

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

Bericht



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.

Dieses auf sieben Jahre angelegte Programm richtet sich an alle maßgeblichen Akteure in den 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 von einander 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

## **Bericht**

**Europäische Kommission**

Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit

Referat G4

Manuskript abgeschlossen 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  
Metropolitan Universität London**

Adresse: 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](mailto:s.mckay@londonmet.ac.uk)  
[s.jefferys@londonmet.ac.uk](mailto:s.jefferys@londonmet.ac.uk)  
<http://www.workinglives.org>  
<http://www.londonmet.ac.uk>

© Umschlagfoto: 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 978-92-79-16258-9  
doi:10.2767/88791

© 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 black ink, which appears to be 'V. Reding'.

**Viviane Reding**

Vizepräsidentin der Europäischen Kommission  
Justiz, Grundrechte und Bürgerschaft



## Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	<b>3</b>
<b>Zusammenfassung</b> .....	<b>6</b>
<b>Definitionen</b> .....	<b>9</b>
<b>1. Hintergrund</b> .....	<b>11</b>
<b>2. Verteilung und Konzentration der Anti-Diskriminierungsinitiativen</b> .....	<b>13</b>
2.1. Die geografische Verbreitung der Initiativen .....	13
2.2. Initiativen auf europäischer Ebene oder mit Unterstützung der EU .....	15
<b>3. Gewerkschaftliche Initiativen auf nationaler Ebene</b> .....	<b>17</b>
3.1. Sozialer Dialog und Verfahren am Arbeitsplatz zur Förderung der Gleichstellung und Bekämpfung von Diskriminierung .....	18
<i>Fallstudie 1: Diskriminierung im Visier</i> .....	22
<i>Fallstudie 2: Tarifvertrag für Vielfältigkeitsmanagement</i> .....	23
<i>Fallstudie 3: Ethnische Vielfalt und Strategien, die auf junge und behinderte Arbeitnehmer                 ausgerichtet sind</i> .....	24
<i>Fallstudie 4: Jugendvertreter: Unterstützung junger Menschen in Unternehmen                 und bei der beruflichen Ausbildung</i> .....	25
3.2. Praktiken, um Gleichstellung zu fördern und Diskriminierung zu bekämpfen .....	26
<i>Fallstudie 5: Bewertung der Bemühungen von Gewerkschaften hinsichtlich der Gleichberechtigung                 und der Förderung von Gleichstellung am Arbeitsplatz</i> .....	28
<i>Fallstudie 6: Lobbyarbeit und Mobilmachen gegen Diskriminierung von Arbeitsmigration</i> .....	29
<i>Fallstudie 7: Arbeiten an den Bereichen LSB und Behinderung</i> .....	30
<i>Fallstudie 8: Gleiche Rechte: Keine Ausnahmen – Kampagne gegen Sozialdumping</i> .....	31
3.3. Zusammenarbeit mit NRO zur Bekämpfung von Diskriminierung .....	32
<i>Fallstudie 9: Das Bekenntnis der Gewerkschaften zu Homosexualität</i> .....	34
<i>Fallstudie 10: Gewerkschaftliche Verhandlungen über Religion</i> .....	35
<i>Fallstudie 11: gewerkschaftliches Organisieren für Rechte und gegen Diskriminierung</i> .....	36
<i>Fallstudie 12: Partnerschaft für Gleichstellung: Förderung von Antidiskriminierungs-                 Praktiken in Bezug auf sexuelle Ausrichtung am Arbeitsplatz</i> .....	37
3.4. Gewerkschaftsschulungen zur Förderung von Gleichstellung .....	38
<i>Fallstudie 13: Positive Diskriminierung älterer Arbeiter bei Tarifverhandlungen</i> .....	40
<i>Fallstudie 14: Ein Schulungsprogramm für junge Arbeiter aus ethnischen Minderheiten</i> .....	41
<i>Fallstudie 15: Unterstützungsnetzwerke zur Reintegration älterer Arbeiter in den Arbeitsmarkt</i> .....	42
<b>4. Identifizierung potenzieller Defizite gewerkschaftlicher Initiativen</b> .....	<b>43</b>
4.1. Kürzlich beigetretene Mitgliedstaaten und Bewerberländer .....	43
4.2. Einsatz für Themen der Mehrfachdiskriminierung .....	43
4.3. Gender Mainstreaming (Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in sämtlichen Politikbereichen) .....	44
<b>5. Vorschläge für weiteres Vorgehen</b> .....	<b>44</b>
<b>Anhang 1: Die registrierten Initiativen</b> .....	<b>47</b>
<b>Anhang 2: Signifikante und innovative Initiativen</b> .....	<b>57</b>
<b>Anhang 3: Glossar der Gewerkschaftsnamen</b> .....	<b>69</b>

## Zusammenfassung

*Dieses Forschungsprojekt ermittelte 280 innovative und/oder signifikante gewerkschaftliche Initiativen, welche Diskriminierung bekämpfen oder Gleichstellung in 34 Europäischen Ländern fördern. Eine Initiative wurde als „innovativ“ bezeichnet, wenn sie eine neue Form des gewerkschaftlichen Engagements darstellte, und wenn sie sowohl in Bezug auf ihr Abdeckungsgebiet, als auch ihren Einfluss als „signifikant“ zu betrachten war,.*

*Einhundert und dreißig dieser Initiativen wurden als besonders innovativ oder als besonders signifikant eingestuft und sind die Initiativen, die als Basis für diese Veröffentlichung dienen.*

*Die Forschung wurde von der Arbeitsgruppe „Working Lives Research Institute“ – WLRI, der London Metropolitan University, Vereinigtes Königreich, durchgeführt und von der Europäischen Kommission, Generaldirektion für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, in Auftrag gegeben.*

### 1. Gesamtergebnis

Die Untersuchung zeigt, dass Gewerkschaften auf allen Ebenen in Europa Initiativen zur Förderung von Gleichheit und Vielfalt vorantreiben.

Auf europäischer Ebene haben Gewerkschaften ihre angegliederten gewerkschaftlichen Organisationen bei der Schaffung neuer Partnerschaften unterstützt, welche weitere gesellschaftliche Akteure, einschließlich der Arbeitgeber und Nichtregierungsorganisationen, zusammenführt. Sie haben anspruchsvolle Themen, wie Diskriminierung auf Grund der sexuellen Ausrichtung oder der Zugehörigkeit zu den europäischen ROMA Gemeinschaften angesprochen. Die finanzielle Unterstützung auf EU-Ebene war schon immer eine wichtige Hilfsquelle, insbesondere, wenn sich Gewerkschaften in neuen Aktivitätsbereichen engagierten oder sich gegen stark vertretene Vorurteile behaupten mussten.

Auf nationaler Ebene haben sich Gewerkschaften in ganz Europa mit einer Vielfalt von Initiativen eingesetzt, mit denen einerseits lang anhaltende Diskriminierungen bekämpft und andererseits neue Einflussbereiche und die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und anderen Organisationen der Zivilgesellschaft begonnen wurden, um Gleichstellung am Arbeitsplatz und darüber hinaus zu

fördern. Wenn keine Verhandlungslösungen mit Arbeitgebern gefunden werden, dienen von Gewerkschaften eingeleitete Rechtsstreitigkeiten als letztes Mittel zur Bekämpfung der Diskriminierung.

### 2. Formen der Diskriminierung <sup>(1)</sup>

- Die Mehrheit der Initiativen befasst sich mit Diskriminierung auf Grund von Rasse und Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit.
- Eine große Anzahl der Initiativen fördert eine vielfältige Altersstruktur und richtet sich massiv gegen die Diskriminierung junger Arbeitnehmer.
- Während Initiativen für die Gleichheit von Lesben, Schwulen, Bi- und Transsexuellen (LSBT) sehr viel seltener sind, könnte dies in Zukunft ein wachsendes Aktionsfeld werden.
- Initiativen für die Gleichstellung von Behinderten gab es seltener und richtete sich vor allem auf die Bereitstellung von Arbeitsplätzen und die Unterbringung von behinderten Arbeitnehmern.
- Maßnahmen gegen die Diskriminierung auf Grund der Religion oder der Weltanschauung wurden am wenigsten in Angriff genommen <sup>(2)</sup>.

