

Innerbetriebliche Antidiskriminierungspolitik in Europa

Beispiel Großbritannien: von „Equal Opportunity“ zu „Diversity“¹

Der folgende Artikel ist der erste einer Serie von Beiträgen zu Antidiskriminierungsmaßnahmen auf betrieblicher Ebene in ausgewählten europäischen Ländern. Diese Länderbeispiele werden zeigen, wie spezifische, historisch gewachsene Rahmenbedingungen zu unterschiedlichsten Ausprägungen von betrieblicher Antidiskriminierungspolitik führen können. Beleuchtet werden soll außerdem der Einfluss von AkteurInnen aus Politik, Gewerkschaften, NGOs sowie der Privatwirtschaft. Nach Großbritannien folgen als Länderbeispiele Deutschland, wo die Gewerkschaften eine besonders wichtige Rolle spielen, und Belgien mit seinem ausgeprägten föderalen System.

Seit den 90er-Jahren zeichnet sich auch in Großbritannien der aus den USA kommende Trend zu *Diversity* in hohem Maße in der Privatwirtschaft ab. Das bedeutet, dass mittlerweile sämtliche große Unternehmen Diversity Management als wesentliche Form ihrer Gleichstellungspolitik übernommen haben. Aber auch staatliche Antirassismusstellen, wie die britische *Commission for Racial Equality* (CRE), passen sich verstärkt diesem Trend an.

Diese Entwicklung bedeutet einen Wechsel des Diskurses über Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsmaßnahmen: Weg von den in Großbritannien traditionellen „Equal Opportunities Policies (EOP)“, die sich insbesondere auf die Bekämpfung von rassistischer Diskriminierung und die Förderung von ethnischen Minderheiten („race equality“) stützen – auch mit einer starken Ausrichtung auf positive Fördermaßnahmen (positive action) –, hin zu der stark an ökonomischen Kriterien orientierten Diversity-Politik, welche vor allem die „wirtschaftlichen Vorteile von Vielfalt“ betonen. Die Kritik, dass es durch diesen Trend zu einer Aufweichung der stark von rassistischer Diskriminierung ausgehenden Konzepte kommt, ist sicherlich ernst zu nehmen.

Wie nun die *Commission for Racial Equality* und Unternehmen auf diese Trendwende reagieren, soll im Folgenden anhand des FORD-Beispiels aufgezeigt werden.

Commission for Racial Equality

Großbritannien kann mit dem „Race Relation Act 1976“ und der Schaffung der *Commission for Racial Equality* bereits auf eine erfolgreiche Geschichte in der rechtlichen Bekämpfung von rassistischer Diskriminierung zurückblicken. Als öffentlich-rechtliche unabhängige Körperschaft wirkt die CRE auf drei Ebenen: im öffentlichen, privaten und freiwilligen Sektor. Wenn sich auch die meiste Arbeit auf den öffentlichen Sektor bezieht, so beginnt die CRE, den Privatsektor immer mehr in ihre Arbeit einzubeziehen.

Die CRE sieht ihren Auftrag darin, die gesetzlichen Vorschriften zu Diskriminierung und Rassismus zu überprüfen und etwaige formale Untersuchungen in Betrieben durchzuführen. Daneben übernimmt die Kommission vor allem strategische Aufgaben im Sinne von Bewusstseinsbildung und *awareness-raising* für den privaten Sektor.

Hat die CRE früher eher auf repressive Mittel bei der Durchsetzung von Gleichstellung in Betrieben gesetzt, so versucht sie heute die Unternehmen auch stärker mit „business“-Argumenten zur Förderung von Antidiskriminierungsmaßnahmen zu bewegen. Ein Standardargument dabei ist etwa: „Gleichstellung ist gut für das Geschäft.“ Diese eher pragmatische Einstellung resultiert auch aus der Erfahrung, dass Unternehmen letztlich jegliche Maßnahme, also auch Antidiskriminierungsmaßnahmen, als „business case“ behandeln. Doch trotz aller Business-case-Argumentation der Betriebe zählt für die CRE immer noch das Gesetzesargument. So werden Betriebe darauf hingewiesen, dass rassistische Diskriminierungsfälle, die vor Gericht kommen, nicht nur viel kosten, sondern – und das gilt als schwerer wiegender Kostenfaktor – dem Image des Unternehmens enormen Schaden zufügen. Ein weiteres Business-Argument ist außerdem, dass MitarbeiterInnen des Unternehmens mit Migrationshintergrund durch rassistische Vorfälle demoralisiert werden und möglicherweise den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin wechseln.

