

Gemeinsame Erklärung über die Verhütung von Rassendiskriminierung und Fremdenfeindlichkeit sowie Förderung der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz

*Gemeinsame Erklärung der Europäischen Sozialpartner CES, UNICE, CCP, verabschiedet beim Gipfel des Sozialen Dialogs am 21.10.1995 in Florenz
(ohne Präambel, Begründung gekürzt)*

I. Begründung

Unternehmen und Organisationen arbeiten heute in einer zunehmend multikulturellen Umgebung mit Kunden, Lieferanten und Beschäftigten unterschiedlicher nationaler, ethnischer und kultureller Herkunft. Der Erfolg auf den Märkten hängt mehr und mehr von der Fähigkeit ab, das aus dieser Vielfalt erwachsende Potential zu maximieren. Wer dies erfolgreich tut, steigert seine Wettbewerbsfähigkeit und ist besser in der Lage, mit Veränderungen erfolgreich fertig zu werden. Dennoch nutzen die europäischen Volkswirtschaften den Vorteil, den diese Vielfalt der Arbeitskräfte bietet, nicht voll und ganz. Untersuchungen in den Mitgliedstaaten zeigen, dass die Angehörigen ethnischer, nationaler oder religiöser Minderheiten, die Migranten und Kinder von Migranten im Vergleich zur übrigen Bevölkerung vermehrt unter den ungelernten Arbeitern zu finden und unverhältnismäßig stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Einige dieser Unterschiede sind auf mangelnde Sprachbeherrschung oder ein unzureichendes Ausbildungsniveau zurückzuführen. Viele Menschen werden aber selbst dann diskriminiert, wenn sie vergleichbare Qualifikationen und Berufserfahrung zu bieten haben. Ausmaß und Formen der Diskriminierung variieren von Land zu Land, aber auch von einer Region zur anderen und von einem Wirtschaftssektor zum anderen.

Im Rahmen ihrer jeweiligen Möglichkeiten sind Arbeitgeber, Arbeitnehmer und die sie vertretenden Organisationen besonders daran interessiert, Rassendiskriminierung am Arbeitsplatz zu verhüten, da diese einer guten Betriebspraxis und dem Grundsatz der Solidarität widerspricht. Die Unternehmen und Organisationen erkennen ihre soziale Verantwortung und den Zusammenhang zwischen gerechter Beschäftigungspraxis und gutem Geschäftsgebahren an.

- Die Begabungen eines jeden voll nutzen. [...]
- Sicherstellen, dass Auswahlverfahren und entsprechende Entscheidungen auf objektiven Kriterien beruhen und nicht auf Diskriminierung, Vorurteilen oder ungerechtfertigten Annahmen. [...]
- Das Unternehmen attraktiv machen. [...] Da Begabung eine ausschlaggebende Ressource im Wettbewerb ist, müssen Unternehmen und Organisationen einen Ruf entwickeln, der bewirkt, dass es den Menschen erstrebenswert erscheint, für sie zu arbeiten. [...]
- Den Kunden näherkommen und ihre Bedürfnisse verstehen. [...]
- Auf internationaler Ebene erfolgreich operieren. [...]
- Die Kosten der Diskriminierung vermeiden. [...]
- Eine stabile Gesellschaft aufrechterhalten. [...]

II. Die Maßnahmen

Es folgt eine Auswahl von Maßnahmen, die sich neben anderen zur Verhütung von Rassendiskriminierung am Arbeitsplatz bewährt haben. Sie sind nicht als Vorschriften zu verstehen. Die Unternehmen und Organisationen können sie erforderlichenfalls je nach ihrer Größe und ihren besonderen Gegebenheiten sowie entsprechend den jeweiligen einzelstaatlichen Gesetzen anpassen.

Politiken und Strategien

Unternehmen und Organisationen, bei denen Rassendiskriminierung erfolgreich verhütet wird, haben oft damit begonnen, dass sie sich offen dazu verpflichtet haben. Dies kann sich konkret in einer Gleichbehandlungspolitik niederschlagen und könnte im Zusammenhang mit der Rassendiskriminierung von folgenden grundlegenden Prinzipien zur Bewältigung des Problems ausgehen:

- Bei Beschäftigung und Ausbildung darf niemand wegen seiner tatsächlichen oder vermeintlichen Rasse, Religion, ethnischen oder nationalen Zugehörigkeit oder Hautfarbe schlechter behandelt werden.
- Niemand darf durch ungerechte Praktiken benachteiligt werden, auch nicht durch versteckte Diskriminierung, die, auch wenn sie alle Personen in einer Organisation betrifft,

Angehörige einer bestimmten ethnischen Gruppe unverhältnismäßig stark benachteiligt.