### 3. Geografische Verbreitung <sup>(3)</sup>

Während der größte Anteil der Initiativen in nordeuropäischen Ländern registriert wurde, kam nur jede dritte Initiative aus Südeuropa und lediglich ein Achtel aus ost- oder mitteleuropäischen Ländern. Initiativen zur Diskriminierung wegen der Rasse und auf Grund der ethnischen Herkunft dominieren jedoch in allen geografischen Gebieten; es gibt jedoch unterschiedliche Muster in verschiedenen Gebieten, z.B. existierte ein höherer Anteil von Initiativen zur sexuellen Ausrichtung in Mittel- und Osteuropa, als in Nordeuropa <sup>(4)</sup>.

<sup>(1)</sup> Die Untersuchung konzentrierte sich auf fünf der sechs unter Artikel 13 vorgesehenen Diskriminierungsgründe, d.h. Rasse und ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexuelle Ausrichtung.

<sup>(2)</sup> Dies kann auch durch die wahrnehmbare Überschneidung zwischen Diskriminierung auf Grund der Rasse oder der ethnischen Herkunft, und der Religion oder Weltanschauung erklärt werden.

<sup>(3)</sup> Für die geografische Einteilung von nördlich, südlich, usw., siehe Absatz 2.1.

<sup>(4)</sup> (Siehe Abschnitt 2)

#### 4. Thematische Bereiche: Gewerkschaftliche Initiativen auf nationaler Ebene decken vier thematische Bereiche ab <sup>(5)</sup>

##### 4.1. Sozialer Dialog und Praktiken am Arbeitsplatz zur Förderung der Gleichstellung und Bekämpfung von Diskriminierung (29 registrierte Initiativen)

Gleichstellung sollte nicht nur ein Thema für große, multi-nationale Unternehmen sein. Sie muss ebenfalls Bestandteil der Tagesordnung aller öffentlichen und privaten Unternehmen, öffentlichen Dienstleistungsstellen, sowie der gemeinnützigen Organisationen ganz allgemein werden. Die Rolle der Sozialpartner bei der Gleichstellung in kleinen und mittelständischen Unternehmen ist durchaus noch ausbaufähig – Beispiele hierzu sind in der Studie aufgeführt.

Zwei wesentliche Ansätze können identifiziert werden: Der erste zielt darauf ab, Lösungen zu finden, um die Situation einer benachteiligten Gruppe zu verbessern (z.B. die Bereitstellung von Qualifizierungsmöglichkeiten, Zugang zu Arbeitsplätzen für ethnische Minderheiten oder LSBT-Arbeitnehmer). Der Zweite Ansatz soll durch Tarifvereinbarungen Kriterien, die eine diskriminierende Wirkung haben, beseitigen; z.B. Barrieren auf Grund des Alters oder altersbezogene Kriterien. Die untersuchten Vereinbarungen beinhalten eine Vielzahl an Themen, welche von flexiblen Arbeitszeiten, über die Akzeptanz religiöser Praktiken von Mitarbeitern, , Einführung von Gleichstellungsplänen für ethnische Minderheiten oder behinderte Arbeitnehmer bis hin zu Kündigungsschutzvereinbarungen für ältere Arbeitnehmer reichen. Ein andauernder sozialer Dialog gewährleistet die Durchführung nachhaltiger Maßnahmen zur Gleichstellung und Vielfalt am Arbeitsplatz und sichert die Beteiligung der Arbeitnehmer .

##### 4.2. Methoden zur Förderung der Gleichstellung und Bekämpfung von Diskriminierung (31 registrierte Initiativen)

Einige Gewerkschaften reagieren bereits mit internen strukturellen Änderungen, um sich auf die Erfordernisse

der Gleichstellung einzustellen. Die Bedeutung der Sensibilisierung auf die Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung von Gleichstellung wird allgemein anerkannt. Gewerkschaften spielen eine wichtige Rolle, um Vorurteile unter ihren Mitgliedern abzubauen. Hierzu gehören folgende Maßnahmen: Anpassung der internen Strukturen durch neue Büros oder Abteilungen, die für Diskriminierungsfälle zuständig sind; Ernennung von Beamten mit einer spezifischen Verantwortung für Diskriminierungsfälle; Förderung selbstorganisierter Gruppen; Förderung von Kandidaten diskriminierter Gruppen für das Gewerkschaftsbüro; reservierte Plätze im Gewerkschaftsvorstand.

##### 4.3. Zusammenarbeiten mit KMU gegen die Diskriminierung (23 Initiativen)

In manchen Ländern arbeiten Gewerkschaften zusammen mit KMU an speziellen Kampagnen, z.B. gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit oder für die Unterstützung der Rechte für Mitglieder aus LSBT-Gruppen. In anderen Fällen gehen Gewerkschaften enge Kooperationen mit unabhängigen NRO ein. Gewerkschaften denken hinsichtlich der gesteigerten Expertise im Bezug auf Diskriminierung und den zusätzlichen Kontakten zu weiteren Gemeinden positiv über diese Kooperationen.

##### 4.4. Weiterbildung der Gewerkschaft zum Thema Förderung der Gleichstellung (47 Initiativen)

Die notwendigen Voraussetzungen für den Erfolg wurden als eine Kombination aus Eigeninteresse und Interesse der Öffentlichkeit ermittelt. Die häufigste Weiterbildungsform ist die Erhöhung des Stellenwerts der gewerkschaftlichen Antidiskriminierungspolitik, um Mitglieder oder in manchen Fällen auch die breite Öffentlichkeit auszubilden. Gewerkschaften betrachten zunehmend neue Wege, um den aktiven Mitgliedern und Gewerkschaftsvertretern eine angemessene Ausbildung zu gewähren. Jedoch ist das Problem der finanziellen Mittel für Ausbildung von Europas Gewerkschaften allgemein erwiesen. Gewerkschaften betrachten es ebenfalls als notwendig, ihre Mitglieder zu bevollmächtigen, damit sie in der Lage sind ihre eigenen Interessen direkt zu verteidigen.

<sup>(5)</sup> Siehe Abschnitt 3.

## 5. Die Rolle der Gesetzgebung

Unterschiedliche Sichtweisen wurden durch die Notwendigkeit zusätzlicher Rechtsvorschriften zum Ausdruck gebracht: während manche Gewerkschafter die Überarbeitung und Erweiterung der Richtlinien 2000/78/EC und 2000/43/EC priorisierten, um Güter und Dienstleistungen bereitzustellen, ist es nachdrücklich betont worden, dass die schon existierenden Rechtsvorschriften bereits wirksam umgesetzt wurden und auch Vertragsverletzungsverfahren verfolgt wurden - wo diese erforderlich waren. Jedoch gibt es eine gemeinsame Förderung eines kohärenten Rechtsrahmens auf EU-Ebene, der durch einen starken sozialen Zusammenhalt gestützt wird und nicht-diskriminierende Gesetze in der gesamten EU garantiert.

Neben Fragen, bezüglich der Gleichbehandlung von „mobilen“ Arbeitnehmern (Pendler), verweisen einige Gewerkschaften auch auf die Notwendigkeit, Menschenrechte durch die Aufnahme von Nicht-EU-Staatsbürgern zu festigen, um Fälle von Diskriminierung gegen Wanderarbeiter außerhalb der EU anzugehen.

Arbeitgeber bevorzugen freiwillige Maßnahmen, die sich z.B. auf die Gleichstellung der Geschlechter konzentrieren. Für Gewerkschaften sind freiwillige Maßnahmen allgemein Maßnahmen, die eine effiziente Unterstützung von Rechtsvorschriften erfordern.

