länderberichte zeigen, daß die sichtbare Minderheits- und Migrantenbevölkerung der EU in unverhältnismäßiger Weise auf dem Gebiet schlechter und unsicherer Arbeit und unter den Arbeitslosen vertreten ist; dies geschieht selbst in der zweiten und dritten Generation der von Migranten abstammenden Bevölkerung, die in einem Mitgliedstaat geboren und aufgewachsen sind und dort erzogen wurden. Zwar wird erkannt und akzeptiert, daß Faktoren wie Ausbildungs- und Sprachprobleme, regionale Unterschiede auf dem Beschäftigungssektor und der strukturelle Rückgang der alten Industrien bei sozialer Ausgrenzung eine Rolle spielen, doch es besteht immer noch eine Tendenz, den routinemäßigen Prozeß der Ausgrenzung von Migranten und ethnischen Minderheiten durch diskriminierende Handlungen im täglichen Leben herunterzuspielen. Zielsetzungen zur Bekämpfung von Ausgrenzung auf allen sonstigen Ebenen - Ausbildungs- und Umschulungspolitik, regionale Politik, Sprachinitiativen - sind zwecklos und erweisen sich alle als Verschwendung von Ressourcen, wenn nicht gleichzeitig der Diskriminierungsfaktor angegangen wird. Es gibt heute in verschiedenen Ländern einen Erfahrungsschatz hinsichtlich verschiedener Antidiskriminierungsmaßnahmen, die kritisch untersucht, ausgewertet und anderen zur Verfügung gestellt werden können.

Der Arbeitsmarkt, Ungleichheit und Diskriminierung

Beweise für Rassendiskriminierung

Der Bericht wählt Beispiele aus Statistik, Forschung und einzelnen Fällen, um in verschiedenen europäischen Ländern Beweise für Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt vorzulegen. Manchmal handelt es sich um offensichtlich rassistische Handlungen, die von denen, die sie erleben, erkannt werden; häufiger jedoch geschehen sie insgeheim, von ihren Opfern unerkannt, und werden erst durch spezielle Nachforschungen entdeckt. Die verborgene Natur vieler von diesen Prozessen führt zur Gefahr, den Umfang von Rassismus auf dem Arbeitsmarkt zu jedem Zeitpunkt zu unterschätzen. Die Länderberichte führen die verschiedenen Formen an, wodurch solche Handlungen und ihre Auswirkungen erkannt werden.

Statistische Nachweise

Manchmal zeigen statistische Daten ein Muster, das auf das Vorhandensein von Diskriminierung hinweist. Bei diesen Daten mag es sich um Daten in Unternehmensunterlagen handeln, Daten, die von der akademischen Forschung geschaffen wurden, oder um offizielle Daten auf nationaler Ebene. Nur in einigen wenigen Ländern gibt es ein angemessenes Maß an statistischem Beweismaterial und eine Tradition der Untersuchung der Beschäftigungsumstände ethnischer Minderheiten, einschließlich weitreichender Erhebungsforschung. Nachdem sonstige Variablen wie zum Beispiel Ausbildung, Alter, Geschlecht, Beschäftigungsniveau und Region konstant gehalten wurden, stellten Forscher im Vereinigten Königreich und in den Niederlanden in großen Daten-Sets immer noch eine Diskrepanz zwischen den Arbeitslosenzahlen weißer Staatsangehöriger und denjenigen ethnischer Minderheiten fest. Eindeutig kann nur ein kleiner Teil dieser Diskrepanz in bezug auf die Arbeitslosenzahlen durch Ausbildungsniveau und sonstige Charakteristika erklärt werden. Auch in Schweden wird festgestellt - wenn sonstige Variablen konstant gehalten werden - daß Flüchtlinge aus dem Nahen Osten, aus Asien und Afrika bei der Arbeitssuche weniger Erfolg haben als Flüchtlinge aus Osteuropa. Alle diese Ergebnisse weisen daher sehr stark darauf hin, daß Rassendiskriminierung immer noch ein Faktor ist, der auf dem Arbeitsmarkt operiert. Ergänzende und noch direktere Beweise kommen aus einer Vielzahl sonstiger Quellen. Eine davon ist der "Diskriminierungstest".

Diskriminierungstests

Bei dieser Methode werden zwei oder mehr Testpersonen verwendet, wovon eine zu einer Mehrheitsgruppe gehört und die anderen zu Gruppen ethnischer Minderheiten, die sich alle um den gleichen Arbeitsplatz "bewerben". Die Testpersonen werden hinsichtlich aller Kriterien aufeinander abgestimmt, die normalerweise von einem Arbeitgeber in Betracht gezogen werden sollten, so zum Beispiel Alter, Qualifikationen, Erfahrung und Schulbildung. Wird der Antragsteller, der aus der Mehrheitsgruppe stammt, über einen bestimmten Zeitraum wiederholten Testens systematisch den anderen vorgezogen, so weist dies darauf hin, daß Diskriminierung je nach ethnischer Herkunft am Werk ist.

Tests wurden im Vereinigten Königreich und in den Niederlanden verschiedene Male und über viele Jahre hin durchgeführt; die Arbeitsplätze rangierten von Arbeit für ungelernete Kräfte bis zu einem höheren Berufsniveau, sowohl auf dem privaten wie auch auf dem öffentlichen Sektor. Sie zeigten wiederholt, daß weiße Antragsteller mit sehr viel größerer Wahrscheinlichkeit Erfolg haben als Antragsteller mit vergleichbaren Qualifikationen, die sichtbar aus einer Minderheitsgruppe stammen. Die Methode des Diskriminierungstests ist eines der wichtigsten und effektivsten Mittel, um denjenigen gegenüber das Vorhandensein eines Problembereichs nachzuweisen, die leugnen, daß Diskriminierung vorkommt. Im Vereinigten Königreich und in den Niederlanden wurde nachgewiesen, daß dies eine starke Auswirkung haben kann, wenn es darum geht, den Bewußtseinsgrad zu erhöhen und die öffentliche Politik zu verändern. Obwohl die Methode in Ländern wie Kanada und den Vereinigten Staaten verwendet wurde, wird sie jedoch in anderen EU-Ländern leider noch nicht weitgehend angewendet.

Untersuchung der Handlungen des Arbeitgebers

Qualitative Untersuchungen unter Arbeitgebern können einen Einblick in das vermitteln, was hinter dem direkten Ausschluß vom Arbeitsmarkt liegt, der durch Diskriminierungstests nachgewiesen wird. Manchmal gelingt es dieser Forschung, offene Vorurteile, denen direkt Ausdruck verliehen wird, aufzudecken. In den Niederlanden zum Beispiel zeigten Interviews mit Arbeitgebern, in denen sie hinsichtlich ihrer Ansichten in bezug auf ethnische Minderheiten befragt wurden, ein Vorurteil gegen ausländische

Arbeitnehmer und eine regelmäßige Vorliebe für weiße Einheimische. Die für den französischen Bericht interviewten Befragten bekannten sich ganz offen zu ihrer Weigerung, Personen aus Nordafrika und Afrika im allgemeinen zu rekrutieren. Meistens geben Arbeitgeber zu, daß ihre Handlungen nicht von ihren eigenen Vorurteilen bestimmt werden sondern von den Vorurteilen anderer. Der britische Bericht beschrieb Arbeitgeber, die argumentierten, daß es nicht sie waren, die ein Vorurteil besaßen, sondern ihre Belegschaft oder ihre Kunden. Der französische Bericht beschrieb auch Arbeitgeber, die ihre mangelnde Bereitschaft, Antragsteller zu beschäftigen, dadurch erklärten, daß sie behaupteten, die übrigen Arbeitnehmer der Fabrik würden nicht mit Fremden oder "farbigen" Menschen arbeiten. Manchmal entschuldigen sie ihr Verhalten durch den Gedanken, die Beschäftigung von Einwanderern könne "sich negativ auf das Unternehmensimage auswirken" oder die "farbigen" Personen oder diejenigen, deren ausländische Herkunft "sichtbar" ist, könnten nicht in Situationen eingesetzt werden, wo sie mit der Öffentlichkeit Kontakt haben müssen. Der dänische Bericht beschreibt das Zögern der Arbeitgeber, Ausländer als Lehrlinge für Berufe wie zum Beispiel Klempner anzunehmen, da sie der Ansicht waren, ihre Kunden hätten eine derartige Person ungerne im Haus. Eine Studie von Managern, die die größten Firmen Norwegens vertraten, stellte fest, daß fast 80 % der Ansicht waren, Manager diskriminierten in ihrer Einstellungspolitik gegen Einwanderer.