- Jeder muss über die Verfahren zur Bekämpfung der Diskriminierung Bescheid wissen und niemandem dürfen Nachteile daraus erwachsen, dass er sich über Rassendiskriminierung beschwert.
- Angehörige rassistischer, ethnischer oder nationaler Minderheiten, die Rassendiskriminierung oder Benachteiligung ausgesetzt waren, müssen, wenn dies möglich ist, eine Ausbildung oder eine entsprechende Förderung erhalten, um sich unter gleichen Voraussetzungen wie andere für einen Arbeitsplatz oder eine Beförderung bewerben zu können.

Unter praktischen Gesichtspunkten und um die Wirkung der Maßnahmen sicherzustellen, sollte die Unternehmensführung voll und ganz hinter dieser Politik stehen, die auf allen Betriebsebenen weiterverfolgt werden muss, und zwar mit Mitteln, die je nach Größe und besonderen Merkmalen des Unternehmens bzw. der Organisation variieren können. Als besonders nützlich kann es sich erweisen,

- eine Person innerhalb des Unternehmens oder der Organisation mit der Überwachung dieser Politik, der Einweisung des Personals und seiner Unterrichtung darüber zu beauftragen, wie sich diese Politik auf seine Arbeit und Verantwortung sowie auf das Betriebsklima auswirken sollte;
- Vertreter der Arbeitnehmer, der ethnischen Minderheiten und des Betriebsrats in die Ausarbeitung und Anwendung der Politik einzubeziehen;
- einen detaillierten Aktionsplan aufzustellen, in dem die Ziele und die Mittel zur Beurteilung der Ergebnisse aufgeführt werden, sofern die Größe des Unternehmens bzw. der Organisation dies erlaubt und rechtfertigt.

Einstellung und Auswahl

Bei einer Analyse der Auswahl- und Einstellungsverfahren kann sich herausstellen, dass es Quellen der Diskriminierung gibt, die dazu führen, dass den Unternehmen oder Organisationen Begabungen und potentielle Fähigkeiten vorenthalten werden. Die folgenden Vorschläge zielen darauf ab, die Einstellungsverfahren zu optimieren und damit die Chancen des Arbeitgebers zu verbessern, die geeignetsten Bewerber für die zu besetzenden Stellen auszuwählen. Alle diese Vorschläge sind Bestandteil einer guten Einstellungspolitik.

Das Einstellungsreservoir vergrößern

- In Stellenanzeigen sollte ausdrücklich erwähnt werden, dass sich das Unternehmen oder die Organisation zur Wahrung der Chancengleichheit verpflichtet hat, um zu erreichen, dass sich Vertreter von Minderheiten bewerben.
- Wenn möglich sollten freie Stellen auch in Veröffentlichungen bekannt gegeben werden, die von ethnischen Minderheiten und in Immigrantenkreisen gelesen werden,
- Die Arbeitsämter und sonstigen Arbeitsvermittlungsstellen in multikulturellen Gebieten sollten unbedingt genutzt werden.

Mehr Gewicht auf Qualifikation und Fähigkeiten der Bewerber legen

- Es ist dafür zu sorgen, dass die Beschreibungen der Stellenanforderungen keine willkürlichen Kriterien enthalten, die für die spezifischen Arbeitsaufgaben nicht relevant sind.
- Die Personen, die die Einstellungsgespräche führen, sind auf das Problem der Rassendiskriminierung und deren negative Folgen aufmerksam zu machen.
- Im Ausland erworbene Qualifikationen oder Erfahrungen dürfen nicht automatisch ohne sorgfältige Prüfung verworfen werden.
- Es ist nicht angebracht, die Beherrschung der Landessprache(n) in Wort und Schrift über das für den jeweiligen Arbeitsplatz erforderliche Maß hinaus zu verlangen.