## 6. Gleichstellungsbehörden

Es wird darauf hingewiesen, dass starke und unabhängige Gleichstellungsbehörden und -strukturen, die alle Formen der Diskriminierung ansprechen können erforderlich sind und die Existenz solcher Behörden als fundamental für den Erfolg gemeinsamer Initiativen der Gleichstellung angesehen wird.

## 7. Identifizierung von potenziellen Lücken in EU-Initiativen

In den EU-Beitrittsländern von 2004 und 2007 (drei Kandidatenländer und ein potenzieller Beitrittskandidat), sind überwiegend weniger Initiativen registriert worden. Diese Initiativen konzentrierten sich zudem lediglich auf spezielle Bereiche der Diskriminierung, wobei Diskriminierung auf Grund des Alters ein wesentlicher Eingriffsbereich war. Während manche Teilbereiche der Diskriminierung in einem bestimmten Kontext als besondere Herausforderung angesehen wurden, befassten sich die meisten Initiativen gleichzeitig mit mehreren Bereichen.

Die Gewerkschaften hatten wenige Initiativen im Bezug auf Mehrfachdiskriminierung und zur Geschlechtergleichstellung. Dies liegt vor allem an einem mangelnden Verständnis für die Konzepte und das Antragsverfahren bezüglich der Aufnahme neuer Initiativen<sup>(6)</sup>.

## 8. Vorschläge für weiteres Vorgehen (Kapitel 5)

Die Studie liefert eine Reihe konkreter Vorschläge für Vorgehensweisen. Diese erkennen die Errungenschaften der Gewerkschaften an, die häufig mit den Arbeitgebern, Organisationen der Zivilgesellschaft oder staatlichen Behörden zusammenarbeiten. Gleichzeitig sind sie richtungsweisend dafür, wie diese Arbeit weiter vorangetrieben werden kann.

Die Vorschläge zeigen, dass es für die Gewerkschaften notwendig ist, ihre Aktivitäten besser zu veröffentlichen und somit Systeme aufzustellen, mit denen sie ihre Fortschritte mit ihren Zielen abgleichen können. Sie bieten gleichfalls Vorstellungen, wie Gewerkschaften in Bereichen agieren können, in denen derzeit einige Lücken bestehen.

---

<sup>(6)</sup> Abschnitt 4.

## Definitionen

Die folgenden Begriffe werden im Laufe der Studie verwendet, wobei die unten aufgeführten Definitionen entweder in der maßgeblichen EU-Gesetzgebung aufgeführt sind (z.B. direkte und indirekte Diskriminierung, Gleichbehandlung) oder für den Zweck der Studie Anwendung finden (z.B. Vielfalt und Gleichstellung).

### **Direkte Diskriminierung**

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters, sexueller Ausrichtung oder ethnischer Zugehörigkeit, in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, erfuhr oder erfahren würde, als eine andere Person.

### **Indirekte Diskriminierung**

Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine scheinbar neutral gefasste Maßnahme, Kriterium oder Praxis, Personen wegen eines bestimmten Glaubens, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters, einer bestimmten sexuellen Ausrichtung oder einer bestimmten Rasse oder ethnischen Herkunft im Vergleich zu anderen Personen benachteiligt wird, außer wenn diese Maßnahme, das Kriterium oder die Praxis einem gesetzlichen, vorurteilslos legitimierten Zweck unterliegt, wobei das Erreichen dieses Zwecks adäquat und nötig ist.

### **Vielfalt**

Im Bereich der Beschäftigung zielt die Vielfalt auf Verständnis, Anerkennung und Wertschätzung für die Unterschiede und Gleichheiten der Menschen ab, da diese derzeit einer Organisation enormes Potenzial für Innovation, Problemlösung, Kundenorientierung usw. bietet<sup>(6)</sup>.

### **Gleichheit**

Beschreibt einen Ansatz, der sicherstellen soll, dass Menschen die gleiche Chance haben, an der Gesellschaft, an Aktivitäten und an Dienstleistungen, wie beispielsweise Beschäftigung, Bildung, Gesundheitsversorgung, usw. teilzunehmen. Der Ansatz der Chancengleichheit konzentriert sich darauf, faire Voraussetzungen durch Maßnahmen zu schaffen, wie die Beseitigung von Vorurteilen und Prozessen, die zu diskriminierenden Ergebnissen führen sowie durch einen Ausgleich der ungerechtfertigten Nachteile, die durch die öffentliche Politik und die einschlägigen Initiativen des privaten Sektors (z.B. im Zusammenhang mit sozialer Verantwortung der Unternehmen oder beim Geschäftsnutzen von Vielfalt, usw.) entstehen<sup>(7)</sup>.

### **Signifikante Initiativen**

Bedeutende gewerkschaftliche Initiativen, welche Diskriminierung bekämpfen, sind jene, die flächendeckend agieren, sehr wahrscheinlich fortbestehen (oder erneut eingesetzt werden, falls es einmalige Initiativen waren) oder sehr wichtig für den nationalen Kontext sind, in welchem die Initiative erfolgte.

### **Innovative Initiativen**

Innovative gewerkschaftliche Initiativen zur Bekämpfung von Diskriminierung sind solche, die neue Wege des Engagements für die Gewerkschaft in den Bereichen, in der sie tätig ist oder Engagement jenseits der traditionellen gewerkschaftlichen Gemeinschaften, vertreten.

(7) Diese Definition von "Vielfalt" ist dieselbe, wie sie im Projekt „Promoting diversity management in the workplace across the EU“, verwendet wurde, welches durch das EU-Finanzierungsprogramm Progress gefördert wurde.

(8) Diese Definition von "Gleichstellung" unterscheidet sich von der formellen Gleichheit, welche eine konsequente Behandlung von Individuen betrifft. Personen, die gleich sind, sollten gleich behandelt werden anstatt auf Grund ihrer individuellen Merkmale, die in einer gegebenen Situation nicht relevant sind. Formale Gleichheit wird durch ein strenges Verbot der Diskriminierung durchgesetzt. Dieses Konzept der Gleichstellung wurde dem „Europäischen Handbuch über Gleichbehandlungsdaten“ aus dem Jahre 2006 entnommen, welches im Rahmen des Projekts „MERA - Gleichheit durch Information zur Realität machen“ erstellt wurde.



## 1. Hintergrund

### Ziele dieser Studie

Die GD-Beschäftigung beauftragte das „Working Lives Research Institute (WLRI)“ der London Metropolitan University im November 2008 für das Forschungsprojekt in allen 27 Mitgliedstaaten, ebenso wie in den EFTA/EWR-Staaten (Island, Liechtenstein und Norwegen), den drei Kandidatenländern (Kroatien, der Türkei und die ehemalige Jugoslawische Republik Mazedonien), sowie im potenziellen Kandidatenland (Serbien<sup>(9)</sup>) Untersuchungen abzuwickeln. Die Studie begann im Februar 2009 und wurde im Juni 2010 abgeschlossen. Die wichtigsten Untersuchungsmethoden, die in dieser Studie genutzt wurden, sind Literaturrecherchen, persönliche Tiefeninterviews mit Gewerkschaften und mit Partnern aus NRO, sowie Fallstudien zu ausgewählten Initiativen.

Das WLRI Institut wurde aufgefordert, der Kommission einen strukturierten Aufbau der bedeutendsten und/oder der innovativsten gewerkschaftlichen Initiativen zu erstellen:

- für die Bekämpfung von fünf<sup>(10)</sup> der sechs Gründen von Diskriminierung ist in Art. 13 des EG-Vertrags vorgesehen; und
- für die Förderung von Vielfalt im Arbeitsumfeld der 27 Mitgliedstaaten, sowie der EFTA/EWR-Staaten (Island, Liechtenstein und Norwegen), Kroatien, der Türkei, Serbien und der ehemaligen Jugoslawischen Republik Mazedonien.