Eine weitere, subtilere Weise, in der sichtbare Minderheiten direkt ausgeschlossen werden, ist die Verwendung subjektiver "inoffizieller" Kriterien bei der Einstellung. Mehrere Länderberichte zeigten, daß gesellschaftlich normative Kriterien, wie zum Beispiel die Motivierung und Zuverlässigkeit des Bewerbers und das "Einordnen in ein Team", wichtigere Faktoren bei der Auswahl von Personal zu sein scheinen als technisch instrumentelle Kriterien wie zum Beispiel Ausbildung oder Arbeitserfahrung. Bei diesen Kriterien kommen subjektive Vorurteile häufiger zum Tragen als bei objektiven Kriterien. Einige beschreiben die Entwicklung von Einstellungsverfahren dahingehend, daß immer mehr Betonung auf persönliche Interviews gelegt wird und dies auf Kosten einer schriftlichen Prüfung geschieht. Heute meinen Arbeitgeber, sie müssen die "Persönlichkeit" der Bewerber um einen bestimmten Arbeitsplatz, deren

persönliche Ansichten und Aspekte ihres Lebens prüfen, die in zunehmendem Maß wenig mit ihren beruflichen Fähigkeiten zu tun haben. Und dies wirkt sich negativ auf die Chancen von Migranten, Ausländern und ethnischen Minderheiten aus.

Indirekte Diskriminierung

Indirekte Diskriminierung existiert auf dem Beschäftigungssektor mittels Arbeitsanforderungen oder Einstellungspraktiken, die - obgleich sie auf alle Menschen gleich angewendet werden - in der Praxis die Angehörigen einer ethnischen Gruppe günstiger behandeln als andere. Die aus indirekter Diskriminierung resultierende Ausschließung kann entweder zufällig oder absichtlich sein.

Ein Beispiel indirekter Diskriminierung, das in vielen Länderberichten beschrieben wurde, war die Praxis vieler Unternehmen, sich zwecks Einstellung auf die Familienmitglieder vorhandener Arbeitnehmer zu verlassen. In einer zum größten Teil weißen Belegschaft wurden ethnische Minderheiten daher ausgeschlossen. Dies wurde in den Berichten des Vereinigten Königreiches und Portugals über die Einstellung von Lehrlingen festgestellt und in vielen Fällen auch in den Niederlanden. In Dänemark, wo der Arbeitgeber neue Arbeitnehmer über das Arbeitsamt zu rekrutieren pflegte, beschäftigten viele Unternehmen heute neue Arbeitnehmer in erster Linie dadurch, daß sie ihre Arbeitnehmer bitten, jemanden zu finden, damit sie Arbeitnehmer bekommen, die "kooperieren können". In Deutschland fand man, daß ein Grund für die Unter-Repräsentierung junger Migranten in den modernen Industriesektoren in Nordrhein-Westfalen auf die Praxis zurückzuführen war, die Kinder von Arbeitnehmern einzustellen.

Der französische Bericht beschreibt, daß verschiedene verstaatlichte Unternehmen vielerlei Methoden verwenden, um französischen Staatsangehörigen bei der Zuteilung von Arbeitsplätzen den Vorzug zu geben, wobei eine der wirksamsten Methoden darin besteht, den Kindern bereits im Unternehmen arbeitender Menschen den Vorrang zu geben. So werden in den wichtigsten öffentlichen Diensten freie Stellen zuerst unter den Beschäftigten in Umlauf gebracht und sind bereits von deren Verwandten besetzt, wenn sie extern beworben werden. Die Bevorzugung der Kinder von Beschäftigten wird in Frankreich als ein "ungeschriebenes

Gesetz" bezeichnet, das weitgehend angewandt und oft von den Gewerkschaften unterstützt wird. In Finnland schätze man, daß Rekrutierung über interne und informelle Netze die wichtigste Methode ist, Arbeitnehmer zu finden. Dabei werden Arbeitsvermittlungsstellen weniger als 30 % aller freien Stellen mitgeteilt. Diese Praxis, die in vielen anderen Ländern ebenfalls üblich ist, bedeutet, daß Migranten und ethnische Minderheiten von dem zentralen Einstellungsangebot ausgeschlossen sind.

Arbeitsvermittlungen

Beweismaterial aus mehreren Länderberichten zeigte, daß einige private Arbeitsvermittlungen unkritisch Anweisungen von Arbeitgebern befolgten, ihnen keine Mitarbeiter aus ethnischen Minderheiten zu senden. Beamte des Dänischen Arbeitsamts informierten einen Forscher "ganz inoffiziell", daß sie den Wünschen der Arbeitgeber Rechnung tragen, wenn sie ausdrücklich darum bitten, daß man ihnen keine Einwanderer und Flüchtlinge senden solle. Der französische Bericht beschreibt die Verwendung kodierter Botschaften, die in Stellenangebote bei Arbeitsvermittlungen für Aushilfskräfte hineingeschrieben werden und "keine Ausländer" bedeuten. Beamte des Careers Service, die britische Berufsberatungsstelle, die sich darauf spezialisiert, Schulabgängern und jungen Menschen behilflich zu sein, eine Stelle und berufliche Weiterbildung zu finden, beschrieben Arbeitgeber, die sich sobald sie nur den Namen hörten, weigerten, einen asiatischen Jugendlichen zu interviewen, oder die ausdrücklich angaben, "wir wollen eine/n weiße/n Jugendliche/n". Die Forschung zeigte weiter, daß anstatt rassistischen Arbeitgebern gegenüberzutreten, viele Berufsberater eine Art "schützender Lenkung" vornahmen, indem sie freiwillig Jugendliche ethnischer Minderheiten von Unternehmen und Projekten "weglenkten", wo sie vermuteten, daß man sie ablehnen würde.

Beweise seitens Migranten und ethnischer Minderheiten

Die Berichte zeigen, daß die Erforschung der Erfahrungen von Migranten selbst eine zusätzliche Nachweisquelle für Diskriminierung bietet. Während zwar der Verdacht unfairer Diskriminierung bei der Einstellung für den einzelnen schwierig nachzuweisen ist, ist unterschiedliche Behandlung am Arbeitsplatz stärker sichtbar und für das Opfer spürbar. Viele Berichte

beschrieben, daß Migranten und Ausländer das Gefühl hatten, man gebe ihnen nicht die gleichen Möglichkeiten wie ihren weißen Kollegen.

Ausländer in Dänemark hatten das Empfinden, daß Vorarbeiter ihnen nicht den gleichen Umfang an Anleitung gaben wie dänischen Arbeitnehmern; in den Niederlanden wies die Forschung nach, daß Diskriminierung bei Beförderungen, bei den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen und hinsichtlich der Verteilung von Pflichten vorkommt. In Deutschland beschwerten sich Migranten über unterschiedliche Behandlung hinsichtlich der Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung oder beruflichen Fortkommens, über verbale Schikanen und Unterschiede in der Zuteilung leichter Arbeiten für ältere Arbeitnehmer.

Einzelfälle direkter Rassendiskriminierung am Arbeitsplatz gelangen manchmal durch die Kampagnen von Interessengruppen und Aktivisten ins Blickfeld der Öffentlichkeit oder aber durch die Aufmerksamkeit der Medien. Ein Problem ist jedoch, daß in Ländern, wo es keine effektive gesetzliche "Maschinerie" gibt oder keine Tradition des Aktivismus seitens anti-rassistischer Organisationen oder der Erforschung dieses Gebiets, diese Fälle mit geringerer Wahrscheinlichkeit bemerkt werden.

Diskriminierung und die Schattenwirtschaft

Die Berichte aus Italien, Spanien, Portugal, Griechenland und Irland zeigen, daß in vielen EU-Mitgliedstaaten die relative Neuheit ihres Status als Einwanderungsländer bedeutet, daß sie qualitativ verschiedene Diskriminierungserfahrungen besitzen. Als ehemalige Auswanderungsländer besteht ein Erbe der Sympathie für Migranten und die rassistische Intoleranz, die sie in anderen Ländern erlebten. Dennoch erfahren die neuen Migranten innerhalb vieler dieser Länder heute auch Rassismus und Diskriminierung im Hinblick auf Beschäftigung. Jedoch im Gegensatz zu jenen Ländern, die längere Erfahrung in diesen Fragen haben, gibt es keine etablierte Tradition, Gesetzgebung und sonstige spezifisch antidiskriminierende Maßnahmen zu verwenden, um Diskriminierung am Arbeitsplatz anzugreifen. Einwanderung in einige dieser Länder wird durch einen signifikanten Anteil an Arbeitnehmern ohne Papiere charakterisiert und/oder die Teilnahme am illegalen Arbeitsmarkt.