Einstellungstests

- Es ist sicherzustellen, dass Auswahltests keine Fragen über kulturspezifische Kenntnisse und Allgemeinwissen enthalten, die Bewerber von ethnischen Minderheiten verwirren könnten, es sei denn, dieses Wissen ist Bestandteil der Stellenanforderungen.
- Die Eignungstests sollten konsequent angewandt werden und ausschließlich auf der Arbeitsleistung des Beschäftigten beruhen. Entsprechende Überlegungen sollten auch bei den Beförderungsverfahren zum Zuge kommen.

Einstellungsgespräche

- Es empfiehlt sich, Schritte zu unternehmen, damit die Personen, die die Einstellungsgespräche führen, sich des Problems der Rassendiskriminierung bewusst und darauf vorbereitet sind, dass sie Bewerber unterschiedlicher Herkunft treffen werden.
- Es ist darauf zu achten, dass die Personen, die die Einstellungsgespräche führen, bei der Beurteilung des Bewerbers nicht von Vorurteilen und Verallgemeinerungen ausgehen, die mit seiner Herkunft zusammenhängen und für seine Fähigkeit, die Arbeit zu tun, um die es geht, irrelevant sind, wie z. B. bezüglich des Akzents.

Arbeitszuweisung und Beförderung

Im Zusammenhang mit Arbeitsmöglichkeiten, Ausbildungsangeboten oder Beförderungen innerhalb des Unternehmens bzw. der Organisation ist sicherzustellen, dass das in Frage kommende Personal nach objektiven, die berufliche Eignung des Bewerbers betreffenden Kriterien ausgewählt wird und dass diese Kri-

terien einheitlich angewandt werden. Sicherzustellen ist auch, dass es in diesem Zusammenhang keine unnötigen Einschränkungen gibt, beispielsweise durch Tarifverträge.

Ausbildung und Weiterentwicklung

Ausbildung kann eine wichtige Vorbedingung für den Erfolg eines Unternehmens und für den Erfolg einer Strategie zur Verhütung von Rassendiskriminierung sein. In einigen Fällen könnten die Unternehmen oder Organisationen im Rahmen der von der einzelstaatlichen Gesetzgebung oder von den Tarifverträgen eröffneten Möglichkeiten den Wunsch haben, unterrepräsentierten Gruppen besondere Ausbildungsprogramme oder Gelegenheiten zum Erwerb von Arbeitserfahrung anzubieten. Ausbildungs- und Weiterentwicklungsmaßnahmen wie die nachfolgend beschriebenen fallen in die gemeinsame Verantwortung der Behörden und der Sozialpartner.

Maßnahmen zugunsten der Beschäftigten

Wenn eine größere Anzahl von Bewerbern einer ethnischen oder nationalen Minderheit den Einstellungskriterien nicht entspricht, können berufsvorbereitende Ausbildungslehrgänge organisiert werden, um sie auf die Auswahltests und Einstellungsgespräche vorzubereiten. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, ihnen die Gelegenheit zu bieten, in einer Arbeitsumgebung, von Ausbildern betreut, Erfahrungen zu sammeln; dies kann die Bewerber dazu ermutigen, auch Bereiche in Betracht zu ziehen, die im allgemeinen unbeachtet bleiben.

Für einige Arbeitnehmer, die mit den Landessprachen nicht besonders gut vertraut sind, könnte die Möglichkeit in Betracht gezogen werden, eine Ausbildung zur Überwindung der Sprachschwierigkeiten anzubieten, um ihre Eingliederung in das Unternehmen und die Entwicklung ihres Potentials zu fördern.

Falls es Arbeitnehmer gibt, die die Hauptsprache nur unzureichend beherrschen, sollten die erforderlichen Schritte unternommen werden, um die Kommunikation zu verbessern und sicherzustellen, dass Informationen ganz allgemein und insbesondere im Zusammenhang mit der Sicherheit auch verstanden werden. Diese Maßnahmen können parallel zur ständigen beruflichen Weiterbildung durchgeführt werden.