Das WLRI Institut wurde zudem darum gebeten:

- die Initiativen einzuordnen, um ihre Ergebnisse und ihren Einfluss zu beurteilen;
- die potenziellen Lücken zu identifizieren (mit einem besonderen Schwerpunkt auf die Mitgliedstaaten, die der EU im Jahr 2004 und 2007 beigetreten sind); und
- Vorschläge für weitere Maßnahmen bereitzustellen. Insbesondere, wie man bewährte Verfahren besser nutzen und visualisieren kann, und wie die Kommission die Sensibilisierung auf gewerkschaftliche Aktivitäten auf diesem Gebiet besser unterstützen kann.

Die Studie identifizierte 130 signifikante und innovative Initiativen. Diese sind in Tabelle A1 im Anhang 1 aufgezählt. Aus diesen Initiativen wurden 15 Fallstudien für Tiefenanalysen und kurze Berichte ausgewählt, welche in Abschnitt 3 der vorliegenden Veröffentlichung dargestellt werden.

Das Kriterium, um die **Signifikanz** oder die **Innovativität** abzuschätzen, beinhaltet: die Berichtserstattung über eine Initiative; die Wahrscheinlichkeit ihrer Wiederholung (außer es handelt sich um eine einmalige Initiative); und das Ausmaß, in welchem sie in der Gewerkschaft oder in externen Gemeinschaften noch eingesetzt wird. In der Regel waren die ausgewählten Initiativen eher neueren Ursprungs. Trotzdem wurden einige Beispiele langjähriger Initiativen ebenfalls mit einbezogen, da vor allem ihre Lebensdauer selbst ein Indikator für ihre Signifikanz war. Von den 130 Initiativen wurden 62 Initiativen als signifikant und 68 als innovativ eingestuft.

Die Projektsteuerungsgruppe, welche das WLRI Institut, die GD-Beschäftigung, die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, die Gewerkschaftsvertreter des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EWG), das Europäische Gewerkschaftskomitee für Bildung (ETUCE), der Europäische Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst (EGÖD), die European Managers (CEC) und der Rat der europäischen Fach- und Führungskräfte (EUROCADRES) mit einbezog, steuerte diese Studie und erkannte die Berichte des WLRI und der 15 Initiativen auf denen die 15 Fallstudien basieren, an.

### Der rechtliche Rahmen

Der rechtliche Rahmen auf EU-Ebene (der auf Basis des Artikel 19 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union – AEUV<sup>(11)</sup> angenommen wurde), besteht aus der Richtlinie 2000/43/EG, welche aus dem Grundsatz der Gleichbehandlung zwischen Personen, unabhängig deren ethnischer Herkunft, entnommen wurde. Darüber hinaus legt die Richtlinie 2000/78/EG einen generellen Rahmen für die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf auf Grund von Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung fest.

Diese beiden Richtlinien bestimmten die rechtlichen Verpflichtungen hinsichtlich des Gleichbehandlungsgesetzes in allen Mitgliedstaaten. Im Bezug zur Beschäftigung, schreiben diese fest, dass keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen einem der erklärten Gründe, hinsichtlich der Bedingungen für den Beschäftigungszugang, der Selbstständigkeit und jeden weiteren Berufs, sowie für

<sup>(9)</sup> Serbien beantragte den Status eines Kandidatenlandes im Dezember 2009.

<sup>(10)</sup> Rasse und ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexuelle Ausrichtung.

<sup>(11)</sup> Artikel 19 AEUV ersetzte Artikel 13 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft.

den Zugang zu allen Arten von Berufsberatung und –ausbildung, stattfinden dürfe. Somit sind alle Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen abgedeckt.

Diese Richtlinien zur Gleichbehandlung sind der Grundstein der europäischen Werte „*Achtung und Würde*“ für jedes Individuum. Die Gewerkschaften spielen eine wichtige Rolle, diese Werte am Arbeitsplatz in die Praxis umzusetzen. Es sei daran erinnert, dass das EGB, zusammen mit einigen NRO, die Tochtergesellschaften mobilisierten, diese Richtlinien zu Gunsten der Verabschiedung im Rat anzunehmen.

Das kürzlich erfolgte Inkrafttreten des Lissabonvertrags erteilt einen klaren Auftrag an die Europäische Union, der das Ziel zur Bekämpfung der Diskriminierung (auf Grund des Geschlechts, der Rasse und der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, der Behinderung, des Alters und der sexuellen Ausrichtung) bei der Festlegung und Durchführung seiner Politik, anvisiert.

### **Diskussion von bewährten Verfahren „(Good-Practices)“**

In **Madrid** fand am 22 März 2010 ein Seminar statt, auf welchem über 60 Teilnehmer über die **15 Initiativen** diskutierten, welche bewährte Praktiken zur Bekämpfung von Diskriminierung vorstellten. Die dort Anwesenden konferierten darüber, wie Gewerkschaften weiterhin effektive und nachhaltige Initiativen auf EU-Ebene zur Bekämpfung der Diskriminierung unter Einbeziehung der zu überwindenden Hindernisse und Herausforderungen entwickeln könnten.

Die Semindiskussion konzentrierte sich auf die folgenden vier Themen, mit jeweils einer Sitzung zu jedem einzelnen Bereich:

- Gewerkschaftliche Praktiken zur Förderung von Gleichstellung und Bekämpfung von Diskriminierung;
- Gewerkschaftliche Schulungen zur Förderung von Gleichheit;
- Sozialer Dialog und Verfahren am Arbeitsplatz zur Förderung von Gleichheit und Bekämpfung von Diskriminierung; sowie
- Zusammenarbeit mit NRO gegen Diskriminierung.

Diese vier Themen bilden auch die Basis dieser Publikation, in welcher die 130 Initiativen diesbezüglich untersucht wurden. Die 15 Praxisbeispiele dienen als Grundlage für Diskussionen. Teilnehmer erfuhren, wie diese bewährten Verfahren zustande kamen, und was sie bewirkten.

Die Teilnehmer wurden aufgefordert, das Ausmaß zu berücksichtigen, in welchem die verschiedenen Formen von Initiativen, die in den Fallstudien hervorgehoben wurden, innerhalb ihrer eigenen Länder und Gewerkschaften anwendbar sind. Ebenfalls sollten sie erörtern, ob nach ihrer Einschätzung einige Formen von Initiativen bevorzugt angewendet und in ihrem Aktionsprogramm widergespiegelt werden sollten. Eine große Auswahl gewerkschaftlicher Initiativen für Nichtdiskriminierung und Gleichstellung in ganz Europa wurde dargestellt. Wenn unterschiedliche kulturelle-, rechtliche- und Arbeitsbereiche zwingend zielgerichtete Ansätze von Gewerkschaften fordern, so war der gegenseitige Lerneffekt offensichtlich, der sich aus dem gezeigten Interesse aller Teilnehmer, an den Erfahrungen anderer Gewerkschaften ableiten lässt.

### **Die Wirtschaftskrise und die Zukunft für Gleichstellungsinitiativen**

Die Gewerkschaften, die an dieser Studie teilnahmen, waren sich über den Einfluss der Wirtschaftskrise auf viele Personengruppen, wie jüngere Arbeitnehmer, Arbeitnehmer mit Behinderungen oder Migrationshintergrund, sowie Arbeiter aus ethnischen Minderheiten bewusst. Allerdings wurde die allgemeine Meinung vertreten, dass die Krise allein nicht dafür verantwortlich sein sollte, dass sich die Gewerkschaften weniger mit dem Thema der Gleichbehandlung beschäftigen. Es gab ebenfalls die Ansicht, dass in vielen Fällen bereits vor der Krise die Gleichbehandlung nicht zuoberst auf der Tagesordnung der Gewerkschaften stand. Somit wurde dieses Thema nicht erst jetzt aus der Agenda der Gewerkschaften gestrichen. Zudem ist sogar die Meinung vertreten worden, dass die Krise eher den Anstoß dazu gab, das Thema der Gleichbehandlung voranzutreiben, z.B wegen der Entlassung jüngerer-, älterer- und/oder Arbeitnehmern aus ethnischen Minderheiten.