Die Frage der Diskriminierung in diesem Rahmen ist sehr verschieden davon, wie das Problem in anderen europäischen Ländern gesehen wird. Sie betrifft den hohen Grad an Ausnutzung einer großen Anzahl von Migranten - gleichgültig ob sie Papiere besitzen oder nicht - in schlechten oder illegalen Arbeitssituationen und unter Bedingungen, die von den einheimischen Arbeitnehmern nicht toleriert würden, die sie selbst jedoch nicht zurückzuweisen in der Lage sind. In den Ländern, wo Migranten schon länger etabliert sind und Fragen der "zweiten Generation" Bedeutung bekommen, bezieht sich die Sorge auf die ungerechtfertigte Ausschließung von Migranten und ethnischen Minderheiten von Arbeitsmöglichkeiten aus "rassistischen" oder ethnischen Gründen und das damit verbundene Phänomen der Über-Repräsentierung von Migranten und ethnischen Minderheiten unter den Arbeitslosen. In den Ländern Südeuropas dagegen werden Einwanderer aktiv rekrutiert und vorgezogen, weil sie billiger, schutzloser und williger sind - sie sind weniger in der Lage, sich übermäßiger Ausnutzung in bezug auf Intensität der Arbeit oder Arbeitsstunden zu entziehen. In Österreich wiederum sind Einwanderer wegen der speziellen Rechtssituation, in der sie arbeiten, für Arbeitgeber besonders attraktiv, da sie gezwungen sind, Arbeitsbedingungen zu akzeptieren, die wesentlich schlimmer sind als diejenigen, die Österreicher tolerieren würden. Einwanderer erfahren in diesen Situationen eine perverse Art von "positiver Diskriminierung" im Auswahlverfahren und anschließend am Arbeitsplatz die "negative" Diskriminierung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, die einheimische Arbeitnehmer nicht tolerieren würden. Ist die Arbeit illegal, zögern Einwanderer selbst oft, ihre Situation in der Öffentlichkeit bekannt zu machen; Gewerkschaften bemühen sich manchmal, in den Medien Mißbrauch anzuprangern, doch bisher kam es zu verhältnismäßig wenigen akademischen Untersuchungen rassistischer und diskriminierender Praktiken am Arbeitsplatz.



Fortschritts- hindernisse und strategische Optionen

Ebenso wie sie den Nachweis für Ungleichheit, Benachteiligung und Diskriminierung erbringen, fassen die 16 Länderberichte auch ihre nationalen, unternehmensbezogenen und gewerkschaftlichen Zielsetzungen gegen Diskriminierung zusammen. Die Länderberichte zeigten in vielen Ländern Schwächen der existierenden Gesetzgebung gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz auf, sowie Probleme der Implementierung gesetzlicher und verwaltungsmäßiger Maßnahmen gegen Diskriminierung. Manchmal besteht ein Mangel an politischem Willen auf nationaler Ebene, die bereits existierenden Gesetze zu implementieren. Eine Folge des Vorhandenseins einer schwachen oder schwach angewandten Antidiskriminierungsgesetzgebung besteht darin, daß Arbeitgeber geringem Druck ausgesetzt sind, mehr "freiwillige" Maßnahmen zu treffen, wie zum Beispiel die Verwendung eines Verhaltenskodex oder positiver Aktion in den Ländern, wo solche Maßnahmen offiziell erlaubt oder befürwortet werden.

Die Länderberichte wiesen auf das Vorhandensein einer Reihe von Problembereichen hin. (Nicht alle betrafen alle untersuchten europäischen Länder gleichmäßig.)

1. Unzureichende spezifische Information und Forschung hinsichtlich der

Beschäftigungsumstände von Migranten oder ethnischen Minderheiten und des Auftretens von Diskriminierung.

2. Auftreten von offenem Rassismus gegenüber Migranten oder ethnischen Minderheiten und direkter rassistisch bedingter Ausschluß von Beschäftigungsmöglichkeiten.

3. Praktiken indirekter Diskriminierung am Arbeitsplatz. Hierzu gehört die Verwendung von Familienbeziehungen und inoffiziellen "Akzeptierungs"-Kriterien bei der Rekrutierung.

4. Allgemeine Unwissenheit und Mangel an Bewußtsein der Probleme von Rassismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz seitens vieler Arbeitgeber und Gewerkschaften.

5. Feindseligkeit und Mißverständnisse seitens der Arbeitgeber und Gewerkschaften in bezug auf Chancengleichheits- und Gleichbehandlungspolitik sowie Antidiskriminierungspraktiken und falsche Vorstellungen über die Natur von Rassismus und Diskriminierung.

6. Weitreichende Ideologien des Widerstands gegen Antidiskriminierungsmaßnahmen. Sie mögen in Wirtschafts- oder Markttheorien verwurzelt sein oder sich anderenfalls auf Philosophien hinsichtlich der Prinzipien rassistisch oder ethnisch spezifischer Zielsetzungen im Gegensatz zu Universalmaßnahmen beziehen.

7. In vielen Ländern Schwächen der vorhandenen Gesetzgebung gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz und Probleme bei der Implementierung gesetzlicher und administrativer Maßnahmen gegen Diskriminierung. Manchmal herrscht auf nationaler Ebene ein Mangel an politischem Willen, die vorhandene Gesetzgebung zu implementieren.

8. Mangel an sozialen, wirtschaftlichen und politischen Rechten der "Einwohner" und die damit verbundenen Auswirkungen von "gesetzlicher Diskriminierung", die Nicht-Staatsbürger von bestimmten Berufen ausschließt.

9. Die Abwesenheit von Antidiskriminierungsmaßnahmen auf der Ebene der Europäischen Union.

10. Weitreichendere Entwicklungen, die Fortschritte im Hinblick auf antidiskriminierenden Schutz unterminieren, wie zum Beispiel die

Verbreitung illegaler Arbeit ohne Papiere (Schwarzarbeit), strukturelle Arbeitslosigkeit, usw.

Diese Problembereiche und Hindernisse sind

- Faktoren, die zur Diskriminierung gegen Migranten oder ethnische Minderheiten führen;
- Schranken gegen die Verabschiedung antidiskriminierender Maßnahmen;
- Hindernisse hinsichtlich der effektiven Implementierung von Antidiskriminationsmaßnahmen, nachdem sie verabschiedet wurden.

Einige dieser Probleme lassen sich wirksam durch eine verbesserte Sozialpolitik angehen. Andere wiederum können, realistisch gesehen, nur teilweise angegangen werden; und vielleicht nur das letzte geht über die Aufgabe der Zielsetzungen hinaus, die in diesem Bericht diskutiert werden.

Aktions- bereiche

The right side of the page features a vertical strip with a light gray background. It contains several dark silhouettes of people in business attire, including men in suits and women in dresses, walking in a hallway. The silhouettes are arranged in a way that suggests movement and a professional environment.

Die Länderberichte zeigten, daß Diskriminierung auf vielerlei Weise und auf verschiedenen Ebenen vorkommt. Einige der Maßnahmen, die ergriffen werden müssen, liegen auf EU-Ebene; andere auf Mitgliedstaatsebene. Der Bericht kommt zu dem Schluß, daß es acht Hauptaktionsbereiche gibt:

1. Verbesserung der Rechte von Staatsangehörigen von Drittländern;
2. EU-Richtlinie über Rassendiskriminierung;
3. Einführung eines Verhaltenskodex seitens der EU;
4. Aktion der Mitgliedstaaten in bezug auf Staatsbürgerrechte;
5. Antidiskriminierungsgesetzgebung auf Mitgliedstaatsebene;
6. Freiwillige Maßnahmen gegen Diskriminierung durch Arbeitgeber und Gewerkschaften;
7. mehr Information und Forschung;
8. allgemeiner Arbeitsschutz.

1. VERBESSERUNG DER RECHTE VON STAATSANGEHÖRIGEN VON DRITTLÄNDERN

Das erste Problem ist das des anomalen Status von Staatsangehörigen von Drittländern in der EU und der damit verbundenen Diskriminierung und Benachteiligung. Heute gibt es eine zweistufige Erwerbsbevölkerung: eine mit dem Recht, überall in der EU zu arbeiten, die andere auf ein einziges EU-Land beschränkt. Der Unterschied zwischen EU-Angehörigen und legal ansässigen Staatsangehörigen von Drittländern wird sich vergrößern, wenn sich über den gesamten EU-Binnenmarkt hin weitere Möglichkeiten für Arbeitsplätze, geschäftliche und kulturelle Aktivitäten entwickeln, Staatsangehörige von Drittländern jedoch nicht in der Lage sind, sie zu nutzen, da sie nicht umziehen können. Die Länderberichte führten viele Beispiele an, wie diese Benachteiligung erlebt wird. Es ist wichtig, daß Einwohnern über die gesamte EU hinweg volle Beschäftigungsrechte und Bewegungsfreiheit vermittelt werden.