Wie wichtig letztendlich durchsetzungsfähige gesetzliche Rahmenbedingungen zur Aufdeckung von rassistischer Diskriminierung und zur Einhaltung von Gleichstellungsmaßnahmen sind, zeigt das Beispiel von FORD deutlich.

Gleichstellungspolitik bei FORD Britain²

FORD Britain gehörte zu einem der ersten Betriebe, welche bereits seit dem Beginn der 70er-Jahre Sprachtrainings für ethnische Minderheiten einführten. In den 90er-Jahren wurde die Firma jedoch aufgrund schwerer rassistischer Vorfälle „berühmt“ – wie z. B. das jahrelange Mobbing gegen einen indischen Arbeiter –, die auch in der Öffentlichkeit und den Medien enorme Wellen schlugen. Die Gewerkschaften wandten sich schließlich an die CRE, worauf diese eine formale Untersuchung der möglichen rassistischen Arbeitspraxis bei *FORD Britain* androhte. Die Firma entschloss sich schließlich im Jahr 2000 zu einer Zusammenarbeit mit der CRE und folgt seit damals einem detaillierten Plan zur Aufdeckung und Bekämpfung von Rassismus. Die drei Kernpunkte des *Diversity Equality Assessment Review* (DEAR) sind:

1. die Durchführung eines „equality audit“ (Prüfverfahren zur Chancengleichheit). Mittels Arbeitsgruppen wurde eine großangelegte MitarbeiterInnenbefragung durchgeführt. Auf deren Ergebnissen baut die neue Diversity-Politik auf;

2. das Einsetzen von „diversity committees“, bestehend aus Management und GewerkschaftsvertreterInnen in allen FORD-Niederlassungen und

3. die Einführung einer gewerkschaftlich gestützten „anti-harassment“-Politik (Dignity at Work). Diese beinhaltet alle formalen und informellen Regelungen, die im Fall von Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz notwendig werden. Auch eine Help-line wurde eingerichtet. Das Handbuch zur „Dignity at Work Policy“, welches an alle MitarbeiterInnen verteilt wird, enthält alle rechtlichen Möglichkeiten, Zuständigkeiten und Beschwerdeverfahren bei Diskriminierungsfällen. Teil der Maßnahme sind auch spezielle Trainings für Führungskräfte, GewerkschaftsvertreterInnen sowie alle MitarbeiterInnen.

Das ambitionierte Ziel von FORD für die Umsetzung der Diversity-Politik ist die Veränderung der gesamten Unternehmensstruktur. Als AkteurInnen wurden die drei wichtigsten Interessensgruppen identifiziert: Fachkräfte des Personalwesens, Vorgesetzte und Gewerkschaften. Bei diesen setzt die Politik an, und sie sind es auch, die die Politik in alle Ebenen des Betriebes hineintragen. Zur Umsetzung der gesamten Gleichstellungs- und Diversity-Politik wurde ein eigenes Diversity-Team auf der Führungsebene gewählt. Dessen Verpflichtung zu Diversity soll garantieren, dass eine Veränderung bis in die unterste

Ebene der Firma stattfindet. Bemerkenswert ist auch, dass FORD ein eigenes Diversity-Team auf europäischer Ebene eingerichtet hat, welches eine einheitliche Diversity-Politik – natürlich immer in Verbindung mit den Geschäftszielen – entwickelt.

Für den früheren CRE Officer und jetzigen Diversity-Direktor von *FORD Europe*, Surinder Sharma, ist für die Umsetzung einer umfassenden Diversity-Politik essentiell, dass diese Teil der gesamten Unternehmensstruktur wird und alle hierarchischen Ebenen des Betriebes durchdringt:

„One of the big issues – apart from leadership – is that Diversity isn't an Human Resource issue. It is a line management issue. What we are saying is: it is a business issue. It is a holistic issue. It is linked to the company mission and values. It is linked to management behaviours, it is linked to line management objectives. So it is part of the business approach. It is not an add-on. It is not something separate.“

Der Diversity Management Director von *FORD Britain*, Kamaljeet Jandu³, ist als ehemaliger Gleichbehandlungsbeauftragter des britischen Gewerkschaftsbundes TUC die Schlüsselperson in der Umsetzung der Diversity-Strategie und Garant für die Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern. Wenn auch der Firma von Gewerkschaftsseite große Fortschritte bei der Implementierung der Gleichstellungspolitik eingeräumt werden, wird die Entwicklung auf Betriebsratsebene noch kritisiert. Ein Monitoring evaluiert den Erfolg der Maßnahmen. Die Ergebnisse werden im jährlich erscheinenden „*FORD of Britain – Equal Opportunities Report*“ veröffentlicht.⁴