Beschäftigung ist ein übergeordnetes Maß der EU-Strategie 2020 für Arbeitsplätze und Wachstum<sup>(12)</sup>. Dies sind die wichtigsten Elemente, die vom Europäischen Rat am 25-26. März 2010 beschlossen wurden. Gewerkschaften werden eine Schlüsselrolle bei der Einführung der EU-Strategie 2020 spielen. Diese wird sich vor allem in der Konzeption und der Umsetzung von geeigneten Programmen auf EU-Ebene und in spezifischen Maßnahmen der Mitgliedstaaten widerspiegeln. Sie zielen darauf ab, Diskriminierung zu bekämpfen, und sind deutlich durch die Pilotinitiative „*Europäische Plattform gegen Armut*“ im Rahmen der EU-Strategie 2020 abgedeckt<sup>(13)</sup>.

<sup>(12)</sup> [http://ec.europa.eu/eu2020/index\\_de.htm](http://ec.europa.eu/eu2020/index_de.htm)

<sup>(13)</sup> [http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/en/ec/113591.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/113591.pdf)

Im November 2010 wird der jährliche Gleichstellungsgipfel in Brüssel stattfinden. Seine Ziele sind, Gleichberechtigung und Chancengleichheit für alle Mitglieder der Europäischen Union und den Austausch von Wissen und Erfahrungen zu fördern, um weiterhin effektive Wege gegen alle Formen der Diskriminierung zu entwickeln. Der Gipfel wird zudem die Möglichkeit bieten, das Engagement der Sozialpartner zu unterstützen. Wie der Erfolg jeder Initiative hängt auch dieser von einer hervorragenden Kombination aus Eigeninteresse der Arbeitgeber und des öffentlichen Interesses ab - Modernisierung der gewerkschaftlichen Strukturen und Richtlinien, Kooperationen zwischen Gewerkschaften oder Akteuren (d.h. NRO, Arbeitgebern, Behörden, etc.), positive Maßnahmen der Arbeitgeber, etc.

Dieser Policy-Mix war maßgeblich für die Entscheidungen für den Gleichstellungsgipfel, Diskriminierung in der Beschäftigung anzusprechen, indem man sich auf vier komplexe Themen konzentriert: die Rolle der Gewerkschaften; positive Maßnahmen; politisches Handeln und angemessene Vorkehrungen.

Der Bericht verfolgt zwei Ansätze. Der erste Ansatz (Abschnitt 2) betrachtet die gewerkschaftlichen Initiativen, basierend auf ihrer geografischen Lage, wobei der Fokus bei jenen Gewerkschaften liegt, die sich auf europäischer Ebene befinden; jene, die von europäischen Förderprojekten unterstützt wurden; und solche, bei welchen die Gewerkschaften in grenzüberschreitenden Projekten tätig waren.

Der zweite Ansatz (Abschnitt 3) befasst sich mit den gewerkschaftlichen Initiativen im Rahmen der vier Themen, die ebenfalls für obiges Seminar in Madrid identifiziert wurden.

## 2. Verteilung und Konzentration der Anti-Diskriminierungsinitiativen

Die signifikanten und/oder innovativen Initiativen, die in dieser Forschung identifiziert wurden, eigneten sich sowohl auf nationaler, als auch auf europäischer Ebene. Dieses Kapitel bildet zunächst die geografische Verbreitung der 130 Initiativen ab und konzentriert sich danach auf Initiativen auf europäischer Ebene und grenzüberschreitende Initiativen bei der Bekämpfung der Diskriminierung.

### 2.1. Die geografische Verbreitung der Initiativen

Von den 130 ermittelten signifikanten oder innovativen Initiativen, befindet sich die Hälfte in Ländern Nordeuropas (14 Länder) und ein Drittel in Südeuropa (sechs

Länder)<sup>(14)</sup>. Lediglich ein geringer Anteil von zehn Prozent wird von Gewerkschaften aus Mittel- oder Osteuropa organisiert (14 Länder). Diese enthalten 10 der 12 Länder, die der EU im Jahre 2004 und 2007, zusammen mit Kroatien, der Türkei, Serbien und der ehemaligen Jugoslawischen Republik Mazedonien, beigetreten sind. Sieben der Initiativen sind paneuropäisch, da sie auf europäischer Ebene und unter der Beteiligung von mehr als einem Land initiiert wurden.

**Abbildung 1:** Regionale Verteilung der registrierten Initiativen

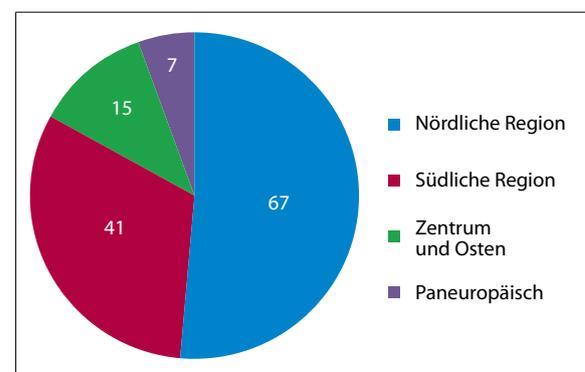


Abbildung 1 zeigt die regionale Verteilung der 130 registrierten Initiativen und belegt, dass eine deutliche Mehrheit aus Ländern Nordeuropas stammt.

Obwohl eine große Mehrheit der ermittelten Initiativen aus Ländern der EU stammt, die bereits vor 2004 Mitglieder waren (108 von den 130 Initiativen), gibt es bei der Untersuchung der Art der Diskriminierung sowohl ähnliche, als auch unterschiedliche Schwerpunkte der abgedeckten Bereiche in allen Teilen Europas:

- Während Initiativen gegen **Diskriminierung auf Grund der Rasse oder der ethnischen Herkunft** in Regionen aus Nord- und Südeuropa vierzig Prozent der Initiativen ausmachen, entfielen auf die Regionen aus Mittel- und Osteuropa insgesamt vier Initiativen.
- Im Bezug zur **sexuellen Ausrichtung** wurde der höchste Anteil von einem Viertel in Mittel- und Osteuropa gefunden, dicht gefolgt von zirka einem Zehntel in den süd- und nordeuropäischen Regionen.

<sup>(14)</sup> Für den Zweck dieser Studie: Nordeuropäische Länder sind: Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Vereinigtes Königreich, Irland, Island, Liechtenstein, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Österreich, Schweden. Die Südeuropäischen Länder sind: Griechenland, Italien, Malta, Portugal, Spanien, Zypern. Die Mittel- und Osteuropäischen Länder sind: Bulgarien, ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Estland, Kroatien, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, Serbien, Slowenien, Slowakei, Tschechische Republik, Türkei, Ungarn.

- Bezüglich der **Diskriminierung auf Grund von Behinderung** wurde die größte Anzahl an Initiativen in Ländern Nordeuropas gezählt, wo sie ein Sechstel aller Initiativen darstellen. In Mittel- und Osteuropa sind es lediglich ein Zehntel aller Initiativen.
- In Verbindung zur **Diskriminierung auf Grund des Alters**, gibt es klare geografische Unterschiede, die davon abhängig sind, ob die Initiative eher auf ältere oder jüngere Arbeitnehmer abzielt. Dabei sind Initiativen, die bevorzugt ältere Mitarbeiter betreffen, häufiger in Mittel- und Osteuropa (jede Fünfte) zu finden. Im Vergleich dazu ist nur jede Zwanzigste dieser ermittelten Initiativen in den nördlichen Regionen und keine Einzige in Südeuropa. Allerdings zeigt der Schutz jüngerer Mitarbeiter ein fast umgekehrtes Bild. Es beschäftigen sich in etwa ein Zehntel der ermittelten Initiativen in Nord- und Südeuropa mit jungen Arbeitnehmern, während sich keine Einzige der Initiativen in Mittel- und Osteuropa mit diesem Thema beschäftigt.
- Bezüglich der **Religion oder der Weltanschauung** ist der höchste Anteil signifikanter oder innovativer Initiativen in Südeuropa und Mittel- und Osteuropa festgestellt worden. Dort beschäftigt sich etwa ein Zwanzigstel mit diesem Thema. Im Gegensatz dazu berichtet nur jede Hundertste Initiative in Nordeuropa über Diskriminierung auf Grund der Religion oder Weltanschauung.
- Einige Initiativen sind allgemeine Initiativen und berichten generell über **alle Formen der Diskriminierung**. Dies ist in den südlichen Regionen am häufigsten, wo ein Fünftel der Initiativen alle Bereiche abdeckt. Im Vergleich dazu deckt nur ein Sechstel aller Initiativen in Nord- und sogar nur ein Zwanzigstel in Mittel- und Osteuropa alle Bereiche ab.