2. EU-RICHTLINIE ÜBER RASSEDISKRIMINIERUNG

Dieser Bericht zeigte die Probleme auf, die sich aus der großen Verschiedenheit der Antidiskriminierungsgesetzgebung unter den Mitgliedstaaten ergeben. In den verschiedenen EU-Ländern variieren Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung in ihrem Umfang und ihrer Wirksamkeit - und in einigen Fällen sind sie nur in sehr geringem Umfang vorhanden. Viele Mitgliedstaaten befinden sich in völlig verschiedenen Stadien der Entwicklung von Gesetz und Praxis zur Handhabung von Rassendiskriminierung auf dem Beschäftigungssektor; in einigen Fällen ist der Schutz gänzlich unzureichend. Es ist unwahrscheinlich, daß Mitgliedstaaten Maßnahmen einführen, die tatsächlich wirksam sind, solange sie nicht durch eine Richtlinie auf europäischer Ebene dazu angeregt werden. Eine Richtlinie würde eine gemeinsame Zielgrundlage schaffen, die durch Gesetzgebung erreicht werden soll, und gleichzeitig jeder staatlichen Regierung die Flexibilität gestatten, ihre eigenen speziellen Probleme anzugehen.

Die Verpflichtungen der Gleichbehandlungsrichtlinie führten dazu, daß in jedem EU-Land Gesetze eingeführt wurden, die Gleichbehandlung für

Männer und Frauen auf dem Arbeitsmarkt garantieren. Das Gleiche sollte jetzt in bezug auf Rassendiskriminierung geschehen.

3. EINFÜHRUNG EINES VERHALTENSKODEX SEITENS DER EU

Wie im Hauptbericht beschrieben, werden Verhaltenskodizes gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz zur Zeit im Vereinigten Königreich und in den Niederlanden verwendet. Ein Kodex gibt Anleitungen, die Arbeitgebern und anderen helfen, das Gesetz zu verstehen und beschreibt die Zielsetzungen, die implementiert werden können, um zur Beseitigung von Rassendiskriminierung beizutragen und Chancengleichheit am Arbeitsplatz zu verbessern. Ein Kodex kann praktische Hinweise geben, um die Implikationen der Antidiskriminierungsgesetzgebung eines Landes zu erklären und Maßnahmen zur Verringerung der Möglichkeit des Auftretens von ungesetzlichem Verhalten vorschlagen.

Um die Annahme eines solchen Kodex auf Mitgliedstaatsebene anzuregen, wäre es für die EU möglich, einen Verhaltenskodex zur Bekämpfung von Rassendiskriminierung am Arbeitsplatz zu initiieren, der dem Kodex ähnlich wäre, den sie hinsichtlich sexueller Belästigung anregte. Ein solcher Kodex könnte Beschäftigungsfragen in vollem Umfang erfassen: Einstellungs- und Auswahlverfahren, Weiterbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten, Disziplinarverfahren wegen rassistischer Schikanen, Verfahren bei Entlassung und betriebsbedingtem Ausscheiden sowie Berücksichtigung besonderer kultureller oder religiöser Bedürfnisse. Ein Kodex könnte Organisationen veranlassen, Chancengleichheitspolitik und Antidiskriminierungsunterweisung für die Beschäftigten durchzuführen. Es könnte Kodexunterschiede geben, damit verschiedene Kodizes erstellt werden könnten, die sich - wie zum Beispiel in den Niederlanden - speziell auf Gewerkschaften und private Arbeitsvermittlungen beziehen.

Bisher konnten sich die EU-Sozialpartner nicht auf einen gemeinsamen Verhaltenskodex einigen. Als erstes Stadium einigten sie sich auf dem Gipfel des Europäischen Sozialen Dialogs in Florenz im Oktober 1995 auf eine "gemeinsame Erklärung über die Verhütung von Rassendiskriminierung und Fremdenfeindlichkeit sowie Förderung der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz". Darin werden eine Reihe von Maßnahmen aufgeführt, die einen positiven Beitrag zur Verhinderung von Rassendiskriminierung am

Arbeitsplatz leisteten, und weiterhin verschiedene Ansatzmöglichkeiten zur Auswertung des Fortschritts genannt, der auf Grund solcher Maßnahmen zu verzeichnen ist. Die Sozialpartner werden versuchen, diese Erklärung dazu zu nutzen, das Bewußtsein ihrer Mitglieder hinsichtlich dieser Fragen zu verstärken.

4. AKTION DER MITGLIEDSTAATEN IN BEZUG AUF STAATSBÜRGERRECHTE

In Ländern, wo der Erwerb der Staatsbürgerschaft nicht leicht ist, bestehen Beschäftigungsnachteile, die inakzeptabel sind; besonders wenn sich diese auf rechtmäßig ansässige Menschen beziehen, die in einem EU-Land als Nachkommen von Migranten geboren werden. Es ist schwierig, über Maßnahmen gegen Rassismus und Diskriminierung zu sprechen, wenn die Schranke gegen eine Verbesserung dieser Situation im rechtlichen Status dieser Bevölkerungsgruppe besteht. In einer Reihe europäischer Staaten ist Einbürgerung nicht einfach. Das Problem ist jedoch nicht nur einfach die Frage der Staatsbürgerschaft, sondern Zugang zu *doppelter* Staatsbürgerschaft. Selbst wenn rechtmäßig ansässige ausländische Arbeitnehmer nicht eingebürgerte Staatsangehörige ihrer neuen Gesellschaft werden wollen, sollte ihnen ein neuer Einwohnerstatus - ähnlich dem Status der doppelten Staatsbürgerschaft - gewährt werden, der ihnen in dem Land, in dem sie wohnhaft sind, alle Rechte der Staatsbürgerschaft verleihen würde. Hierzu gehört auch das Recht, sich an Wahlen des Landes zu beteiligen. In einigen Ländern bestehen Vorschriften, die es für Migranten "der zweiten Generation" schwierig machen, auf dem Arbeitsmarkt als gleichgestellt gesehen zu werden. Diese rechtliche Diskriminierung müßte als erster Schritt zur "Gleichbehandlung" von Wanderarbeitnehmern beseitigt werden, ehe sonstige Antidiskriminierungsmaßnahmen vollständig wirksam werden können.

5. ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZGEBUNG AUF MITGLIEDSTAATSEBENE

Internationale *Übereinkommen* über Rassendiskriminierung, wie zum Beispiel das IAO-Übereinkommen Nr. 111, haben nur dann wesentliche Wirkung, wenn sie zu innerstaatlicher *Gesetzgebung* führen und sie prägen.

Ein Anfangsprinzip der innerstaatlichen Gesetzgebung besteht darin, Rassendiskriminierung zur strafbaren Handlung und/oder zum zivilrechtlichen Vergehen zu erklären. Diese Gesetzgebung muß sowohl ein starkes Verbot der Rassendiskriminierung in all ihren Formen enthalten als auch eine engagierte Politik ihrer Verfolgung. Nachstehendes wären wahrscheinlich die Komponenten gesetzlicher Maßnahmen gegen Beschäftigungsdiskriminierung. Die Gesetzgebung könnte:

- es für rechtswidrig erklären, in irgendeinem Einstellungsstadium aus Gründen der Hautfarbe, "Rasse", Staatsangehörigkeit, der ethnischen oder staatlichen Herkunft oder Religion zu diskriminieren;
- Anzeigen verbieten, die angeben, daß ein Arbeitgeber aus vorstehenden Gründen zu diskriminieren beabsichtigt;
- es für rechtswidrig erklären, gegen Arbeitnehmer nach ihrer Einstellung in bezug auf ihre Beschäftigungsbedingungen oder die Möglichkeiten zur Weiterbildung oder Beförderung zu diskriminieren;
- "Diskriminierungsdruck", d.h. andere Personen zu bewegen, Handlungen rechtswidriger Diskriminierung auszuführen, für rechtswidrig erklären;
- rassistische Beleidigungen, Belästigung, Bedrohung und Schikanen durch andere Arbeitnehmer für rechtswidrig erklären;
- Einzelpersonen, die sich wegen Diskriminierung beschweren oder in Verfahren, die von anderen Personen angestrengt werden, Informationen erteilen, vor unfairer, schikanöser Maßregelung schützen;
- dem einzelnen "Opfer" das Recht direkten Zugangs zu Gerichten und Tribunalen wegen Rechtsmitteln gegen rechtswidrige Diskriminierung verleihen;
- rassistische Angriffe, Belästigung, Propaganda und allgemeine Anstiftung zum Rassenhaß zur strafbaren Handlung erklären.

Es ist außerdem wichtig, daß die Gesetzgebung den Unterschied zwischen direkter und indirekter Diskriminierung erkennt.

