

Praktiken der Gewerkschaften zur Bekämpfung von Diskriminierungen und zur Förderung von Vielfalt

Zusammenfassung



Diese Veröffentlichung wird unterstützt durch das Programm der EU für Beschäftigung und Soziale Solidarität – PROGRESS (2007-2013).

Dieses Programm wird von der Generaldirektion Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit der Europäischen Kommission verwaltet. Es wurde zu dem Zweck geschaffen, einen finanziellen Beitrag zur Verwirklichung der Ziele der Europäischen Union in den Bereichen Beschäftigung und Soziales – wie in der sozialpolitischen Agenda ausgeführt – und somit zum Erreichen der einschlägigen Vorgaben der Europa 2020-Strategie in diesen Bereichen zu leisten.

Das auf sieben Jahre angelegte Programm richtet sich an alle maßgeblichen Akteure der 27 Mitgliedstaaten, der EFTA, dem EWR sowie der Kandidatenländer und potenziellen Kandidatenländer, die an der Gestaltung geeigneter und effektiver Rechtsvorschriften und Strategien im Bereich Beschäftigung und Soziales mitwirken können.

Mit PROGRESS wird das Ziel verfolgt, den EU-Beitrag zur Unterstützung des Engagements und der Bemühungen der Mitgliedstaaten mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen und eine kohäsive Gesellschaft aufzubauen, zu stärken. Daher dient PROGRESS folgenden Zwecken:

- Analyse und Strategieberatung in PROGRESS-Politikfeldern;
- Überwachung der Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften und -strategien in PROGRESS-Politikfeldern und Berichterstattung hierüber;
- Förderung des Strategietransfers, des Lernens voneinander und der gegenseitigen Unterstützung auf der Ebene der Mitgliedstaaten im Zusammenhang mit den Zielen und Prioritäten der EU sowie
- Weitergabe der Ansichten von Akteuren und breiter Öffentlichkeit

Weitere Informationen unter:

<http://ec.europa.eu/progress>

Praktiken der Gewerkschaften zur Bekämpfung von Diskriminierungen und zur Förderung von Vielfalt

Europäische Studie zur Anti-Diskriminierung und Vielfalt
der Gewerkschaften: innovative und signifikante Praktiken
im Kampf gegen Diskriminierung und zur Förderung der Vielfalt

Zusammenfassung

Europäische Kommission

Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit

Referat G4

Manuskript abgeschlossen im Mai 2010

Diese Publikation wurde von der Europäischen Kommission, Generaldirektion für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit im Rahmen eines Auftrags (Mapping Studie über die Praktiken der Gewerkschaften zur Bekämpfung von Diskriminierungen und Förderung von Vielfalt (VC/2008/295)) durch das „Working Lives Research“-Institut, der Metropolitan Universität in London, finanziert und für deren Nutzung vorbereitet. Sie vertritt nicht unbedingt die Meinung der Europäischen Kommission, Generaldirektion für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit. Weder die Europäische Kommission, noch irgendeine andere Person, die im Namen der Kommission handelt, übernimmt Verantwortung für jegliche Verwendung der darin enthaltenen Informationen dieser Publikation.



**Working Lives Research Institute
London Metropolitan Universität**

31 Jewry Street,
London EC3N 2EY, UK
Telefon: 00 44 207 320 3042
Fax: 00 44 207 320 3032
Email: s.mckay@londonmet.ac.uk
s.jefferys@londonmet.ac.uk
Webseite: <http://www.londonmet.ac.uk>
<http://www.workinglives.org>

© Umschlagfotos: Fotolia

Für die Benutzung oder den Nachdruck von Fotos, die nicht dem Copyright der Europäischen Union unterstellt sind, muss eine Genehmigung direkt bei dem/den Inhaber(n) des Copyrights eingeholt werden.

Europe Direct soll Ihnen helfen,
Antworten auf Ihre Fragen
zur Europäischen Union zu finden

**Gebührenfreie einheitliche
Telefonnummer (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Einige Mobilfunkanbieter gewähren keinen Zugang zu
00 800-Nummern oder berechnen eine Gebühr.

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet,
Server Europa (<http://europa.eu>).

Katalogisierungsdaten und eine Inhaltsangabe befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2010

ISBN 978-92-79-16255-8
doi:10.2767/87719

© Europäische Union, 2010
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Printed in Belgium

GEDRUCKT AUF ELEMENTAR CHLORFREI GEBLEICHTEM PAPIER (ECF)

Vorwort

Der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union gibt der Union ein klares Mandat bei der Bekämpfung der Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse und der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik, einschließlich der Beschäftigung.



Die Aufnahme der Charta der Grundrechte in den Vertrag und die Richtlinie 2000/78/EG, welche die Diskriminierung im Beschäftigungsbereich verbietet, liefern uns den nötigen Rückhalt für die Aufgabe, Nichtdiskriminierung im Arbeitsumfeld zu verwirklichen.

Uns ist jedoch allen bewusst, dass Diskriminierung weiterhin in allen Dimensionen der Beschäftigung vorzufinden ist, vom Einstellungsverfahren über die Gehälter bis hin zur Laufbahnentwicklung, besonders zu Zeiten des wirtschaftlichen Abschwungs.

Die Gewerkschaften spielen eine wichtige Rolle bei der Bekämpfung aller Arten von Diskriminierungen mit einer Vielzahl von Maßnahmen und Instrumenten. Dazu gehören: mit den Arbeitgebern verhandeln, um die Beseitigung der Diskriminierung am Arbeitsplatz zu gewährleisten und die Chancengleichheit zu fördern, die Unterstützung von Opfern von Diskriminierung und die Überwachung von Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Aus diesen Gründen hat die Kommission diese Studie in Auftrag gegeben, die eine strukturierte Bestandsaufnahme bietet über die wichtigsten und/oder innovativsten Initiativen der Gewerkschaften um Diskriminierung zu bekämpfen und Vielfalt zu fördern. Meinen herzlichen Dank an die europäischen, nationalen und lokalen Gewerkschaften für ihren entscheidenden Beitrag zu dieser Arbeit.