Weitere Schwerpunkte

Weitere Schwerpunkte der Diversity-Politik liegen bei der Rekrutierung. Dabei achtet FORD besonders darauf, den Anteil an UniversitätsabsolventInnen mit Migrationshintergrund zu erhöhen und hat dafür ein eigenes Mentoring-Programm entwickelt. Damit konnte der Anteil von neu eingestellten Universitäts-AbsolventInnen aus Angehörigen ethnischer Minderheiten auf 19 % angehoben werden.

Bei der Entwicklung und Durchführung von Antirassismusinitiativen und -programmen spielen vor allem die FORD-internen MitarbeiterInnengruppen (internal resource groups) eine große Rolle. Die *Ford Asian Association* und das *Ford African Ancestral Network* nehmen an kommunalen Aktivitäten und Kampagnen teil und tragen damit wesentlich zur Bewusstseinsbildung bei FORD

in Bezug auf Diversity und das Engagement gegen Rassismus bei. Sie haben aber auch eine wesentliche Rolle bei Entwicklung und Vermarktung von FORD-Produkten. So initiierte die *Ford Asian Association* eine Vermarktungsstrategie des Transit Vans für die „small Asian businesses community“.

In den letzten Jahren ist FORD auch vermehrt als Sponsor für Kulturevents hervorgetreten. 2002 sponsorte FORD das dreitägige Asian MELA, das größte asiatische Kultur und Lifestyle-Event in Großbritannien mit über 30.000 BesucherInnen, und half damit der Firma, Beziehungen zur „Asian community“ aufzubauen.

Schluss

Das Beispiel FORD zeigt, dass die Möglichkeiten, in einem Betrieb etwas gegen Rassismus und für die Förderung von Diversity zu tun, beinahe unbegrenzt sind. Die Aktivitäten, die unter dem modischen, aber schwammigen Begriff „Diversity“ subsumiert werden, sind äußerst vielfältig. Sie beginnen bei einer aufwendigen Gleichstellungspolitik und reichen bis hin zu Sponsoring-Aktivitäten.

Für den britischen Kontext ist aber auch zu betonen, dass Diversity auf eine lange etablierte und rechtlich verankerte Gleichstellungspolitik aufbaut und traditionelle „Equal Opportunities“-Maßnahmen in Bezug auf ethnische Minderheiten in der Diversity-Politik von Unternehmen integriert bleiben.

Um so wichtiger ist es, sich bei Firmen in Ländern mit keinerlei vorhandenen staatlichen Antidiskriminierungsstellen, wie in Österreich, genau anzusehen, was unter dem Wort

„Diversity“ jeweils verstanden und tatsächlich in die Praxis umgesetzt wird. Die Gefahr ist groß, dass man sich auf reine Minimalbekenntnisse zu fragwürdigen Multikulturalismus-Aktivitäten beschränkt, die ohne tatsächliche Auswirkungen auf die Arbeitssituation von MigrantInnen oder von Angehörigen ethnischer Minderheiten in Österreich bleiben.

Anmerkungen:

- ¹ Der Artikel erscheint im Rahmen von Forschungen, die im Zuge des EQUAL-Projektes „Gleiche Chancen im Betrieb – Betrieb ohne Rassismus“ durchgeführt werden; Interviews mit ExpertInnen in Großbritannien stellen einen Bestandteil dieser Forschungen dar. Weitere Informationen: www.gleiche-chancen.at.
- ² Diese Darstellung der FORD-Antidiskriminierungspolitik basiert auf einem Artikel aus der EOR, auf Daten aus dem FORD Equal Opportunities Report 2002 sowie den im Rahmen von EQUAL geführten Interviews.
- ³ K. Jandu hat zudem die Position eines CRE Commissioners (vgl. Jahresbericht CRE 2002).
- ⁴ Vgl. FORD of Britain Equal Opportunities Report 2002; Foster 2003.

Literatur:

- Foster, Carol (2003): Ford: Driving diversity forward. In: EOR No. 116, April 2003
 CRE Jahresbericht 2002, www.cre.gov.uk
 FORD of Britain Equal Opportunities Report 2002, September 2002

Helene Trauner,

Mitarbeiterin des EQUAL-Projektes „Gleiche Chancen im Betrieb – Betrieb ohne Rassismus“ am Europäischen Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung in Wien.