Die Bedeutung einer Agentur

Haben Einzelpersonen nicht genügend Zugang zu Gerichten und Tribunalen, so bedeutet dies eine fundamentale Einschränkung der gesetzlichen Maßnahmen, die von einzelnen Staaten eingeführt wurden. Antidiskriminierungsmaßnahmen können ohne eine Reihe von Implementierungsmaßnahmen nicht wirksam werden. Hierzu gehört die Schaffung einer vom Gesetz und der Zentralregierung gestützten Agentur, die Beratungs- und Prozeßführungsfunktionen übernimmt. Das Vorhandensein einer solchen Agentur ist ein wesentlicher Indikator für Engagement und Fortschritt eines Landes in der Behandlung von Diskriminierung. In verschiedenen Ländern richteten Regierungen besondere Vollstreckungsagenturen ein, die gerichtliche Schritte einleiten und dem einzelnen Prozeßführenden helfen. Dies ist besonders wichtig, wenn einzelne weder die Mittel noch die Fähigkeiten besitzen, ihren Fall bis zu einem Arbeitsgericht/Tribunal zu verfolgen. Eine Agentur könnte sowohl eine erzieherische Rolle als auch formelle Untersuchungsbefugnisse und die Möglichkeit besitzen, Fälle vor Gericht zu bringen. Eine Vollstreckungsagentur mag auch befugt sein, Verhaltenskodizes auszuarbeiten, die Arbeitgeber beraten, was sie zur Vermeidung von Diskriminierung tun sollten.

Vertragserfüllung

Die staatliche Gesetzgebung kann es möglich machen, Antidiskriminierung durch Verwaltungsmaßnahmen zu verfolgen: zum Beispiel Vertragserfüllung. Dieser Fall tritt ein, wenn Regierungs- oder Kommunalbehörden Unternehmen und Stellen, die Güter liefern und Dienstleistungen erbringen, anregen, den Mindestanforderungen in bezug auf Beschäftigungspraxis, einschließlich Chancengleichheit, zu entsprechen. Erfahrungen in den USA und im Vereinigten Königreich zeigten, daß Vertragserfüllung in den betroffenen Unternehmen zu stark verbesserten Chancengleichheitspraktiken führen kann. Da sie eine sehr hohe Kaufkraft besitzen, sind Zentral- und Kommunalregierungen äußerst gut in der Lage, die schnellere Verbreitung guter Praxis herbeizuführen.

6. FREIWILLIGE ANTIDISKRIMINIERUNGSMASSNAHMEN

Ebenso notwendig wie Antidiskriminierungsgesetze ist auch die Anregung einer Reihe sozialpolitischer Initiativen gegen Rassismus und Diskriminierung, einschließlich Chancengleichheitsprogramme, Verhaltenskodizes, positiver Aktion, der Bereitstellung von Ausbildungs- und Informationsmöglichkeiten und Weiterbildung. Das Gesetz kann dazu verwendet werden, nicht nur zu verbieten, sondern auch zu gestatten, anzuregen und zu ermöglichen. Es kann dazu dienen, Organisationen anzuregen, "freiwillige" Maßnahmen - wie zum Beispiel die Annahme einer Chancengleichheitspolitik - zu treffen.

Chancengleichheitspolitik

Antidiskriminierungsgesetze benötigen die Unterstützung einer am Arbeitsplatz durchgeführten Chancengleichheitspolitik.

Chancengleichheitspolitik besteht aus einer Reihe von Zielen und Verfahren, die von einer Organisation übernommen werden und in einer öffentlichen Erklärung zusammengefaßt und allen Arbeitnehmern bekannt gemacht werden sollten. Zur Chancengleichheitspolitik könnten folgende Maßnahmen gehören:

- Erfassung der Arbeitnehmer, die ethnischen Minderheiten angehören;
- "ethnische" Überwachung der Arbeitssuchenden;
- Gleichheitsziele bei Einstellungsverfahren;
- Gleichheitsziele bei Zugang zu Managementpositionen;
- Rekrutierungsinitiativen, um ethnische Minderheiten anzuregen, sich zu bewerben;
- Weiterbildung der mit Einstellung und Auswahl Befassten, um Rassendiskriminierung zu vermeiden;
- positive Aktionsmaßnahmen, um Bewerbungen ethnischer Minderheiten anzuregen;
- Ausbildung für Arbeitnehmer, die einer ethnischen Minderheit angehören, in bezug auf positive Aktion;
- Verfahren gegen rassistische Belästigung.

Ethnische Überwachung

Zur ethnischen Überwachung gehört das Zusammentragen von Statistiken über die ethnische Herkunft aller Arbeitnehmer und Auszubildenden/Lehrlinge, um herauszufinden, wo Mitarbeiter, die einer ethnischen Minderheit angehören, in der Organisation beschäftigt sind und ihren Fortschritt mit demjenigen weißer Arbeitnehmer zu vergleichen. Die Überwachung der Belegschaft und der Entscheidungen, die während der Rekrutierung, Auswahl, Beförderung und bei betriebsbedingtem Ausscheiden getroffen werden, kann im Fall direkter und auch indirekter Diskriminierung einen wichtigen Beitrag leisten. Diese Statistiken können unbeabsichtigte diskriminierende Ergebnisse offenlegen und Arbeitgebern gestatten, Problembereiche mit Hilfe einer Überprüfung der Standardpraktiken anzugreifen, durch spezifisches Training Bewußtheit zu erhöhen und neue Techniken einzuführen, die zu faireren Ergebnissen führen. Das ethnische Profil der Belegschaft bietet den Grundmaßstab, an dem Fortschritt gemessen werden kann. Erfahrungen in den USA zeigten, daß Unternehmen gewöhnlich einen Vorteil aus der Praxis der Überwachung ziehen, nicht zuletzt auf Grund der Tatsache, daß der eigentliche Prozeß der Datenaufzeichnung und -angabe Anstellungs- und Auswahlverfahren und -kriterien ein Maß an Systematisierung verleiht, das zuvor möglicherweise nicht vorhanden war.

Positive Aktion

Positive Aktion versucht, mehr zu erreichen, als lediglich Diskriminierung anzugreifen; zu ihr gehören auch Maßnahmen, die die Ursachen der Unterrepräsentierung in Angriff nehmen, indem zusätzliche Mittel darauf verwendet werden, Mitglieder unter-repräsentierter Gruppen anzuregen und zu unterstützen, sich um Arbeitsplätze zu bewerben. Beispiele der Art positiver Aktionsmaßnahmen, die getroffen werden könnten, sind in einigen Mitgliedstaaten vorhanden. Hierzu gehört das Organisieren spezieller Rekrutierungskampagnen, die sich auf Gegenden ethnischer Minderheiten konzentrieren, oder Werbung in Publikationen für ethnische Minderheiten. Die Länderberichte zeigen, daß einige Menschen "positive Aktion" immer noch mit "positiver Diskriminierung" verwechseln. Arbeitgeber können das Interesse derjenigen anspornen, die sie sich anzuwerben bemühen, und

weitere positive Schritte unternehmen; sie sollten dann jedoch Kandidaten lediglich auf der Basis ihrer Eignung für die betreffende Stelle auswählen. Dies ist etwas anderes als die Verwendung von Quoten, was positive Diskriminierung bedeuten würde. Eine Quote für Menschen festzulegen, die ethnischen Minderheiten angehören, würde fast mit Sicherheit zur Auswahl auf der Basis von "Rasse" anstatt lediglich auf Grund einer Leistungsbeurteilung führen - und dies ist nicht wünschenswert. In den Niederlanden gestattet das Gesetz die bevorzugte Behandlung von Bewerbern ethnischer Minderheiten im Falle ausreichender oder gleicher Qualifizierung für einen Arbeitsplatz. Dies bedeutet jedoch nicht, daß die Qualifizierungsanforderungen für die freie Stelle herabgesetzt werden, um den einer ethnischen Minderheit entstammenden Bewerber einzustellen: Dies würde als inakzeptable "positive Diskriminierung" gesehen.

Gleichheitsziele

Gleichheitsziele bestehen in einer Anzahl von Beschäftigten ethnischer Minderheiten, die Arbeitgeber bis zu einem spezifischen Zeitpunkt durch sowohl positive Aktion als auch Maßnahmen zur Beseitigung direkter und indirekter Diskriminierung zu erreichen hoffen. Sie können sich auf die Zahl oder den Anteil unter-repräsentierter Gruppen in bestimmten Stellen oder Besoldungsstufen beziehen und in bezug auf den Anteil der ethnischen Minderheitsbevölkerung in dem betreffenden Gebiet oder auf dem lokalen Arbeitsmarkt definiert werden. Stellt eine Organisation zum Beispiel Menschen mit Universitätsabschluß für bestimmte professionelle Stellen ein, könnte der nationale Arbeitsmarkt die Basis für die festgelegten Ziele sein. Ziele sind nicht Quoten und dürfen nicht durch diskriminierende Auswahlentscheidungen erreicht werden.