Die 130 Initiativen, welche als besonders innovativ oder signifikant einzustufen sind, decken alle Diskriminierungsgründe ab, darunter auch anspruchsvolle Themen wie Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung. Sie betreffen Ausbildung, Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern, die Anpassung gewerkschaftlicher Strukturen und die Zusammenarbeit mit NRO.

Als Vizepräsidentin der Kommission, zuständig für Justiz, Grundrechte und Bürgerschaft, begrüße ich diese Forschung, deren weite Verbreitung deutlich die Debatten über die Gleichstellung und Anti-Diskriminierung am Arbeitsplatz anregen wird.

A handwritten signature in blue ink, which appears to be 'V. Reding'.

Viviane Reding

Vizepräsidentin der Europäischen Kommission
Justiz, Grundrechte und Bürgerschaft

Inhalt

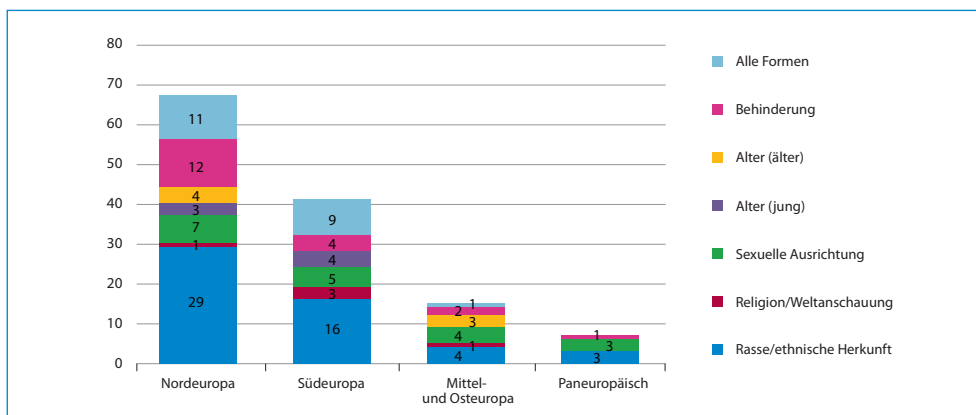
Vorwort	3
1. Die Mapping-Studie	6
2. Sechs zentrale Ergebnisse	7
3. Die 'Good-Practice' Fallstudien (Studien über bewährte Verfahren)	10
4. Wichtige Vorschläge für Maßnahmen	14

1. Die Mapping-Studie

Diese Publikation betont die Schlüsselemente der 34-Länder-Studie, welche von der Arbeitsgruppe „Working Lives Research Institute“ – WLRI, der London Metropolitan Universität durchgeführt wurde und von der Europäischen Kommission - Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit in Auftrag gegeben wurde. Das Ziel war, gewerkschaftliche Vorgehensweisen zur Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung der Gleichstellung und Vielfalt zu sammeln und darzulegen. So wurden 130 Best-Practice-Initiativen identifiziert. Die ganze Forschung hindurch leitete eine Project Steering Group (PSG) ⁽¹⁾ die Studie. Von den 130 Initiativen wählte die PSG 15 aus, zu denen vertiefende Fallstudien durchgeführt wurden.

Interviews mit den Gewerkschaftsvertretern in allen 34 Ländern wurden zur Identifikation relevanter Daten verwendet. Ergänzt durch Dokumente und andere Recherchen, ermittelte die Studie solche Initiativen (kategorisiert als bedeutsam oder innovativ), welche die fünf Formen der Diskriminierung abdecken - Rasse und ethnische Herkunft, sexuelle Ausrichtung, Religion oder Weltanschauung, Alter (jung und alt) und Behinderung ⁽²⁾. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der 130 Initiativen.

Abbildung 1: Formen der Diskriminierung nach geographischen Clustern ⁽³⁾



⁽¹⁾ Die Project Steering Group umfasst die WLRI, die GD Beschäftigung, die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, gewerkschaftliche Vertreter des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), der Ausschuss für Bildung des Europäischen Gewerkschaftsbundes (ETUCE), den Europäischen Verband der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes (EGÖD), European Managers (CEC) und den Rat der europäischen Fach- und Führungskräfte (EUROCADRES).

⁽²⁾ Die rechtlichen Rahmenbedingungen auf EU-Ebene basieren auf Artikel 19 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV). Sie setzen sich aus der Richtlinie 2000/43/EG zusammen, welche den Grundsatz der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und der ethnischen Herkunft beinhaltet. Darüber hinaus bildet die Richtlinie 2000/78/EG einen allgemeinen Rahmen für die Verwirklichung von Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf im Sinne von Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung.

⁽³⁾ Für die Zwecke dieser Studie waren nordeuropäische Länder: Österreich, Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Irland, Island, Liechtenstein, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Schweden und das Vereinigte Königreich. Südeuropäische Länder waren Zypern, Spanien, Italien, Malta, Portugal und Griechenland. Mittel- und osteuropäische Länder waren: Bulgarien, Kroatien, Tschechische Republik, Estland, ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Ungarn, Litauen, Lettland, Polen, Rumänien, Serbien, Slowenien, Slowakei und die Türkei.