Es kann sich als nützlich erweisen, dafür zu sorgen, dass die angemessenen Ausbildungsmöglichkeiten allen bekannt sind, die davon profitieren könnten, und dass niemand willkürlich davon ausgeschlossen wird. Nützlich kann es auch sein, den ethnischen oder nationalen Minderheiten durch entsprechende In-

itiativen dabei zu helfen, herauszufinden, welche Ausbildungsangebote vorliegen und insbesondere welche Ausbildung ihnen helfen wird, in Bereichen voranzukommen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Es empfiehlt sich auch, „maßgeschneiderte“ Ausbildungslehrgänge anzubieten, in denen spezifische Fähigkeiten und Fertigkeiten gelehrt werden, die an den Arbeitsplätzen benötigt werden, an denen eine begrenzte Anzahl von Angehörigen einer ethnischen Minderheit oder von Immigranten die entsprechende Tätigkeit ausübt. Es kann auch die Möglichkeit geben, andere Arbeitgeber sowie Ausbildungseinrichtungen und staatlich finanzierte Einrichtungen zu kontaktieren und mit ihnen zusammenzuarbeiten.

Maßnahmen für diejenigen Personen, die für die Durchführung der Chancengleichheitspolitik verantwortlich sind

Betriebsleiter und Entscheidungsträger, etwa die für die Einstellung, die Arbeitszuweisung und die Disziplinarverfahren zuständigen Personalmitglieder, sollten erforderlichenfalls durch eine entsprechende Ausbildung dafür sensibilisiert werden, eine Politik der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung praktisch anzuwenden.

Es wird dafür gesorgt, dass das Middle Management, die Arbeitnehmervertreter und die Betriebsräte in der Lage sind, eine wirksame Durchführung dieser Politik sicherzustellen.

Es wird dafür gesorgt, dass die Führungskräfte auch für interkulturelle Betrachtungsweisen sensibilisiert werden, dass sie über diese Politik vollständig informiert werden und sie unterstützen und dass das Personal auf allen Ebenen weiß, wie es sich gegenüber einem Mitarbeiter, der einer anderen rassischen, ethnischen oder nationalen Gruppe angehört, zu verhalten hat.

Umgang mit Diskriminierung

Für eine wirksame Bekämpfung der Rassendiskriminierung kann es sich als erforderlich erweisen, formelle Verfahren einzuführen, um Beschwerdeführende und diejenigen, gegen die Beschwerden vorgebracht werden, zu schützen. Die Unternehmen und Organisationen sollten sicherstellen, dass diese Verfahren von Führungskräften und Beschäftigten auf allen Ebenen gekannt und verstanden werden. Erforderlichenfalls sind bestimmte Verhaltensweisen in der Disziplinarordnung ausdrücklich zu verbieten.

Diskriminierende Handlungen, Rassendiskriminierung hervorrufende Druckausübung oder Verhaltensweisen, Beschimpfungen und Belästigungen sowie Schikanie von diskriminierten Personen müssten als schwere Verletzung der Disziplinarordnung angesehen werden.

Die Betriebsleiter müssen sich der verschiedenen Arten von Diskriminierung und der Kränkung bewusst sein, die bestimmte Handlungen bedeuten können.

Betriebsleiter müssen, wenn sie Disziplinarmaßnahmen gegen einen Arbeitnehmer ins Auge fassen, zunächst prüfen, ob rassistisch begründete Provokationen, Kommunikationsschwierigkeiten oder kulturelle Unterschiede dessen Verhalten beeinflusst haben könnten.

Es empfiehlt sich, das Disziplinarverfahren schriftlich niederzulegen. Den Arbeitnehmern muss bekannt sein, dass es solche Verfahren gibt, und Beschwerden, bei denen Rassendiskriminierung im Spiel ist, müssen rasch behandelt werden.

Personalmitglieder, die mit der Schlichtung von Streitigkeiten beauftragt sind, sollten in der Lage sein, die subtileren Aspekte der Diskriminierung zu erkennen und sich in die Betroffenen einzufühlen. Sie sollten über Beratungsfähigkeiten verfügen.

Entlassungen und Stellenabbau

Es ist sicherzustellen, dass die Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe kein Kriterium für Entlassungen und Stellenabbau darstellt.

Achtung von kulturellen und religiösen Unterschieden

Um den Erfordernissen einer heterogenen Personalstruktur entgegenzukommen, kann es sich als nützlich erweisen, die spezifischen kulturellen oder religiösen Bedürfnisse bestimmter Gruppen zu eruiieren und in Rechnung zu stellen, soweit dies im Rahmen der Arbeitsorganisation möglich ist.

