

Innerbetriebliche Antidiskriminierungspolitik in Europa

Beispiel Belgien: „Positive Action“ in Flandern

Belgien stellt ein interessantes, wenn auch komplexes Beispiel für die Entwicklung von Antidiskriminierungspolitiken in Bezug auf MigrantInnen am Arbeitsmarkt dar. Seit 2003 hat Belgien auch eines der weitgehendsten Antidiskriminierungsgesetze in der EU umgesetzt. Dieser Artikel gibt einen Einblick in die belgische Antidiskriminierungs- und Gleichstellungspolitik und zeigt einige beispielhafte Maßnahmen in Betrieben, die wir im Rahmen des EQUAL-Projektes „Gleiche Chancen im Betrieb“ besucht haben.

Die Immigrationsgeschichte in Belgien, vor allem in den industriellen Zentren Walloniens, war durch die Anwerbe-Arbeitsmigration aus südeuropäischen Ländern (Italien, Spanien etc.), später auch aus Marokko und der Türkei geprägt. In Flandern erfolgte die Zuwanderung erst später und in geringerem Ausmaß: Der Anteil der AusländerInnen ist bis heute weit geringer (5%) als in Wallonien (10%). Am höchsten ist er in Brüssel (28.5%). EU-BürgerInnen bilden die größte Gruppe, bei den Nicht-EU-MigrantInnen sind MarokkanerInnen und TürkinInnen die größten Gruppen, wobei letztere zu den am meisten von Diskriminierung Betroffenen gehören (Zegers de Beijl/ILO 2000).

Entwicklung einer AD-Politik

Der Rassismus auf politischer Ebene durch den Aufschwung des rechtsextremistischen *Vlaams Blok* in Flandern Ende der 1980er-Jahre und die Revolten jugendlicher ImmigrantInnen gegen polizeiliche Diskriminierung gaben in den 1990er-Jahren Anlass für die Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsgesetzgebung und -Politik. Ein Meilenstein war die Etablierung des „Zentrums für Chancengleichheit und Kampf gegen Rassismus“ (CECLR), einer unabhängigen, staatlich finanzierten Stelle zur Bekämpfung von rassistischer Diskriminierung, die Beratung, Öffentlichkeitsarbeit und Rechtsvertretung durchführt.¹ 1994 wurde die Antidiskriminierungsgesetzgebung im

Beschäftigungsbereich erweitert und im Februar 2003 ein umfassendes gesamtstaatliches Antidiskriminierungsgesetz umgesetzt, das als eines der ambitioniertesten Gesetze in der EU gilt und sowohl in Bezug auf die Diskriminierungsgründe als auch auf den Geltungsbereich weit über die EU-Richtlinien hinaus geht: Mit der Beweislastumkehr zugunsten der Diskriminierungsopfer, der Verbandsklage vor Zivilgerichten, der Verhängung von Bußgeldern bei weiterer Aufrechterhaltung einer Diskriminierung und Befugnissen der Arbeitsinspektorate zur Überprüfung von Diskriminierung in Betrieben wurden effektive Durchsetzungsinstrumente geschaffen. Dem CECLR kommt die Schlüsselrolle als zentrale Stelle gegen alle Formen der Diskriminierung, nicht allein der rassistischen, zu.

Die Diskriminierungsbekämpfung am Arbeitsmarkt wurde auf gesamtstaatlicher, regionaler und lokaler Ebene, vom CECLR (mit seinen 18 lokalen Stellen), den regionalen Regierungen, den Sozialpartnerverbänden, öffentlichen Arbeitsvermittlungen und den regionalen Integrationszentren mitgestaltet. So war das CECLR beispielsweise maßgeblich an der Einrichtung der „Cellule entreprise multiculturelle“ beteiligt, die sich vor allem der Informations- und Sensibilisierungsarbeit bei Sozialpartnern (Paritätischen Kommissionen) und Unternehmen widmet, u. a. um Muster-Kollektivvereinbarungen (*Codes*) zu Nichtdiskriminierung für einzelne Beschäftigungssektoren zu erreichen.

In den Regionen wurden bisher unterschiedliche Politiken bezüglich Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung umgesetzt. Grund dafür war Belgiens föderale Struktur (drei regionale Regierungen) und die regionalen Kompetenzen in Bezug auf Integrationsangelegenheiten und Arbeitsmarktpolitik. Dies steht auch im Kontext der immigrations- und integrationspolitischen Traditionen in den Sprachgemeinschaften Wallonien und Flandern: Während sich Flandern an der angelsächsischen und niederländischen Politik des Multikulturalismus und der Anerkennung kultureller Diversität orientierte, richtet sich der frankophone Teil (Wallonien) stärker am französischen republikanischen Modell der Integration von MigrantInnen aus.