Im Rahmen der Studie fand am 22. März 2010 ein Seminar in Madrid statt, bei dem mehr als 60 Teilnehmer Präsentationen diskutierten, die auf den 15 Good-Practice-Fallstudien basierten. Man erörterte, wie die Gewerkschaften effektive und nachhaltige Initiativen zur Bekämpfung von Diskriminierung auf nationaler und auf EU-Ebene weiterentwickeln könnten. Die Anwesenden bedachten die Herausforderungen und wie Hindernisse überwunden werden können.

Vier Themen standen im Mittelpunkt der Studie:

- Gewerkschaftliche Praktiken zur Förderung der Gleichstellung und Bekämpfung von Diskriminierung;
- Gewerkschaftliche Trainingseinheiten zur Förderung von Gleichstellung;
- Sozialer Dialog und Methoden zur Förderung der Gleichstellung und Bekämpfung von Diskriminierung am Arbeitsplatz; und
- Zusammenarbeit mit NRO gegen Diskriminierung.

Diese vier Themen bilden auch die Basis der ersten Publikation, die ausführlich über die Ergebnisse der Studie berichtet.

2. Sechs zentrale Ergebnisse

Die Studie zeigt, dass die Gewerkschaften auf allen Ebenen in Europa Initiativen entwickelt haben, welche Diskriminierung bekämpfen und Gleichstellung fördern. Sie zeigt auch, dass innovative und signifikante Initiativen nicht auf ein geografisches Gebiet oder auf eine Form der Diskriminierung beschränkt sind.

Erstes zentrales Ergebnis

Die Mehrheit der Initiativen handelte von Diskriminierung rassischer und ethnischer Minderheiten, gefolgt von Altersvielfalt, sexueller Ausrichtung, Behinderung und der Religion oder Weltanschauung. Die Initiativen setzten sich mit lang anhaltenden Fragen der Diskriminierung auseinander. Sie konzentrierten sich aber auch auf neue Interventionsbereiche und auf die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und anderen Organisationen der Zivilgesellschaft, um Gleichberechtigung am Arbeitsplatz und darüber hinaus zu fördern.

Bezogen auf beispielsweise Diskriminierung aufgrund von Rasse und ethnischer Herkunft, liegt in einigen Gewerkschaften der Fokus auf der Anpassung struktureller Veränderungen oder Förderung der Beteiligung ethnischer Minderheiten. Beispiele enthalten die Gründung ständiger Ausschüsse zu Rasse/ethnischer Herkunft, die Entwicklung spezieller Strukturen oder gezielte Weiterbildung.

- Gewerkschaftliche Strategien beinhalten den Aufbau von Partnerschaften mit Arbeitgebern, gemeinnützigen Organisationen und Nichtregierungsorganisationen. Diese Partnerschaften erlauben den Gewerkschaften sich mit größeren Gemeinschaften zusammenzuschließen und voneinander zu lernen.
- Strategien zielen ebenfalls auf die Beseitigung von Schranken zwischen lokalen Arbeitnehmern und solchen aus ethnischen Minderheiten mit Blick auf die Gewährleistung von Chancengleichheit und der Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer am Arbeitsplatz. Dies erfolgt zum Beispiel durch Vereinbarungen zum Jahresurlaub, welcher die Vielfalt der Arbeitnehmerschaft und ihre unterschiedlichen Bedürfnisse anerkennt.

Zweites zentrales Ergebnis

Es gibt eine Reihe von Beispielen des **sozialen Dialogs** zu Chancengleichheit und Gleichbehandlung zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern. Dies hat häufig zu Vereinbarungen geführt und in einigen Fällen finden solche Vereinbarungen im Rahmen einer umfassenderen Vielfaltstrategie statt.

- Die Initiativen reichen von der Suche nach Lösungen bis hin zur Verbesserung der Situation benachteiligter Gruppen. Beispielsweise die Verbesserung qualifizierender Ausbildungsmöglichkeiten, den Zugang zu Arbeitsplätzen für ethnische Minoritäten oder LSBT-Arbeitnehmer und Tarifverträge ohne diskriminierende Kriterien, wie zum Beispiel Altersbarrieren oder sich auf das Alter beziehende Kriterien.
- Gewerkschaften setzen sich für eine stärkere Position der Sozialpartner bei der Bewältigung von Gleichstellungsfragen ein, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen.

Drittes zentrales Ergebnis

Einige Gewerkschaften **verändern ihre Strukturen** um auf die Entwicklung von Agenten zur Gleichstellung reagieren zu können. Die Initiativen beinhalten:

- Anpassung der internen Strukturen indem Gleichstellungsabteilungen oder –Büros eingerichtet werden; Beauftragte werden speziell für Diskriminierung ernannt;
- Förderung selbstorganisierter Gruppen; Mitglieder verwundbarer Gruppen zu Gewerkschaftsämtern ermutigen; und reservierte Sitze im Verwaltungsrat bereitstellen

Viertes zentrales Ergebnis

Viele Gewerkschaften **arbeiten effektiv mit NRO zusammen** insbesondere im Hinblick auf die Durchsetzung oder die Einführung neuer Rechte auf nationaler und/oder EU-Ebene. Sie berichten, dass sie ihre größere Erfahrung zu den Diskriminierungsformen in die Initiativen einbrachten und ihre Fähigkeiten dazu nutzten, die Gewerkschaft mit einer breiteren Öffentlichkeit in Kontakt zu bringen. Gewerkschaftliche Kampagnen mit NRO werden am häufigsten gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit oder zur Unterstützung der Rechte von Lesben, Homosexuellen, Bisexuellen und Transgender (LSBT) durchgeführt.