III. Schlussfolgerungen

Bewertung in den Unternehmen bzw. Organisationen

Es versteht sich von selbst, dass zu einer erfolgreichen Durchführung auch die Beurteilung gehört. Eine wirkungsvolle und konsequente Beurteilung müsste in dem von der einzelstaatlichen Gesetzgebung gesteckten Rahmen Überwachung, Messung und Analyse der Ergebnisse umfassen und eventuell eine Meinungsumfrage bei den Arbeitnehmern über die Wirksamkeit der Politik. Beurteilungen dieser Art dürften je nach Größe und besonderen Gegebenheiten des Unternehmens bzw. der Organisation sehr unterschiedlich aussehen. Die folgenden Punkte verweisen auf verschiedene Möglichkeiten der Beurteilung der erzielten Fortschritte.

- Die Fortschritte auf dem Weg zur Chancengleichheit überwachen und Mängel ausfindig machen.
- Eine erste Analyse der unter den Arbeitskräften benötigten Qualifikationen durchführen. Wenn neue Qualifikationen benötigt werden, ohne Ansehen der Rasse, Religion und ethnischen oder nationalen Zugehörigkeit Personen mit diesen Qualifikationen suchen.
- Eine erste Analyse der Arbeitskräfte durchführen, um alle vorhandenen Gruppen zu ermitteln und die jeweiligen Anteile mit denen in der örtlichen Bevölkerung zu vergleichen, und zwar auf allen Ebenen bzw. für jeden Arbeitsplatztyp und jede Abteilung. Die Stellen ermitteln, die von einer kleinen Anzahl von Personen einer bestimmten rassischen, ethnischen oder nationalen Gruppe besetzt werden. Die Veränderungen überwachen, die sich hier im Laufe der Zeit ergeben.
- Wenn möglich, den Anteil der einer bestimmten rassischen, ethnischen und nationalen Gruppe angehörenden Person einschließlich der Mehrheitsgruppen erfassen, die sich für Stellen bewerben und eingestellt oder befördert werden. Die Erfolgsrate jeder Gruppe ermitteln und vergleichen, um festzustellen, ob die Bewerber einer rassischen oder ethnischen Minderheit unverhältnismäßig oft scheitern.

- Wenn die Daten über die rassische oder ethnische Zugehörigkeit von Bewerbern und über die Personalstruktur eine klare Unterrepräsentanz ergeben oder wenn die Erfolgsrate deutlich niedriger ist, dann kann dies dazu beitragen, das Vorhandensein von Hindernissen aufzudecken, die die Chancengleichheit einschränken. Dieses Verfahren dient als Grundlage für eine Veränderung der gewohnten Verhaltensweisen, beispielsweise dahingehend, dass ethnische Minderheiten ermutigt werden, sich für eine Stelle zu bewerben. Weitere mögliche Veränderungen bestehen u. a. in der Ausbildung des Personals, um seine Beurteilungsfähigkeit zu verbessern, sowie in einer Ausbildung, die darauf ausgerichtet ist, die Bedürfnisse zu decken, die man bei der Analyse der Barrieren herausgefunden hat, an denen die unterrepräsentierten Personen scheitern.
- Es ist erforderlich, dass die Ergebnisse der Beurteilung von den Sozialpartnern und gegebenenfalls mit den Arbeitnehmervertretern, mit den ethnischen Minderheiten angehörenden Beschäftigten oder mit den örtlichen Behörden erörtert werden.

Maßnahmen der Sozialpartner

Die Sozialpartner werden sich bemühen, ihre Mitglieder für diese Frage im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeit zu sensibilisieren und die Rassendiskriminierung in ihrem Einflussbereich, also dem Arbeitsplatz, zu bekämpfen. Bisher war eine Reihe guter Erfahrungen auf verschiedenen Ebenen zu verzeichnen, etwa die Aufnahme von freiwilligen Klauseln gegen die Rassendiskriminierung und zugunsten der Förderung der Chancengleichheit in Tarifverträgen. Diesen Weg könnte man in Übereinstimmung mit den nationalen Gepflogenheiten weiterverfolgen.

Der vollständige Text findet sich in: DGB Bundesvorstand, Referat Migration (1998): Migrationspolitische Handreichungen. Diskriminierung am Arbeitsplatz – aktiv werden für Gleichbehandlung. Düsseldorf.