Flämische Politik

Vor allem in Flandern wurde seit den 1990er-Jahren eine gezielte Förderpolitik (positive Maßnahmen) für ImmigrantInnen mit dem Ziel der proportionalen Beschäftigung (d. h. der Erhöhung der Beschäftigung von ImmigrantInnen auf allen Job-Ebenen entsprechend ihres Bevölkerungsanteils von 5%) eingeführt. Diese Politik wurde 1998 mit dem VESOC-Abkommen² zwischen flämischer Regierung und Sozialpartnern begonnen und ab 2002 auch auf rechtlicher Ebene verankert. Das wichtigste Instrument dieser „Employment Equity und Diversity“-Politik sind die „positiven Aktionspläne“.

Die flämische Regierung subventioniert jährliche Aktionspläne von Unternehmen mit einer einmaligen Summe von ca. 10.000 € und stellt lokale Projektentwickler (STCs – *Sub regional employment committees*), die vor Ort die Firmen betreuen und bei der Umsetzung der Pläne helfen. Aus der Sicht des STC-Koordinators im Flämischen Ministerium macht gerade dieses dichte Netz an Einrichtungen den Erfolg der Aktionspläne aus. Bisher wurden insgesamt an die 850 solcher Pläne in Unternehmen (seit 2003 auch in öffentlichen) umgesetzt – allein 2003 waren es 310 neue Aktionspläne. Da sich die Förderstrategie primär darauf richtet, ImmigrantInnen in Beschäftigungsbereiche zu bringen, die bis dahin kaum ImmigrantInnen aufnahmen, liegt das Schwergewicht der umgesetzten Aktionspläne auf Schulungen zu interkultureller Teamarbeit, Konfliktmanagement, Information über die „Kultur der Anderen“ und auf Integrationsmaßnahmen (Sprachkurse u. a.).³

Zwei Beispiele von Unternehmen, die solche Maßnahmenpläne umgesetzt haben, werden nun kurz dargestellt.

NV Colruyt – Bildung und Integration

NV Colruyt ist der größte Supermarktdiscounter mit 159 Filialen in Belgien. Er beschäftigt 1786 ArbeiterInnen und 4262 Angestellte aus insgesamt 34 Nationen. 9% der ArbeiterInnen und 4% der Angestellten sind MigrantInnen, davon der Großteil ItalienerInnen, MarokkanerInnen und Kongole-sinnen, wobei ihr Anteil stetig steigt. Laut Personalchef sind heute fast die Hälfte der Jobsuchenden bei *Colruyt* Nicht-EU-BürgerInnen, darunter viele AfrikanerInnen: So arbeite fast die Hälfte der EinwohnerInnen des *Matonge* (das kongolesische Viertel in Brüssel) bei *Colruyt*. Die Firma möchte gerade Job suchenden MigrantInnen vermitteln, dass sie willkommen sind. In Brüssel funktioniert das bereits sehr gut. Um dies

auch in Antwerpen zu bewerkstelligen, führte Colruyt eine Aktion in Zusammenarbeit mit der *Fédération des Marocains* und der *Fédération des Turcs* durch, wobei die Firma ihre Personalpolitik bei der Moschee nach dem Freitagsgebet präsentierte.

Der Konzern ist bekannt für seine engagierte Personalpolitik, welche auf drei Säulen basiert: einer Politik der Nicht-Diskriminierung⁴, der Einstellungspolitik „offen für alle“ sowie einer permanenten Investition in Bildung und Training⁵. Zur Untermauerung seiner Politik der Nicht-Diskriminierung unterzeichnete Colruyt die Charta „Unternehmen gegen Rassismus“⁶ sowie die Charta „Unternehmen für Diversität“⁷.

In Bezug auf die Rekrutierung und Auswahl von MitarbeiterInnen hieß es bereits 1992 in einem Statement des Colruyt-Generaldirektors: „(...) I can in no case accept that individuals in any group have the opportunity to express racial discrimination for the benefit of white people or Belgian people, and that this opinion would even have an influence on whether or not an immigrant is employed (...)“ (Colruyt: „Diversity in Practice“).

Colruyts Fokus liegt bei der *Integration* von neuen MitarbeiterInnen in den Betrieb. Neuankömmlingen wird in den ersten beiden Wochen ein Coach zur Seite gestellt, welcher begleitet, assistiert und in die technischen Aspekte des Jobs einführt. Für Nicht-Flämischsprachige werden Flämischkurse angeboten. Von den Sprachkursen profitieren aber nicht nur sogenannte „Ausländer“: auch Wallonen bekommen Flämischkurse, und es werden Sprachkurse in Französisch angeboten.

Wesentlicher Bestandteil von Colruyts „Diversity in Practice“-Politik sind Trainings, welche die Kooperation zwischen *Allochtonen* und *Autochtonen*⁸ fördern sollen. So wurde eine Reihe von Workshops über „interkulturelle Unterschiede“ für FilialleiterInnen durchgeführt; die AbteilungsleiterInnen in den Warenhäusern und FilialleiterInnen bekamen Trainings zu „managing diversity“. Die Personalabteilung durchlief spezielle Kurse, um faire Auswahl- und Einstellungsverfahren zu garantieren.