- Die Gewerkschaften initiierten oder unterstützten die enge Zusammenarbeit mit unabhängigen NRO durch, beispielsweise die Teilnahme an NRO Veranstaltungen wie Pride und gemeinsamen Kampagnen für die Rechte Behinderter oder gegen Rassismus und Xenophobie.

Fünftes zentrales Ergebnis

Gewerkschaften erkennen an, dass **Training** wichtig ist, um Strategien zu entwickeln, welche Diskriminierung effektiv angehen. Formen, die dies berücksichtigen, beinhalten:

- Verbesserung des Profils gewerkschaftlicher Antidiskriminierungsmaßnahmen um Mitglieder, und in manchen Fällen eine breite Öffentlichkeit, auszubilden.
- Den Schwerpunkt zunehmend auf neue Wege angemessener Ausbildung von Mitgliedern und Aktivisten der Gewerkschaft legen, indem beispielsweise Schulungsmaterial in verschiedenen Sprachen bereitgestellt wird oder gezielt Schulungen mit Mitgliedern benachteiligter Gruppen durchgeführt werden.



Eine Broschüre, welche von der spanischen Gewerkschaft CCOO produziert wurde, fördert die Ausbildung der Mitglieder zum Verständnis von Vielfalt.

Sechstes zentrales Ergebnis

Eine steigende Zahl von Gewerkschaften **arbeitet an LSBT-Themen** häufig in Partnerschaften mit NRO. Diese Initiativen beinhalteten:

- Organisieren von gemeinsamen Konferenzen; Teilnahme an LSBT-Veranstaltungen, darunter auch Demonstrationen und Sportveranstaltungen, gemeinsame Publikationen und Lobbyarbeit für gesetzliche Änderungen.
- Bewusstseinsbildende Aktivitäten innerhalb der Mitgliedschaft.
- Strukturveränderungen, um die Beteiligung von LSBT-Mitgliedern an den entscheidungsbildenden Teilen der Gewerkschaft zu fördern. Dies fand zum Beispiel statt, indem die Bildung von LSBT-Gruppen innerhalb der Gewerkschaft unterstützt wurde.

3. Die ‚Good-Practice‘ Fallstudien (Studien über bewährte Verfahren)

Die Studie führte 15 Fallstudien durch. Fünf davon wurden für diese Veröffentlichung ausgewählt⁴. Es gibt eine Fallstudie für jedes der vier Themen, während die fünfte sich auf Initiativen zu Audits konzentriert.

- Die erste Fallstudie aus Österreich hebt eine langjährige Initiative hervor, die sich im Laufe der Jahre entfaltet hat und gereift ist.
- Die zweite Fallstudie aus Island ist eine neue Initiative. Sie wurde wegen der Art ausgewählt, wie die Gewerkschaft sich für gleiche Rechte am Arbeitsplatz eingesetzt hat und ihre Strukturen und Methoden der Arbeit verändert hat, um Vielfalt zu integrieren und um Bündnisse zwischen Arbeitnehmern verschiedener ethnischer Gruppen zu etablieren.
- Die dritte Fallstudie aus Italien konzentriert sich auf die gewerkschaftliche Verbindung mit NRO. Dies zeigt, wie Gewerkschaften von der Arbeit in Partnerschaften profitieren können, egal ob es sich um neuere oder lange bestehende Fragen der Diskriminierung handelt.
- Die vierte Fallstudie aus Litauen zeigt, wie sich Gewerkschaften wirksam mit Themen auseinandersetzen, welche ältere Arbeitnehmer und ihre Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt betreffen.
- Die fünfte Fallstudie aus dem Vereinigten Königreich zeigt, wie Gewerkschaften Methoden zur Prüfung gewerkschaftlicher Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt haben, um ihre Wirksamkeit zu demonstrieren.

Erste Fallstudie: Sozialer Dialog und Praktiken am Arbeitsplatz zur Förderung der Gleichstellung und Bekämpfung von Diskriminierung

Jugendvertreter: Unterstützung junger Menschen in Unternehmen und bei der beruflichen Ausbildung

Innerhalb des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) nehmen Jugendvertreter eine wichtige Stellung beim sozialen Dialog ein. Sie waren Pioniere bei der Förderung der Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz. Sie forderten, dass mehr weibliche Lehrlinge aufgenommen werden und ermutigten Gewerkschaften die zu geringe Präsenz junger Frauen anzusprechen. Der Vorstand der Jugendorganisation des ÖGB hat nun eine 50 Prozent Quote eingeführt, und die Gewerkschaft organisiert sich aktiv in weiblich dominierten Branchen wie Gastronomie und Hotelgewerbe.



ÖGB logo über Jugendvertreter

⁴ Für Details zu allen Fallstudien siehe "Praktiken der Gewerkschaften zur Bekämpfung von Diskriminierungen und zur Förderung von Vielfalt" -Bericht- (ISBN: 978-92-79-16258-9).

Jugendvertreter waren beispielsweise durch den Besuch von Jugendzentren in der Lage, sich über den Arbeitsplatz hinaus zu engagieren, um Kontakte zu jungen Arbeitnehmern zu knüpfen. Die Gewerkschaft unterstützt auch die Einführung von Jugendvertretern in Ausbildungszentren, was Teil des Jugendbeschäftigungspakets der Regierung ist.

Es gibt derzeit mehr als 2.000 solcher Vertreter. Gerade in großen Unternehmen bilden sie einen wesentlichen Teil der Unternehmenskultur. Die Jugendorganisation wird als „ein Motor für die Anwerbung von Mitgliedern“ beschrieben. Aber sie ist auch ein wichtiges Instrument für die Identifizierung der Bedürfnisse junger Gewerkschaftsmitglieder.