**Abbildung 2:** Diskriminierung nach geografischen Gruppen

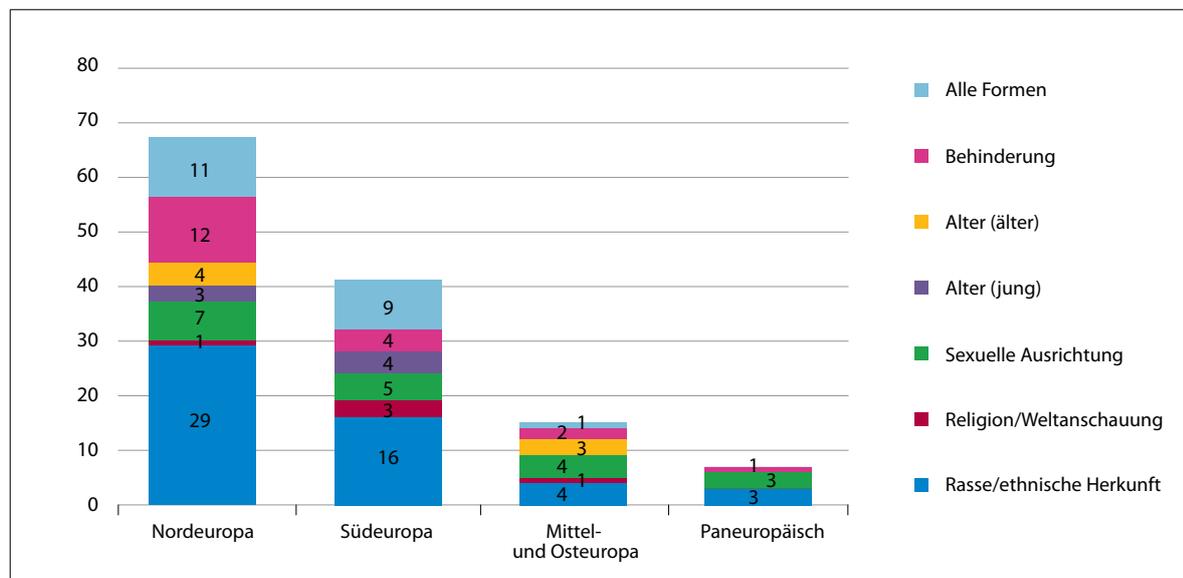


Abbildung 2 zeigt, dass sich die regionale Verbreitung der Initiativen unterscheidet, es aber Initiativen gegen alle 5 Arten der Diskriminierung in jeder Ländergruppierung gibt.

Die Initiativen finden auf fünf verschiedenen Ebenen statt: EU/international, national, regional, nach Branche und lokal/am Arbeitsplatz. Initiativen auf nationaler Ebene sind am Häufigsten mit 101 der 130 Initiativen, die dieser Ebene angehören. Darauf folgen die regionalen Initiativen (zehn) und danach die EU/internationalen Ebenen (sieben). Es gibt sechs Initiativen auf sektoraler Ebene und vier auf lokaler oder betrieblicher-Ebenen.

**Abbildung 3:** Registrierte Initiativen nach Abdeckungsgrad

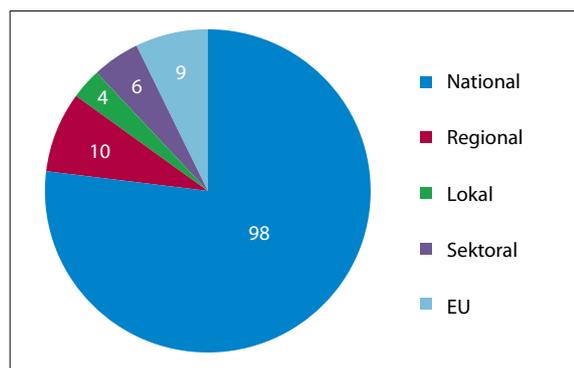


Abbildung 3 zeigt die unterschiedlichen Formen der Initiativen je nach ihrer Ebene und bildet ab, dass die überwiegende Mehrheit der 130 Initiativen auf nationaler Ebene organisiert ist.

## 2.2. Initiativen auf europäischer Ebene oder mit Unterstützung der EU

Viele Gewerkschafter äußern sich positiv über EU-finanzierte Initiativen zur Sensibilisierung, wie beispielsweise 2007, „das Jahr der Chancengleichheit“<sup>(15)</sup>. Allerdings betonen sie die Gewährleistung, dass diese entwickelten Initiativen nachhaltig sind. Europäische Unterstützung, ob in Form von Initiativen, die Gewerkschaften auf europäischer Ebene organisieren, oder durch Unterstützung der Institutionen auf EU-Ebene und/oder finanzieller Unterstützung, war ein Schlüsselement von 14 der 130 ermittelten Initiativen.

Europäische Gewerkschaftsorganisationen spielten eine bedeutende Rolle in der Bekämpfung von Diskriminierung und der Förderung von Tochtergewerkschaften, die neue Themen der Diskriminierung oder Themen, die früher kein Bestandteil von Gewerkschaften waren, aufnahmen. Sieben von 130 signifikanten und/oder innovativen Initiativen kamen durch europäische Gewerkschaftsorganisationen auf.

Diese zielten auf die verschiedenen Bereiche der Diskriminierung ab, z.B. Rasse und ethnische Herkunft, Behinderung und sexuelle Ausrichtung. Ausgewählte Beispiele

sind in Tabelle 1 aufgeführt. Die beteiligten Gewerkschaften engagieren sich in neuen Wegen der Zusammenarbeit, welche partnerschaftliche Zusammenarbeit mit anderen Zivilgesellschaften, bei der Verfolgung neuer Bereiche gewerkschaftlichen Engagements, sowie der Frage der Diskriminierung sexueller Ausrichtung oder der Diskriminierung gegen ROMA in Europa, einschließt.

All diese Initiativen wurden als signifikant eingestuft, da sie Initiativen sind, die politische Einstellungen vertreten und so einen gewissen Rahmen für künftige Initiativen bereitstellen: das EGB-Manifest von Sevilla und die Gemeinsame Erklärung (siehe Tabelle 1). Das letztere zeigt das erste Mal, dass eine Gewerkschaft auf europäischer Ebene und die Volksvertretung für europäische NRO des sozialen Sektors, die Soziale Plattform, eine gemeinsame Agenda entwickelten.

Durch das gemeinsame Engagement mit den NRO und anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen lieferten die Gewerkschaften auf europäischer Ebene einen Anstoß einer kooperativen Zusammenarbeit für ihre nationalen Tochtergewerkschaften. Einige Befragte der Gewerkschaften auf nationaler Ebene verwiesen ausdrücklich auf die Zusammenarbeit mit den NRO auf europäischer Ebene, die den Impuls für das Engagement auf nationaler Ebene gaben.