Ein besonderes Projekt gab es in einer Filiale in Schaarbeek, einem Bezirk in Brüssel mit sehr hohem MigrantInnenanteil. Die KundInnen der Filiale sind hauptsächlich MigrantInnen, und auch das Personal in der Filiale repräsentiert acht verschiedene Nationalitäten. Zur Konfliktvermeidung zwischen KundInnen und Personal wurde ein zweitägiges „interkulturelles Kommunikationstraining“ durchgeführt. Rassistische Vorfälle werden nicht tabuisiert: Nach einem

konkreten Vorfall wurde offen darüber gesprochen und eine „Zero Tolerance“-Politik eingeführt.

Antirassismus im Familienbetrieb

Deroose Plants, ein seit 34 Jahren bestehender flämischer Familienbetrieb im Gartenbausektor, entschloss sich im November 2001 zu einem Aktionsplan gegen Rassismus. Grund dafür war, nach Angaben der Personalchefin, dass einige der belgischen ArbeiterInnen die Anwesenheit von MigrantInnen nicht akzeptierten. Zudem kam es bei einem belgischen Vorgesetzten zu deutlichen rassistischen Äußerungen. *Deroose Plants* hat etwa 200 Beschäftigte, mehrheitlich Frauen (188) und einen kleineren Anteil von MigrantInnen (27). Aufgrund der Vorbehalte gegenüber nicht-belgischen ArbeitnehmerInnen wurden Antidiskriminierungstrainings für die MitarbeiterInnen, aber speziell für Vorgesetzte, gemeinsam mit den Sozialpartnern im Gartenbausektor organisiert und finanziert.

Das Bekenntnis zu Nicht-Diskriminierung im Betrieb ist auch in einer „Antirassismus-Klausel“ in der Betriebsvereinbarung niedergeschrieben: Verboten sind jede Form des verbalen Rassismus, das Verbreiten von rassistischen Schriften oder Flugzetteln, jede Form von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Hautfarbe, des Alters und der Nationalität, der religiösen Überzeugung sowie einer sozialen oder körperlichen Behinderung.

Schluss

Während in anderen Ländern Europas mit einer längeren Tradition von Rassismusbekämpfung, wie etwa in Großbritannien, in Betrieben teilweise schon sehr ausgefeilte und in die gesamte Organisationsstruktur eingebettete Diversity-Management-Strategien entwickelt worden sind, reagieren flämische Betriebe bisher vorwiegend mit Einzelmaßnahmen auf Ebene der Personalpolitik und des interkulturellen Konfliktmanagements gegen Diskriminierung bzw. rassistisches Verhalten. Die Antidiskriminierungsprogramme antworten damit darauf, dass MigrantInnen als Arbeitskräfte zunehmend gefragt sind, jedoch viele Betriebe in Flandern noch stark mit Ressentiments ihrer mehrheitlichen belgischen Belegschaft gegenüber MigrantInnen zu kämpfen haben.

Die flämische Initiative ist bemerkenswert, weil sie zu einem das Thema Rassismus in den Betrieben als Problem erkannt hat. Zum Anderen kann sie als besonders interessantes Beispiel im EU-Raum angesehen

werden, weil sie mit ihrem Programm die Betriebe dazu motiviert, ganz spezielle, auf den jeweiligen Betrieb abgestimmte Aktionspläne auszuarbeiten, und ihnen viele Experimentiermöglichkeiten einräumt.



Anmerkungen:

- ¹ <http://www.antiracisme.be/fr/ceclr/intro.htm>.
- ² Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité.
- ³ Interview im Ministerium für die flämische Gemeinschaft. Abteilung Migration und Arbeitsmarktpolitik, 17. 11. 2003.
- ⁴ Siehe Colruyt: „Bilan Social Interne“ 2002/2003: 24.
- ⁵ Im Jahr 2003 investierte Colruyt ca. 20 Millionen € in Weiterbildung seines Personals.
- ⁶ Charta der Flämischen Arbeitgeber-Union.
- ⁷ Charta der Union Christlicher Arbeitgeber.
- ⁸ Im offiziellen Diskurs in Flandern werden Personen mit Migrationshintergrund nicht als ethnische Minderheiten, sondern als „Allochtone“ (im Gegensatz zu den „autochthonen“ Belgiern) bezeichnet, in Wallonien als „immigrés“ (Martiniello/Rea 2003).

Quellen:

Interview mit NV Colruyt (Personalchef und Öffentlichkeitsarbeit) vom 20. November 2003 in Halle, Belgien
 NV Colruyt: „Bilan Social Interne“ 2002/2003
 M. Martiniello/A. Rea (ed.) (2003): Affirmative Action. Des discours, des politiques et des pratiques en débat
 R. Zegers de Beijl (2000): Documenting discrimination against migrant workers in the labour market. A comparative study of four European countries. ILO, Genf.
 Interview im Ministerium für die flämische Gemeinschaft. Abteilung Migration und Arbeitsmarktpolitik, 17.11.2003

Karin Sohler und Helene Trauner,
MitarbeiterInnen des EQUAL-Projekts
 „Gleiche Chancen im Betrieb“ am Europäischen Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung in Wien.