Die Einführung von Jugendvertretern hat Änderungen in den Gesetzen der Jugendbeschäftigung unterstützt, wie beispielsweise die Ausweitung der Schutzvorschriften in Bezug auf Probezeit und Entlassung.

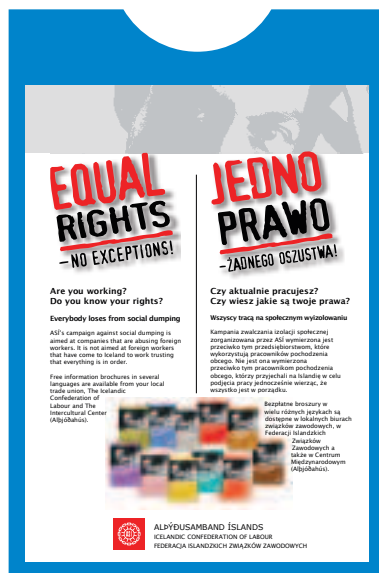
Weitere Informationen: http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_0

Zweite Fallstudie: Gewerkschaftliche Praktiken zur Förderung von Gleichstellung und der Bekämpfung von Diskriminierung

Gleiche Rechte: keine Ausnahmen – Kampagne gegen Sozialdumping

Alþýðusamband Íslands (Isländischer Arbeitnehmerverband) (ASÍ) begann diese Initiative, als er erfuhr, dass viele Arbeitsmigranten in der Bauindustrie arbeiten, ihnen dort weniger gezahlt wird, sie manchmal ohne Papiere und ohne Sozialversicherung arbeiten und ihre Arbeitnehmerrechte nicht kennen. Im Jahr 2005 startete er eine Kampagne „Gleiche Rechte – keine Ausnahmen“, die darauf abzielte, die Konditionen und Rechte aller Erwerbstätigen des isländischen Arbeitsmarktes zu verteidigen. Als die Initiative startete, gingen die Beauftragten des ASÍ auf die örtlichen Geschäftsleitungen zu und baten sie mit den Arbeitern sprechen zu dürfen. So fanden sie heraus, ob Arbeitnehmer die vereinbarten Löhne bekamen. Dort wo es ihnen nicht möglich war Einigungen zu erzielen, leiteten sie rechtliche Schritte gegen die Unternehmen ein.

Die Gewerkschaft konzentrierte sich auf die Bau- und Lebensmittelindustrie, wo Arbeitnehmer aus ethnischen Minderheiten beschäftigt wurden. Die Gewerkschaft veröffentlichte auch Broschüren in zehn unterschiedlichen Sprachen und erstellte Pressemitteilungen, um die Öffentlichkeit über ihren Fortschritt, ihre Befunde und Ergebnisse zu informieren. Gleichzeitig gab sie Anzeigen in den Massenmedien auf.



ASI Broschüre zu der Kampagne über gleiche Rechte

Der ASÍ betonte, dass die Kampagne auf Unternehmen abzielt, welche ihre ausländischen Arbeitnehmer auf verschiedene Arten ausnutzen, indem sie ihnen entweder weniger bezahlen als ihren isländischen Kollegen, oder sie nicht über ihre Rechte informierten. Er hob auch hervor, dass die Kampagne nicht gegen die Arbeiter an sich geht. Ein Ergebnis der Kampagne war, dass ASÍ neue Mitglieder gewinnen konnte. Die gewerkschaftliche Kampagne wurde als ein wichtiger Erfolg angesehen. Dieses Bewusstsein hat dazu geführt, dass Diskriminierung aufgrund von Rasse/ethnischer Herkunft weniger verbreitet ist. Mehr ausländische Arbeitnehmer gehen jetzt direkt zum ASÍ, um ihre Rechte durchzusetzen, und isländische Arbeiter wurden ebenfalls aktiver bei der Beschaffung von Informationen und dem Einsatz für ihre Arbeitnehmerrechte.

Weitere Informationen:

http://www.asi.is/desktopdefault.aspx/tabid-382/521_read-1115/

Dritte Fallstudie: Zusammenarbeit mit NRO gegen Diskriminierung

Gewerkschaftliches Organisieren für Rechte und gegen Diskriminierung

Confederazione Generale Italiana del Lavoro (Allgemeiner italienischer Gewerkschaftsbund) (CGIL) identifizierte zwei zentrale Herausforderungen. Die erste bezog sich darauf, wie sie auf die Veränderungen der Einwanderungsgesetze reagieren sollten. Die zweite war die Notwendigkeit allgemein auf die Homophobie der italienischen Gesellschaft zu antworten. Sie leiteten rechtliche Schritte gegen die Regierung ein, führten jedoch gleichzeitig eine Kampagne zur wirksamen Umsetzung der Richtlinien zur Gleichbehandlung durch. Ein Großteil ihrer Arbeit drehte sich um Sensibilisierung durch Kampagnen wie „Gleiches Blut, gleiche Rechte“, basierend auf dem Prinzip, dass alle gleichgestellt sind, unabhängig ihrer ethnischen Herkunft.



CGIL-Plakat gegen Rassismus „Haut hat viele Farben, Schweiß nur eine“

Im Bereich der LSBT-Themen hat sie Rechtsvorschriften gefördert, welche auf die Einführung von Verhaltenskodizes zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund sexueller Ausrichtung abzielen. In der Region Emilia Romagna hat sie eine Vereinbarung mit Arcigay, einer NRO, die sich mit LSBT-Themen beschäftigt, in Bezug auf Veränderung der Wahrnehmung in der Gewerkschaft und am Arbeitsplatz.