**Tabelle 1:** Initiativen auf europäischer Ebene oder mit Unterstützung auf EU-Ebene

Form	Hintergrundinformationen	Einfluss/Mehrwert
Mehrfach-diskriminierung (signifikant)	Das Manifest des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB), welches die Diskriminierung anspricht, wurde vom 21-24. Mai 2007 <sup>(16)</sup> in Sevilla verabschiedet. Das Manifest gibt wieder, dass der EGB zu folgendem verpflichtet ist: ein Europa, das sowohl „mehr“, als auch „besser“ ist, ein integriertes Europa, das Werte und Rechte, wie Frieden, Freiheit, Demokratie, Grundrechte, Gleichbehandlung, nachhaltige Entwicklung, Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit, sozialen Dialog, Schutz der Minderheiten, gleichberechtigter Zugang zu hochwertigen öffentlichen Dienstleistungen und eine erfolgreiche Wirtschaft, die sozialen Fortschritt und Arbeitnehmerschutz unterstützt. <a href="http://www.etuc.org/a/3683">http://www.etuc.org/a/3683</a>	Das Manifest führte zu der Entwicklung einer Antidiskriminierungsinitiative und ist daher von fortdauernder Bedeutung. Die Initiative gegen die Diskriminierung auf Grund von sexueller Ausrichtung (siehe nachfolgend), welche die enge Zusammenarbeit des EGBs und ILGA-Europe einschloss, ist ein Beispiel für eine Initiative, die sich auf Grund des Manifests von Sevilla entwickelte.
Sexuelle Ausrichtung (signifikant)	Eine EGB-Initiative, die direkt als Folge der Verabschiedung des Manifests von Sevilla entstanden ist (siehe nachfolgend), hat ein Vier-Jahres-Aktionsprogramm mit dem Schwerpunkt auf das LSBT-Thema übernommen und gründete das ausgedehnte Gleichstellungsprojekt in Zusammenarbeit mit ILGA-Europe. Das Projekt hat eine Befragung aller EGB-Mitgliedskonföderationen und der europäischen Industrieverbände geleitet, deren Ergebnisse auf der Konferenz im Januar 2008 erörtert wurden. Die Konferenz schlug eine EGB-Vertretung bei der Europride-Demonstration in Stockholm vor und unterstützte einen weiteren Vorschlag für eine neue Richtlinie, die Grundsätze der Nichtdiskriminierung auf Waren und Dienstleistungen zu erweitern. Aus dieser Initiative hat der EGB eine Stellungnahme erteilt, die sie zu einer Reihe von 11 Maßnahmen und Tätigkeiten inklusive der Lobbyarbeit bei EU-Institutionen für die Anerkennung von Menschen der LSBT-Gruppe in der Politik und die Errichtung von LSBT-Gruppen in nationalen Organisationen, verpflichtet. Im Bezug zu diesen darauffolgenden Initiativen auf nationaler Ebene, haben sie die benannten LSBT-Themen in einigen europäischen Ländern aufgenommen. Befragte in Italien, Island, dem Vereinigten Königreich und Litauen haben besonders diese Themen aufgeworfen. <a href="http://www.etuc.org/a/5808">http://www.etuc.org/a/5808</a> ; <a href="http://www.ilga-europe.org/">http://www.ilga-europe.org/</a>	Das Projekt verstärkte den Dialog zwischen den Gewerkschaften und ILGA-Europe. Die NRO vertraten die LSBT-Organisationen auf EU-Ebene. Diese Kooperation rund um die World-out Games wurde fortgeführt. Bedeutend ist es auch, dass sie darüber hinaus nachhaltige Maßnahmen entwickelten, die im Verhältnis zu gewerkschaftlichen Richtlinien in Europa und auf nationaler Ebene voranschreiten. Die Wirkung dieser Initiative war, das gewerkschaftliche Handeln in Bezug auf sexuelle Ausrichtung in vielen europäischen Ländern zu legitimieren. Ohne diese Initiative wäre es sehr unwahrscheinlich, dass alle in dieser Studie identifizierten Initiativen auf nationaler Ebene tatsächlich erfolg wären.

<sup>(15)</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=555&langId=de>

<sup>(16)</sup> Für den kompletten Text des Manifests, siehe: [http://www.etuc.org/IMG/pdf\\_CES-Depliant\\_Manifeste-DE.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf_CES-Depliant_Manifeste-DE.pdf)

Form	Hintergrundinformationen	Einfluss/Mehrwert
Ethnie (signifikant)	Das Projekt Entwicklung nichtdiskriminierender Bildungsgleichheit für ROMA-Kinder wurde von der ETUCE, der europäischen Industriegewerkschaft des Bildungssektors geleitet, die den Zugang zur Bildung der ROMA-Kinder in Bulgarien, der Slowakei und Ungarn, die Mitgliedstaaten mit einer großen ROMA-Bevölkerung, betraf. Über einen Zeitraum von 2 Jahren, 2005 bis 2007, organisierte das Projekt Konferenzen, juristische Seminare, Schulungen, Workshops und eine Abschlusskonferenz. Nationale Aktionspläne sind für jedes der drei Länder mit konkreten Vorschlägen und Maßnahmen zur Verbesserung der Situation des Zugangs zu hochwertiger Bildung der ROMA-Kinder, eingeführt worden. Das Endziel des Projektes sollte sicherstellen, dass ROMA-Kinder einen gleichen Zugang zur Bildung haben. Ein wichtiges Element dieses Projektes war ebenfalls die Fähigkeit der Lehrer, sich den verschiedenen Kulturen im Klassenzimmer anzunähern und mit diesen umzugehen.	Während der Entwicklung der Werkzeuge für das Projekt zum Ausbau der Fähigkeiten der Lehrer, um multikulturelle Klassen zu unterrichten, wurden 750 Lehrer in diesem Bereich ausgebildet <sup>(17)</sup> . Es ging um Fragen der Beschäftigung per se, um sich mit Themen der Bildungspolitik, in Bezug auf soziale Ausgrenzung zu beschäftigen. Hinsichtlich seiner Ergebnisse hatte das Projekt, durch die Errichtung nationaler Pläne in den betroffenen Ländern, einen konkreten Einfluss.
Mehrfach-diskriminierung (signifikant)	Die gemeinsame Erklärung, Kampf gegen Diskriminierung und Gleichstellung für alle zu gewährleisten, entstand aus der EU-Antidiskriminierungs-Konferenz, welche im Juni 2009 stattfand. Sie war an die EU und die Mitgliedstaaten gerichtet und von der EGB und der Sozialen Plattform (Vertretung der NRO auf europäischer Ebene) unterschrieben worden <sup>(18)</sup> . Die Erklärung wurde im Oktober 2009 ausgestellt und fordert: Annahme des vorgeschlagenen Artikels 13 durch den Europäischen Rat, der Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung auf Grund des Alters; Behinderung; Religion oder Weltanschauung; sexueller Ausrichtung in allen Lebenslagen; Bekämpfung der nach wie vor bestehenden Unterschiede zwischen Mann und Frau sowie Garantie der Gleichstellung; Investition in starke Sozialpolitik und den öffentlichen Dienst, welche Gleichstellung unterstützen; Entwicklung einer auf Rechte basierenden Migrations- und Integrationspolitik und Arbeit in starken Partnerschaften mit den Gewerkschaften und Zivilgesellschaften auf europäischer und nationaler Ebene. <a href="http://www.etuc.org/IMG/pdf_091023_SP-ETUC_joint_declaration.pdf">http://www.etuc.org/IMG/pdf_091023_SP-ETUC_joint_declaration.pdf</a>	Vertreter der NRO auf europäischer Ebene nutzen zusammen mit den NRO in europäischen Staaten und Gewerkschaften auf europäischer und nationaler Ebene die gemeinsame Erklärung, um die Frage der Zusammenarbeit für die Gleichstellung anzusprechen. Diese gemeinsame Erklärung ist auf der Internetseite des EGB, der sozialen Plattform und der Internetseite EQUINET, einem Netzwerk für Gleichbehandlungsstellen, veröffentlicht worden.