Antidiskriminierungs-Training

Die Länderberichte zeigen, daß sehr viel Unwissenheit hinsichtlich der Beschäftigungsumstände von Migranten und ethnischen Minderheiten und der Diskriminierung, unter der sie leiden, herrscht. Antidiskriminierungs-Training kann Teil der Aktivitäten zur Verstärkung des Bewußtseins dieser Frage sein und wird als wichtiges "Werkzeug" in der Reihe von Techniken gesehen, mit denen man Diskriminierung gegen Migranten und ethnische

Minderheiten bekämpft. Während Training hinsichtlich positiver Aktion einzelnen Menschen Fähigkeiten und Kenntnisse vermittelt, um ihre eigenen Möglichkeiten zu verbessern, zielt Antidiskriminierungs-Training auf Menschen ab, die einen Einfluß auf die Möglichkeiten anderer haben können, und sucht Diskriminierung zu vermindern, indem es Fähigkeiten und Kenntnisse vermittelt oder Einstellungen oder Praktiken ändert. Es gibt viele Formen von Antidiskriminierungs-Training. Einige der verschiedenen Gebiete dieses Trainings sind folgende:

- Vermittlung kultureller Informationen zur Vermeidung von Mißverständnissen am Arbeitsplatz;
- Menschen bewußt machen, daß ihrer eigenen Einstellung und ihrem Verhalten ein rassistisches Element zugrunde liegt und ihnen helfen, Strategien zu entwickeln, dies anzugreifen;
- Menschen die Geschichte und Mechanismen von Rassismus und Diskriminierung bewußt machen und ihnen helfen, Strategien zur Bekämpfung von Rassenungerechtigkeit zu entwickeln;
- Entwicklung von Fähigkeiten und Arbeitspraktiken, um Diskriminierung im Bereich Personalmanagement Einhalt zu gebieten;
- Erklärung der Bedeutung des Chancengleichheitsprogramms einer Organisation und der Pflichten, die dies dem einzelnen auferlegt;
- Erklärung der Antidiskriminierungsgesetzgebung und ihrer Implikationen für die Organisation und den einzelnen.

Das wirtschaftliche Argument für Chancengleichheit

Die vorstehend für Arbeitgeber vorgeschlagenen Maßnahmen lassen sich insofern als "freiwillig" beschreiben, daß das Gesetz ihnen zwar Rechnung trägt, sie jedoch nicht obligatorisch sind. Dennoch implementieren zahlreiche Arbeitgeber diese Maßnahmen. Dies mag aus Gründen der sozialen Gerechtigkeit oder einer Sorge um die Vermeidung weiterer sozialer Probleme geschehen. Einige Arbeitgeber werden durch eine allgemeinere moralische und soziale Besorgnis hinsichtlich der Kluft im Sozialgefüge motiviert, die sich auf Grund der ungerechtfertigten Ausschließung eines Bevölkerungssektors von Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben mag. Deren Implementierung muß jedoch nicht unbedingt einfach altruistischer Natur

sein. Es wird erkannt, daß sich aus der Praxis der Chancengleichheit auch eine Reihe potentieller Vorteile ergeben können. Zum Beispiel:

- ❑ Werden qualifizierte Menschen in einen sekundären Arbeitsmarkt mit schlechten und ungelernten Arbeitsplätzen "eingesperrt", bedeutet dies die ineffiziente Nutzung von Humanressourcen und eine Vergeudung von Talent.
- ❑ Werden Arbeitnehmer unterhalb ihrer Fähigkeiten eingestellt, kann dies zu schlechter Motivierung und geringer Produktivität führen.
- ❑ Migranten gehören meistens der jungen Bevölkerungsgruppe an und stellen auf einigen lokalen Arbeitsmärkten einen zunehmend signifikanten Anteil der Schulabgänger dar. Ein Arbeitgeber, der jungen Menschen einer ethnischen Minderheit daher ein negatives Image bietet, mag Schwierigkeiten haben, die entsprechenden Auszubildenden/Lehrlinge anzuziehen.
- ❑ Die Einführung eines gut verwalteten Chancengleichheitsprogramms, das genaue Überwachung sowohl der vorhandenen Belegschaft als auch neuer Bewerber mit einbezieht, kann neue und hilfreiche Einblicke in Aspekte der Humanressourcen-Verwaltung der Organisation liefern.
- ❑ Unterlassen es Arbeitgeber in einer kulturell diversen Region, ethnische Minderheiten zu rekrutieren und zu verwenden, verlieren sie eine Möglichkeit, sich potentiellen Kunden gegenüber als attraktiv zu zeigen.
- ❑ Wird von einer Organisation vermutet, daß sie Rassendiskriminierung betreibt, besteht die Gefahr schlechter Reklame. Während starkes Engagement in bezug auf Chancengleichheitspolitik für das Firmenimage sehr gut sein kann, kann ein Fall von Diskriminierung vor einem Arbeitsgericht/Tribunal dieses Image sehr stark unterminieren.

Es ist zwar korrekt, daß die Einführung von Chancengleichheitsmaßnahmen einem Arbeitgeber identifizierbare Vorteile verschafft und daß in einigen Mitgliedstaaten einzelne Arbeitgeber sie bereitwillig einführten, doch es ist ebenfalls korrekt, daß ihre weitverbreitete Übernahme ohne weitere Unterstützung durch gesetzliche Maßnahmen unwahrscheinlich ist. Selbst in Ländern wie dem Vereinigten Königreich und den Niederlanden ist es nach wie vor der Fall, daß relativ wenige Anreize bestehen, die Arbeitgeber

ermutigen, in diesem Bereich gute Praktiken einzuführen, die über die Vermeidung ungesetzlicher Diskriminierung hinausgehen. Es gibt daher ein Argument dafür, dem Arbeitgeber stärkere Vorschriften zu machen, Maßnahmen der Chancengleichheit einzuführen.

Empfehlungen an die Gewerkschaften

Gewerkschaften spielen eine besondere und wichtige Rolle in der Integrierung von Wanderarbeitnehmern nicht nur am Arbeitsplatz sondern auch in der weiteren Gesellschaft. Gewerkschaften müssen besondere Maßnahmen ergreifen, um Rassismus und Diskriminierung entgegenzuwirken. Hierzu könnten folgende gehören:

- ❑ Gewerkschaftliche Erziehungsprogramme, die Rassismus und Diskriminierung angreifen. Sie sollten zum Beispiel nicht nur Fragen des Rechtsextremismus behandeln - sie sollten auch den Versuch machen, Bewußtheit hinsichtlich Diskriminierung am Arbeitsplatz und innerhalb der Gewerkschaft sowie Maßnahmen zu entwickeln, die ihr entgegenwirken.
- ❑ Die Annahme einer Chancengleichheitspolitik und eines Verhaltenskodex hinsichtlich der Arbeitgeberrolle der Gewerkschaft selbst sowie bei der Vertretung der Interessen ihrer Mitglieder.
- ❑ Eine Bereitschaft, bei Beschäftigungsbeschwerden, die sich auf Rassendiskriminierung beziehen, nachdrückliche Schritte zu unternehmen; hierzu gehört auch die Bereitschaft, "Opfer" bis vor einem Arbeitsgericht zu unterstützen.
- ❑ Verfahren zur Behandlung rassistischer Schikanen am Arbeitsplatz und die Bereitschaft, Disziplinarmaßnahmen gegen Gewerkschaftsmitglieder zu ergreifen, die sich rassistisches Verhalten zuschulden kommen lassen.
- ❑ Die Bereitschaft, rassistischer Propaganda entgegenzuwirken; hierzu gehört auch die Beteiligung an landesweiten Demonstrationen und Kampagnen zur Verstärkung des Bewußtseins der Öffentlichkeit in bezug auf diese Fragen.
- ❑ Falls notwendig, die Produktion von Gewerkschaftsmaterial in den entsprechenden Sprachen ethnischer Minderheiten. Hierzu könnten auch

Rekrutierungsmaterial und umfassendere Informationen wie zum Beispiel Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften gehören.

- ❑ Ermutigung der Arbeitgeber, Antidiskriminierungsmaßnahmen anzunehmen, indem zum Beispiel Chancengleichheitsklauseln in Tarifvereinbarungen mit einbezogen werden; weiterhin Ermutigung der Arbeitgeber, freiwillige Maßnahmen zu treffen: Verhaltenskodizes, faire Personalverfahren bei Rekrutierung und Beförderung, usw.
- ❑ Ermutigung der Migranten, Gewerkschaften nicht nur beizutreten, sondern auch Gewerkschaftsverantwortung zu teilen, darauf hin zu arbeiten, Schranken abzubauen, die Wanderarbeitnehmer und sonstige Arbeitnehmer ethnischer Minderheiten daran hindern, in der Gewerkschaft eine Position zu erreichen.