Eine Abteilung für „Neue Rechte“ wurde in der Gewerkschaft mit dem Ziel der Koordination verschiedener thematischer Referate zum Thema sexueller Ausrichtung und Geschlechteridentitäten gebildet. Auf lokaler Ebene gibt es Posten für „Neue Rechte“, deren Leitung zu Verbänden ausgelagert wurde, welche sich mit den Rechten von Homosexuellen beschäftigen.

Die Gewerkschaft berichtet über eine gestiegene Anzahl von Migranten und jungen Arbeitnehmern unter ihren Mitgliedern. Die vielen Veranstaltungen, die zusammen mit NRO und Bürgerinitiativen über die Jahre durchgeführt wurden, haben zur Entwicklung und zum Ausbau lokaler Netzwerke beigetragen, die sich gegen erneute Angriffe auf Arbeitnehmer aus ethnischen Minderheiten einsetzen.

Weitere Informationen: <http://www.cgil.it/>

Vierte Fallstudie: Gewerkschaftstraining zur Förderung von Gleichstellung

Unterstützungsnetzwerk zur Reintegration älterer Arbeiter in den Arbeitsmarkt

Die Initiative wurde von dem Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija (litauischer Gewerkschaftsbund) (LPSK) zum Thema der Altersdiskriminierung durchgeführt. Das Projekt „Unterstützungsnetzwerk für die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt in der Region Utena und Vilnius“ war eine Partnerschaft regionaler und internationaler Organisationen, wie NRO, Gleichstellungsgremien und Bildungseinrichtungen, welche im Bereich Altersdiskriminierung arbeiten.

Im Rahmen des Projekts leistete der LPSK Ausbildungs- und Förderungsfond beachtliche Arbeit bei Forschungen zur Wiedereingliederung reifer und älterer Menschen in den Arbeitsmarkt, der Erstellung von Ausbildungs- und Requalifizierungsprogrammen, dem Vortreiben von Themen zur Altersdiskriminierung und dem Lenken der Aufmerksamkeit der Regierung, der politischen Entscheidungsträger und Arbeitgeber auf die Probleme von älteren Arbeitnehmern. Im Zuge dieser Initiative wurden mehrere wichtige Erhebungen durchgeführt. Um Vorurteile gegenüber älteren Arbeitnehmern zu bekämpfen, wurde ein Live Radio-Programm „From salary to salary“ ausgestrahlt. Dieses Programm schaffte nicht nur bei der litauischen Gesellschaft ein Bewusstsein für die Probleme älterer Arbeitnehmer, sondern motivierte auch ältere Menschen sich der Initiative anzuschließen.

Ein wichtiges Ergebnis des Projekts war eine Reihe von Empfehlungen, die dem Dreigliedrigen Rat im Jahr 2008 zugetragen und dann angenommen wurden. Diese wurden anschließend in den Tarifverträgen und dem Arbeitsgesetzbuch der Republik Litauen umgesetzt. Die Empfehlungen enthielten Elemente von Kündigungsschutz für Personen bis zum Rentenalter und bezahlte Zeit für Schulungsmaßnahmen, insbesondere für Arbeitnehmer, denen die Entlassung angedroht wird.

Weitere Informationen: <http://www.lpsk.lt/en/>

Fünfte Fallstudie: Prüfung gewerkschaftlicher Gleichstellungsarbeit

Im Jahr 2001 führte der Dachverband britischer Gewerkschaften (TUC) eine Regeländerung ein, die den TUC und seine Einzelgewerkschaften verpflichtet, regelmäßig Gleichstellungsaudits durchzuführen.

Die wichtigste Herausforderung für den TUC war bisher ein richtiges Bild davon zu haben, was Gewerkschaften leisten, um Gleichberechtigung zu fördern. Ein Beschluss des Kongresses von 2001, Gewerkschaften alle zwei Jahre zu überprüfen, führte zu öffentlichen Berichten. Das ist nicht nur eine Möglichkeit des TUC Informationen über die Gleichstellungsarbeit seiner Einzelgewerkschaften zu sammeln. Es ist auch gleichzeitig ein Hilfsmittel für die Gewerkschaften selbst, ihre eigene Arbeit in diesem Bereich voranzutreiben, indem sie überwachen können, was sie tun. Die neueste Studie deckt zu 99 Prozent die Mitglieder des TUC ab.

Die externe Evaluation des ersten TUC Audit zur Gleichstellung hat festgestellt, dass der Prozess des Prüfens von Gewerkschaftsstrukturen und Gleichstellungsarbeit insgesamt sehr wertvoll für die meisten Gewerkschaften war. Viele sagten, dass dies bei der Integration von Gleichstellung und bei der Verhandlungsagenda geholfen hat. Die Mehrheit empfand, dass dadurch Defizite bei der Gewerkschaftspolitik und Gleichstellungsarbeit ans Licht gebracht wurden, die berichtigt werden mussten. Man hob ebenfalls die Fähigkeit hervor, die Mitgliederdatenbank ausreichend zu analysieren.

Weitere Informationen: www.tuc.org.uk

4. Wichtige Vorschläge für Maßnahmen

Bekannt machen was funktioniert

Die Gewerkschaften könnten mehr tun, um sicherzustellen, dass die Verbreitung ihrer Strategien zur Bekämpfung von Diskriminierungen auch berücksichtigt wird.

- Eine Website könnte eingerichtet und gepflegt werden, wo Initiativen von Gewerkschaften und Arbeitgebern hervorgehoben werden.
- Eine solche Website könnte Informationen über die jüngsten Initiativen zur Bekämpfung von Diskriminierungen erreichbar machen; Präzedenzfälle von Diskriminierung; die jüngsten Entwicklungen oder Änderungen von nationalen und EU-Antidiskriminierungsrechtsvorschriften und Arbeitnehmerrechten; Ankündigungen; Veranstaltungen und so weiter. Dadurch würde ein offenes Portal bereitgestellt, wo Methoden zur Gleichstellung zugänglicher sind.
- Mehr Transparenz von gewerkschaftlichen Aktivitäten kann mithilfe der Methoden der Initiativen erreicht werden. Umfragen und andere Formen der Meinungserfassung können sowohl ein Mittel sein, um brauchbare Daten zu sammeln, aber auch um die Aufmerksamkeit der Mitglieder auf bestimmte Themen zu lenken.

Förderung von Vielfalt am Arbeitsplatz durch die Auseinandersetzung mit verschiedenen Formen von Diskriminierung

Diskriminierung wird von den Gewerkschaften nicht immer in ihren mannigfaltigen Formen angegangen.

- Die Vielfalt europäischer Arbeitnehmer zeigt, dass die Gewerkschaften Initiativen entwickeln müssen, die allen Formen entgegenwirken, um Diskriminierung wirksam zu bekämpfen.
- Gewerkschaften könnten mehr tun, um ein Bewusstsein für das Konzept der Mehrfachdiskriminierung zu schaffen. Es sollten mehr Training und andere Initiativen durchgeführt werden, die primär auf Gewerkschafter abzielen.

Antidiskriminierungsinitiativen ein menschliches Gesicht geben

Eine Veröffentlichung von Initiativen mit Konzentration auf Einzelpersonen verbessert sowohl das Profil der Gewerkschaft, als auch der Initiative. Mitglieder und die breite Öffentlichkeit können den Wert einer Initiative verstehen, wenn man sehen kann, wer die Person ist, die davon profitiert.

Zusammenarbeit funktioniert besser

Die Studie zeigt, dass dort, wo die Arbeit in Partnerschaften ausgeführt wird, Gewerkschaften stärker sein können.

- Eine Zusammenarbeit mit Arbeitgebern gibt den gewerkschaftlichen Initiativen mehr Glaubwürdigkeit und Nachhaltigkeit. So wird gezeigt, dass Diskriminierung am Arbeitsplatz nicht willkommen ist. Es ist die beste Art Diskriminierungen zu verhindern. So können auch von der Gewerkschaft eingereichte, kostspielige und langwierige Antidiskriminierungsprozesse vermieden werden.
- Zusammenarbeit mit NRO bringt Gewerkschaften in Kontakt mit neuen Ideen. Es zeigt auch, dass Gewerkschaften zusammen mit anderen eine wichtige Rolle bei der Etablierung einer Antidiskriminierungskultur in der ganzen Gesellschaft spielen. Zudem gibt es den Gewerkschaften allgemein ein höher angesehenes Profil.
- Eine engere Kooperation mit anderen Gewerkschaften, entweder auf nationaler- oder EU-Ebene, kann auch helfen, neue Formen der Organisation entstehen zu lassen, welche die Vorteile einer gewerkschaftlichen Einheit bestätigen.

Bereit sein, neue Strukturen anzupassen und zu entwickeln

Die Entwicklung neuer organisatorischer Strukturen, die die Bedürfnisse und Sehnsüchte neuer Mitglieder oder Mitglieder aus unterschiedlichen Gemeinschaften widerspiegeln, kann gewerkschaftliche Organisation wiederbeleben.

- Gewerkschaften, bei denen speziell Mitglieder beteiligt waren oder geworben wurden, die diskriminierten Gruppen entstammen, waren in der Lage, ihre Arbeit auf Antidiskriminierung zu konzentrieren.

Verstehen, dass "Gender Mainstreaming"* nicht nur eine zusätzliche Option ist

Der Einsatz gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung ist ein grundlegendes Prinzip aller Aktivitäten für Gleichstellung.

- Die Gewerkschaften müssen sicherstellen, dass das Konzept voll und ganz verstanden wird und dass das Geschlecht nicht nur ein Teilbereich ist, sondern beim Kampf gegen alle Formen der Diskriminierung berücksichtigt werden muss.
- "Gender Mainstreaming" sollte nicht nur auf europäischer Ebene, sondern auch auf nationaler Ebene ein höherer Stellenwert gegeben werden. Auch muss ein besonderer Schwerpunkt auf die gewerkschaftliche Ausbildung und die Sensibilisierung gelegt werden.

Erkennen, dass Gleichstellung und Vielfalt nicht nur etwas für gute Zeiten sind

Gleichberechtigung und Vielfalt sind keine Luxusgüter, die man bei einer Finanzkrise, bei der das Risiko von Diskriminierung bei der Arbeit steigt, beiseite lässt. Wenn die Rechte auf Gleichbehandlung von Menschen stärker gefährdet sind, gewinnt die Gleichberechtigung tatsächlich immer mehr an Bedeutung.

- Besondere Initiativen zur Bekämpfung von Diskriminierung und für faire und gleiche Behandlung können als eine Art Reaktion auf den Wirtschaftsabschwung eingeführt werden, um durch Förderungen von Gleichstellung gegen die Logik des wirtschaftlichen Abschwungs vorzugehen.
- Die Einbeziehung von Gleichstellung und Vielfalt in politische Initiativen als Teil von Wirkungsanalysen (ex-ante und ex-post) mindert das Risiko diskriminiert und ungleich behandelt zu werden.

* Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in sämtlichen Politikbereichen.

Wissen was funktioniert und was nicht

Um bei Gleichstellungsinitiativen effektiv zu sein, müssen Gewerkschaften Methoden entwickeln, die die Initiativen regelmäßig überwachen, bewerten und prüfen.

- Überwachen und Bewerten garantieren nicht nur die Effektivität, sondern stärken auch das Profil der Gewerkschaft bezüglich Gleichstellung.