Im allgemeinen sollten Gewerkschaften ihre Aktivitäten nicht einfach nur auf den Arbeitsplatz beschränken, sondern sich auch mit der weitergehenden Position der Wanderarbeitnehmer in der Gesellschaft befassen. Die europäischen Gewerkschaften sehen es in zunehmendem Umfang als wichtig, die Rechte und den Schutz aller Arbeitnehmer, einschließlich Wanderarbeitnehmer ohne Papiere, zu sichern. Dieser Bericht zeigte, daß offizielle Maßnahmen gegen Diskriminierung durch den illegalen Arbeitsmarkt unterminiert werden. Gewerkschaften sollten es daher zu ihrer vordringlichen Aufgabe machen, ihren Schutz auf Arbeitnehmer auf dem illegalen Arbeitsmarkt auszudehnen; dies schließt Arbeitnehmer ohne Papiere mit ein.

7. MEHR INFORMATION UND FORSCHUNG

Der Bericht beschreibt, daß Länderberichte durch unvollständige nationale Statistiken und noch spezifischer durch einen Mangel an Forschung über die Erfahrungen von Migranten auf dem Arbeitsmarkt und in bezug auf Diskriminierung gehindert wurden. In vielen der 15 Mitgliedstaaten gab es relativ wenig oder gar keine Forschung, auf die Bezug genommen werden konnte, geringes öffentliches Bewußtsein der Diskriminierungspraktiken und daher kaum eine Debatte hinsichtlich ihrer Implikationen für soziale Ausgrenzung. Das Akzeptieren der Vorstellung "keine Probleme hier" bedeutet, es gibt nur wenig Anreiz zur Forschung, deren Abwesenheit dann wiederum die Vorstellung verstärkt, daß kein Problem vorhanden ist. Einige

Berichte betonten ausdrücklich, daß es keinen Fortschritt auf dem Gebiet verbundener sozialpolitischer Entwicklungen gegen Ausgrenzung geben kann, solange kein umfassenderes Bewußtsein durch Feststellung und Besprechung der verschiedenen Diskriminierungs- und Ausgrenzungsprozesse erreicht wird.

Es ist wichtig, das öffentliche Bewußtsein durch umfangreiche Untersuchungen über die Erfahrungen Nicht-Einheimischer mit unterschiedlichem ethnischen Hintergrund zu steigern. Hierzu gehören auch diejenigen, die eventuell illegal arbeiten. In vielen Ländern liefern die offiziellen Statistiken heute nur Informationen über Ausländer. Doch auch wenn Einwanderer und Flüchtlinge eingebürgert wurden, sind sie nach wie vor der Rassendiskriminierung ausgesetzt. Wenn die offiziellen Statistiken keine Einzelheiten angeben, können Forscher daher eine wichtige Rolle spielen, indem sie spezifische Erhebungen vornehmen, die einige der Wissenslücken füllen. Forschung muß auch in bezug auf die Situation durchgeführt werden, der sich Migranten in Unternehmen und Gewerkschaften ausgesetzt sehen, ehe viele Schlüsselpersonen in diesen Organisationen von der Notwendigkeit von Antidiskriminierungsmaßnahmen überzeugt sind. Werden schließlich Chancengleichheits- und Antidiskriminierungsmaßnahmen verabschiedet, müssen Fallstudien der Organisationen, die sie anwenden, durchgeführt werden, um die Kenntnis guter Praxis an andere weiterzuvermitteln.

Diskriminierungstests

Wie bereits an anderer Stelle in diesem Bericht argumentiert wurde, sind statistische Indikatoren der Ungleichheit an sich nicht genug. Weitere Arten von Forschung sind daher notwendig. Diskriminierungstests, wobei Menschen unterschiedlicher ethnischer Herkunft doch mit gleichen Qualifikationen sich um Arbeitsplätze bewerben, sind ein wertvoller Weg, um den Grad der Diskriminierung herauszufinden. Zwar erweitert das Internationale Arbeitsamt (IAA) sein Programm für Diskriminierungstests, doch in vielen Ländern wurde ein solcher Test nie durchgeführt und es ist wichtig, daß diese Arbeit als eines der ersten Stadien eines Forschungsprogramms durchgeführt wird.

Qualitative Forschung

Diskriminierungstests, wie sie durch das IAA durchgeführt werden, sind wirksam und stellen ein wichtiges erstes Stadium dar, haben jedoch hinsichtlich ihres Erklärungswertes ihre Grenzen. Sie zeigen deutlich das Vorhandensein des Problems, vermitteln jedoch nur geringe weitere Einblicke in die ihm zugrundeliegenden Prozesse. Qualitative Forschung kann hier ergänzend wirken und zu der bereits durchgeführten Forschungsarbeit einen Beitrag leisten, indem sie die Einstellungen, Motive und Praktiken der wesentlichen Akteure am Arbeitsmarkt im Detail untersucht. Hierzu gehören Arbeitgeber, Gewerkschaftler und die Wanderarbeitnehmer selbst. Sie kann auch Praktiken am Arbeitsmarkt zutage bringen, die zur Ausschließung von Migranten und ethnischen Minderheiten beitragen, selbst wenn sie nicht von Rassismus oder bewußter Diskriminierung motiviert werden.

Forschung über den illegalen Arbeitsmarkt

Die Frage der Diskriminierung und des illegalen Arbeitsmarktes unterscheidet sich qualitativ von den Fragen der Beschäftigungsdiskriminierung und der "zweiten Generation", die in vielen EU-Ländern diskutiert werden. Dennoch sind die beiden Probleme miteinander verknüpft. Das Vorhandensein des illegalen Arbeitsmarktes unterminiert Antidiskriminierungsmaßnahmen und schafft eine Arbeitnehmerklasse, die nicht in der Lage ist, den Schutz solcher Maßnahmen in Anspruch zu nehmen. Die Länderberichte beschreiben die Schwierigkeiten, Einzelheiten der starken Ausnutzung aufzudecken, der eingewanderte Arbeitnehmer ausgesetzt sind. Einwanderer melden diese Praktiken selten, oft weil sie keine Papiere besitzen. Dies ist ein Grund für weitere Forschungsarbeiten. Qualitative Forschung sollte durchgeführt werden, um Licht hierauf zu werfen und diese Praktiken dem Wissen der Öffentlichkeit preiszugeben. Weiterhin sollte behutsame, ethnographische Arbeit mit Arbeitnehmern auf dem illegalen Arbeitsmarkt durchgeführt werden, um ein vollständigeres Bild zu erhalten, wie Menschen solche Beschäftigungsverhältnisse eingehen, wie informelle Netze arbeiten und in welcher Beziehung der inoffizielle zum offiziellen Arbeitsmarkt steht.

Internationaler Informationsaustausch

Ein internationaler Erfahrungsaustausch über Fragen wie zum Beispiel Staatsbürgerschaft und Antidiskriminierungsgesetzgebung, Erfahrungen mit Chancengleichheitspolitik, usw. sollte stattfinden. Dies läßt sich am besten durch internationale Organisationen koordinieren, die auf europäischer Ebene einen solchen Austausch in die Wege leiten könnten. Manager und Führungskräfte in Unternehmen und Gewerkschaften sollten mit denjenigen anderer Länder zusammenkommen, um sowohl gute als auch schlechte Erfahrungen im Feld auszutauschen. Zum Beispiel könnte ein Treffen der Personalchefs auf europäischer Ebene eingeleitet werden, wo Manager aus Unternehmen mit einer Chancengleichheitspolitik ihre Kollegen hinsichtlich der Vorteile und Probleme dieser Politik informieren könnten. Die Europäische Union und Initiativen, die von der Europäischen Kommission oder sonstigen europäischen Institutionen gestartet werden, können wertvolle Initiatoren solcher Aktivitäten sein.

8. ALLGEMEINER ARBEITSSCHUTZ

Selbst mit den besten Maßnahmen haben Antidiskriminierungsgesetze und -praktiken nur eine beschränkte Auswirkung im Zusammenhang mit allgemeiner Arbeitsdegradierung. Schutz gegen Diskriminierung kann nur im Zusammenhang mit einem zumutbaren Mindeststandard an Arbeitsschutz wirksam sein. Auf EU-Ebene wurde diese Frage mit Hilfe der Sozialcharta und des Sozialkapitels des Maastrichter Vertrags angegangen.