Informationsaustausch und Unterstützung auf EU-Ebene fördern

Die Gewerkschaften müssen auch weiterhin die Europäische Kommission und die Regierungen der EU darin bestärken, den sozialen Dialog zu fördern und die notwendige Unterstützung zur Erleichterung des grenzübergreifenden Erfahrungsaustausches im Bereich der Gleichstellung und Antidiskriminierung liefern.

- Die zentrale Rolle der Gewerkschaften hinsichtlich der Bekämpfung von Diskriminierung am Arbeitsplatz muss höher geachtet werden bei der Beratung zu Richtlinien sowohl auf nationaler, als auch auf EU Ebene.

Sensibilisierung

Die Verbreitung der Ergebnisse dieser Mapping-Studie ist eine Möglichkeit, wie die Kommission die Arbeit der Gewerkschaften in Europa hervorheben kann.

- Sensibilisierung kann auch von der Kommission selbst durchgeführt werden, indem die Rolle der Gewerkschaften bei der Suche nach Möglichkeiten zur Bekämpfung von Diskriminierung hervorgehoben wird.

Förderung von Engagement

Unter Berücksichtigung der Autonomie der Sozialpartner, kann die Europäische Kommission:

- die Mitgliedstaaten ermutigen gemeinsam mit den Gewerkschaften gegen Diskriminierung vorzugehen. Dies könnte unter Einbeziehung von Gewerkschaften auf systematische Art und Weise bei der Bekämpfung von Diskriminierungen durch Zusicherung der Teilnahme an jeder Beratung oder jedem Programm zur Gleichstellung stattfinden. Denn sie haben gezeigt, dass sie maßgebliche Akteure bei der Bekämpfung von Diskriminierung sind.

Förderung von Forschung durch und an Gewerkschaften

Förderung, Ermutigung und finanzielle Unterstützung von Forschung, welche Gewerkschaften in Europa zum Thema macht, würde ein wichtiges Fundament bilden. Dadurch könnten die Gewerkschaften ihre Gleichstellungsprogramme bewerten und von den sich bewährten Vorgehensweisen (Best-Practices) anderer lernen.

- Die finanzielle Unterstützung durch die Europäische Kommission in Bezug auf Gleichstellungsmaßnahmen, die von Gewerkschaften vorangetrieben wurden, sollte weitergeführt werden. Weiterhin sind Seminare, wie das von der Europäischen Kommission unterstützte und in Madrid durchgeführte, eine nützliche Methode, um Wissen und bewährte Verfahrensweisen auszutauschen.

Europäische Kommission

Praktiken der Gewerkschaften zur Bekämpfung von Diskriminierungen
und zur Förderung von Vielfalt – Europäische Studie zur Anti-Diskriminierung
und Vielfalt der Gewerkschaften: innovative und signifikante Praktiken
im Kampf gegen Diskriminierung und zur Förderung der Vielfalt – Zusammenfassung

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union

2010 — 18 S. — 17.6 × 25.0 cm

ISBN 978-92-79-16255-8

doi:10.2767/87719

Die Zusammenfassung der europäischen Gewerkschaftsstudie zu Antidiskriminierung und Vielfalt konzentriert sich auf sechs wesentliche Ergebnisse der Studie, fünf Fallstudien, die aus den 15 in der Studie vorgestellten Fällen ausgewählt wurden, und enthält wichtige Anregungen für das künftige Vorgehen.

Die vollständige Fassung der Studie (ISBN: 978-92-79-16258-9) ist ebenfalls verfügbar. Die Studie hat unter 280 von Gewerkschaften initiierten Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsinitiativen in 34 europäischen Ländern 130 maßgebliche oder innovative Initiativen ermittelt. Sie gibt einen Überblick über die geografische Verteilung dieser Initiativen und erläutert, welche Formen der Diskriminierung sie bekämpfen sollen. 15 Fallstudien werden ausführlich vorgestellt. Die Studie geht auch darauf ein, welche Themenbereiche die Gesetzgebung und die Gleichbehandlungsbehörden abdecken und welche Rolle sie spielen. Zum Abschluss werden Schwächen der aktuellen Maßnahmen aufgezeigt und Anregungen für die Zukunft gegeben.

Diese Publikation ist in gedruckter Form in Deutsch, Englisch und Französisch erhältlich.

WO ERHALTE ICH EU-VERÖFFENTLICHUNGEN?

Kostenlose Veröffentlichungen:

- über den EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- bei den Vertretungen und Delegationen der Europäischen Union.
Die entsprechenden Kontaktdaten finden sich unter <http://ec.europa.eu/> oder können per Fax unter der Nummer +352 2929-42758 angefragt werden.

Kostenpflichtige Veröffentlichungen:

- über den EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Kostenpflichtige Abonnements (wie z. B. das *Amtsblatt der Europäischen Union* oder die *Sammlungen der Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Union*):

- über eine Vertriebsstelle des Amts für Veröffentlichungen der Europäischen Union (http://publications.europa.eu/others/agents/index_de.htm)

2010
Europäisches Jahr
zur Bekämpfung von
Armut und
sozialer Ausgrenzung

www.2010againstopoverty.eu

Falls Sie an den Veröffentlichungen der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit interessiert sind, können Sie sie unter folgender Adresse herunterladen oder kostenfrei abonnieren:

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Unter der folgenden Adresse können Sie sich auch gerne für den kostenlosen E-Newsletter der Europäischen Kommission Social Europe anmelden:

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

<http://ec.europa.eu/social>



www.facebook.com/social europe



Amt für Veröffentlichungen

ISBN 978-92-79-16255-8



9 789279 162558