Selbst in Ländern mit starker Antidiskriminierungsgesetzgebung werden Antidiskriminierungsmaßnahmen in der Praxis in bedeutendem Umfang unterminiert, wenn der Standard des allgemeinen Arbeitsschutzes schwach ist. In einigen Ländern mit einem höheren Standard an allgemeinem Arbeitsschutz nützen diese Maßnahmen Wanderarbeitnehmern oft ebenso wie einheimischen Arbeitnehmern; sind jedoch nur schwache oder überhaupt keine Antidiskriminierungsmaßnahmen vorhanden, so sind Wanderarbeitnehmer und Arbeitnehmer ethnischer Minderheiten nicht in der Lage, Schutz vor den zusätzlichen Benachteiligungen zu suchen, denen nur "sichtbare" Minderheiten ausgesetzt sind. Es ist ganz offensichtlich, daß beide Elemente notwendig sind: allgemeine Arbeitsschutzmaßnahmen und spezifischere Antidiskriminierungsmaßnahmen in allen EU-Mitgliedstaaten.

Ohne einen allgemein höheren Arbeitsschutzstandard betont das Vorhandensein von Antidiskriminierungsgesetzen die Kluft auf dem Arbeitsmarkt, wo nur durch eine Gewerkschaft geschützte Menschen mit relativ sicheren Arbeitsplätzen in der Lage sind, auf ihren Rechten zu bestehen. Die schutzloseren und benachteiligteren Arbeitnehmer in marginalisierten Arbeitsplätzen und mit geringstem Zugang zum Gesetz werden Antidiskriminierungsgesetzgebung fast irrelevant finden.

Es besteht die Gefahr einer zunehmend breiter werdenden Kluft zwischen denjenigen mit einigermaßen sicherer, gut bezahlter Arbeit und denjenigen, die vom Arbeitsmarkt vollkommen ausgeschlossen sind oder am unsicheren Rand des Arbeitsmarktes in verschiedenen Formen prekärer oder "atypischer" Beschäftigung existieren. Wird dieser Kluft gestattet, sich weiterzuentwickeln, führt dies zu einer "dualen Gesellschaft". Ein Bericht der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen argumentiert, daß Europa sich der Wahl zwischen einer dualen und einer aktiven Gesellschaft gegenüber sieht:

Eine "*duale*" Gesellschaft, in der Reichtum von einer hochqualifizierten Erwerbsbevölkerung unter Verwendung einer Kapitalausstattung auf der Basis fortschrittlicher Technologie produziert und Einkommen dann mit Hilfe von Sozialversicherungszahlungen auf nicht-aktive Menschen übertragen wird, als Basis für ein gewisses Maß an sozialer Gerechtigkeit.

Eine "*aktive*" Gesellschaft, in der eine umfassendere Einkommensverteilung stattfindet, die durch andere Mittel als Sozialversicherungsübertragung erreicht wurde, und in der jeder Mensch das Gefühl hat, daß er/sie nicht nur zur Produktion einen Beitrag leisten kann, indem all diejenigen, die arbeiten möchten, eine angemessene Chance des Zugangs zur Beschäftigung besitzen, sondern auch durch Mitwirkung an Leben und Entwicklung der Gesellschaft.

Es wird argumentiert, daß eine "*duale Gesellschaft*" wahrscheinlich keinen sozialen Zusammenhalt besitzt. Das bedeutet, daß einige Bürger zu langen Perioden - manchmal lebenslänglich - (im besten Fall) unerfüllten Potentials und (im schlechtesten Fall) der Armut verurteilt sind. Es bedeutet weiterhin die beständige Unterminierung der wirtschaftlichen Konkurrenzfähigkeit Europas; denn wo der soziale Zusammenhalt fehlt, ist ein Preis zu zahlen.

Daher, so wird argumentiert, muß die Wahl auf die *“aktive Gesellschaft”* fallen. *“Sie allein kann sozialen Zusammenhalt bieten und gestattet in der Tat, dem Begriff eine Bedeutung zu vermitteln: eine Gesellschaft, die darauf abzielt, Ungleichheiten zu verringern, die durch soziales und wirtschaftliches Ungleichgewicht ausgelöst werden; doch dies nicht nur durch Sozialversicherungszahlungen sondern durch die Möglichkeit der Beteiligung für alle.”* Wird Ethnizität oder Hautfarbe einer der Markierungspunkte dieses Dualismus, so sind die sozialen Implikationen einer *“dualen Gesellschaft”* noch schwerwiegender. Eine Möglichkeit zur Unterstützung des Zugangs aller Gruppen zur Beschäftigung und Mitwirkung an der Entwicklung der Gesellschaft besteht auf dem Weg der gesetzlichen und freiwilligen Antidiskriminierungsmaßnahmen, die in diesem Bericht diskutiert werden.

Anhang



Die 16 Länderberichte wurden von Nachstehenden geschrieben:

Österreich

August Gächter, Institut für Höhere Studien, Wien

Belgien

Albert Martens, Katholieke Universiteit, Leuven

Dänemark

Jan Hjørnø, Dänisches Zentrum für Migration und ethnische Studien, Sydjysk Universitetscenter, Esbjerg

Finnland

Elina Ekholm, Maarit Pitkänen, Universität Helsinki, Vantaa Fortbildungsinstitut

Frankreich

Véronique de Rudder, Maryse Tripier, François Vourc'h, Unité de Recherches Migrations et Société, Université Paris 7

Deutschland

Nora Räthzel, Institut für Migrations- und Rassismusforschung e.V., Hamburg

Griechenland

Rossetos Fakiolas, Staatliche Technische Universität, Athen

Irland

NEXUS Research Cooperative, Dublin

Italien

Giovanna Campani, Universität Florenz; Giovanni Mottura, Universität Modena; Francesco Carchedi, PARSEC, Rom; Enrico Pugliese, Universität Neapel

Luxemburg

Serge Kollwelter, Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés, Luxemburg

Niederlande

Mitzi Gras, Frank Bovenkerk, Universität Utrecht

Norwegen

Jon Rogstad, Institutt for samfunnsforskning, Oslo

Portugal

Maria Leonor Palma Carlos, Genoveva Calvão Borges, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento, Lissabon

Spanien

Lorenzo Cachón-Rodríguez, Departamento de Sociología, Universidad Complutense de Madrid

Schweden

Maritta Soininen, Mark Graham, Statsvetenskapliga institutionen, Stockholms Universitet

Vereinigtes

John Wrench, David Owen, Centre for Research in Ethnic

Königreich

Relations, University of Warwick

Weitere Exemplare der einzelnen Länderberichte sind von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Loughlinstown House, Shankill, Co. Dublin, Irland erhältlich.
Tel: +353 1 204 3100 Fax: +353 1 282 6456

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

DIE VERHINDERUNG VON RASSISMUS AM ARBEITSPLATZ

Zusammenfassung

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

1996 – 44 S. – 14.8 x 21 cm

ISBN 92-827-7108-3

Preis in Luxemburg (ohne MwSt) : ECU 7

“Die Stiftung hat die Aufgabe, zur Konzipierung und Schaffung besserer Lebens- und Arbeitsbedingungen durch eine Aktion zur Förderung und Verbreitung von Kenntnissen beizutragen, die geeignet sind, diese Entwicklung zu unterstützen. Im Hinblick darauf obliegt es der Stiftung, auf Grund praktischer Erfahrungen die Überlegungen zur mittel- und langfristigen Verbesserung der Lebensverhältnisse und der Arbeitsbedingungen zu entwickeln und zu vertiefen und Änderungsfaktoren festzustellen.” (Verordnung [EWG] Nr. 1365/75 des Rates vom 26. Mai 1975, Artikel 2)



**Europäische Stiftung zur
Verbesserung der Lebens- und
Arbeitsbedingungen**

Loughlinstown,
Dublin 18, Irland
Telefon: (+353) 1 204 3100
Telefax: (+353) 1 282 6456

Die Verhinderung von Rassismus am Arbeitsplatz - Zusammenfassung

Diese Broschüre faßt die wichtigsten Befunde der Länderberichte aus allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union und Norwegen zum Thema Rassismusverhinderung am Arbeitsplatz zusammen. Sie gibt einen Überblick über die gegenwärtige Situation auf dem Arbeitsmarkt im Zusammenhang mit Diskriminierung von eingewanderten Arbeitnehmern sowie ethnischen Minderheiten und bietet eine Auswahl von möglichen zukünftigen Initiativen, die zu einer Verhinderung von Diskriminierung und Rassismus am Arbeitsplatz führen könnten.

Preis in Luxemburg (ohne MwSt) : ECU 7



AMT FÜR AMTLICHE VERÖFFENTLICHUNGEN
DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

L- 2985 Luxembourg