Die direkte Unterstützung von der Europäischen Kommission, besonders im Zusammenhang mit der finanziellen Unterstützung war bei einigen der 130 Initiativen relevant. Diese umfassen:

- *Offene Türen* (DEOK, Zypern), welche Kooperationen zwischen Arbeitgebern, Frauenorganisationen, Organisationen für Behinderte, NRO und Ministerien beinhalten. ([http://www.equal-dipa.org.cy/main/data/pdf/cyprus\\_project\\_directory.pdf](http://www.equal-dipa.org.cy/main/data/pdf/cyprus_project_directory.pdf))
- *Sei gleich, sei unterschiedlich* (CER/CGIL, Italien) welche Lehrgänge anstreben, die auf die Ausbildung der Leute abzielt, Unterschiede als ein Mehrwert und nicht als ein Hindernis anzusehen und zu verstehen. (<http://www.outhouse.ie/bebd/>)
- *Sozialer Dialog und Gleichstellung in Firmen* (CGTP, Portugal) zielt auf die Förderung bewährter Verfahren ab, die Gleichstellung und Nichtdiskriminierung durch

den Austausch von Erfahrungen des sozialen Dialogs innerhalb und zwischen Unternehmen fördern. (Projecto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas) (<http://www.cite.gov.pt/pt/dsie/index.html>)

- *Büro zur Chancenwahrung* (ÖGB, Österreich) unterstützt behinderte Arbeitnehmer, damit sie in Beschäftigung bleiben können. Dies ist vor allem durch die Bereitstellung von Kursen über die gesetzliche Regelung zur Beschäftigung und Gleichbehandlung von Behinderten und chronisch Kranken in Unternehmen, möglich. ([http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ\\_Index&n=OEGBZ\\_3.7](http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_3.7))

Es gibt ebenfalls einige Beispiele für erfolgreiches zwi-schengewerkschaftliches Engagement, sowohl innerhalb eines Mitgliedstaats als auch grenzüberschreitend. Der Kampf gegen Diskriminierung ist ein Bereich, in welchem diese Form der Beteiligung besonders willkommen und ergiebig war. Gewerkschaften berichteten, dass sie ebenfalls durch die Kooperationsvereinbarungen und durch den Austausch von Personal, voneinander lernen konnten. Einige Gewerkschaften verwiesen auf grenzüberschrei-tende Kollaborationen, die sie ermutigten, Diskriminierung

<sup>(17)</sup> Für weitere Informationen, siehe: [http://etuce.homestead.com/ETUCE\\_ROMA.html](http://etuce.homestead.com/ETUCE_ROMA.html)

<sup>(18)</sup> Siehe Die Rolle der NROs und der Gewerkschaften im Kampf gegen Diskriminierung, Europäische Kommission, September 2009, <http://ec.europa.eu/progress>

zu bekämpfen. Acht der 130 Initiativen beteiligten Gewerkschaften, die über ihre Grenzen hinaus arbeiteten, an Kollaborationen, sowohl in-, als auch außerhalb Europas. Kooperationen auf internationaler Ebene führten insbesondere dazu, dass Gewerkschaften Themen neuer Diskriminierung auf eine neue Weise aufgriffen. Einige der innovativsten Ansätze beteiligte Gewerkschaften an der Zusammenarbeit mit Organisationen in Entwicklungsländern. Diese sind nachfolgend aufgezählt. Sie alle hatten festgelegte Ziele und Ergebnisse und waren dauerhafte, sowie nachhaltige Projekte.

- Die Delta-Gewerkschaft (Norwegen) leitete einige Projekte im Ausland, wie z.B. in Zimbabwe und in Russland, wo sie halfen, Gewerkschaften aufzubauen und Ratschläge über bewährte Praktiken abgaben.
- Die CCOO (Spanien) richtete eine Stiftung „paz y solidaridad“ (Friede und Solidarität) ein, welche weibliche Gewerkschafterinnen in Lateinamerika unterstützen sollte.
- Die UIL Scuola (Italien) nahm an gemeinsamen Trainingseinheiten zwischen Brasilien und Italien teil, bei denen brasilianische Lehrer nach Italien und italienische Lehrer nach Brasilien entsandt wurden.
- Die OPZZ (Polen) führte ein nationales LSBT-Vorstandsmitglied ein, auf das eine langfristige Zusammenarbeit zwischen dieser und der Unison (Vereinigtes Königreich), einschließlich einer Abordnung an das Vereinigte Königreich, folgte.
- Die OSKOVO (Tschechische Republik) entwickelte einen kooperativen Pakt zwischen den tschechischen und der slowakischen Gewerkschaften auf Grundlage der Anwesenheit slowakischer Migranten in der Tschechischen Republik.
- Der EGB (EU Ebene) nahm an einer Organisation der Gewerkschaft während der *Word-Out Games* in Australien im Jahre 2009 teil.
- Die CGIL (Italien) arbeitet mit NRO Verbindungen an internationalen Kooperationsprojekten, die sich vorwiegend mit Themen der Diskriminierung auf Grund von Rasse oder ethnischer Herkunft beschäftigen.
- Der CGTP (Portugal) hat eine Kooperationsvereinbarung mit Gewerkschaften anderer Länder über Themen der Wanderarbeit.

### 3. Gewerkschaftliche Initiativen auf nationaler Ebene

Dieser Abschnitt prüft die 130 signifikanten und innovativen Initiativen nach den vier wichtigsten Methoden, wie Gewerkschaften Diskriminierung bekämpfen:

- **Sozialer Dialog und Arbeitsplatzpraktiken, um Gleichstellung zu fördern und Diskriminierung zu bekämpfen;**
- **Gewerkschaftliche Praxis zur Förderung von Gleichstellung und Bekämpfung von Diskriminierung;**
- **Gewerkschaftliche Ausbildung, um Gleichstellung zu fördern;**
- **Zusammenarbeit mit NRO gegen Diskriminierung.**

Die in der Studie notierten Ergebnisse sind: größere Beteiligung der Mitglieder, Anwerbung von neuen Mitgliedern und ein breiteres öffentliches Profil der Gewerkschaften.

Die größte Anzahl an Initiativen (47) gehört zum Bereich der gewerkschaftlichen Ausbildung, Schulung- und Sensibilisierung (36%), dicht gefolgt von 31 Initiativen, die sich den gewerkschaftlichen Praktiken (24%), die überwiegend Strukturwandel oder neuartige Organisationswege betreffen, zuwenden. Neunundzwanzig Initiativen (22%) beschäftigen sich mit dem sozialen Dialog. Weniger als jede fünfte Initiative (23) steht in Beziehung zu einer gemeinschaftlichen Arbeit mit NRO.

Abbildung 4: Registrierte Initiativen nach Art des Ansatzes

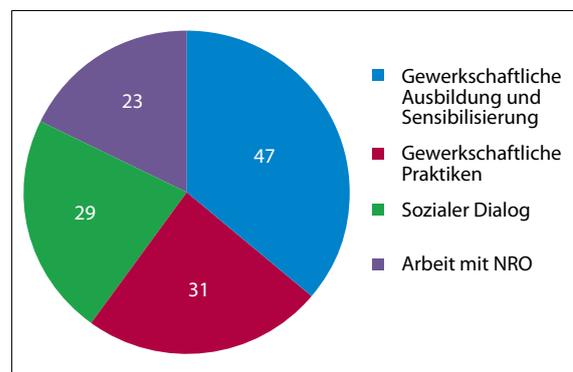


Abbildung 4 stellt einen Überblick der 130 Initiativen dar. Diese sind nach den wichtigsten Themenbereichen, die sie abdecken sortiert. Die Abbildung zeigt deutlich, dass sich die größte Gruppe an Initiativen mit der gewerkschaftlichen Ausbildung, Schulungs- und Bewusstseinsbildung beschäftigt.

Von diesen 130 Initiativen steht die bedeutendste Anzahl von 52 Stück im Bezug zu Rasse und ethnischer Herkunft. Gefolgt von der Anzahl der Initiativen, die alle Bereiche der Diskriminierung abdecken (20) und danach den Initiativen, die sich mit sexueller Ausrichtung und Behinderung befassen (je 19). Im Gegenzug dazu gibt es lediglich 14 Initiativen

im Bezug zum Alter, wovon sich sieben mit jüngeren und weitere sieben Initiativen mit älteren Arbeitnehmern befassen. Ungeachtet dessen befassen sich drei der Initiativen, die Behinderung abdecken, ebenfalls mit jungen Arbeitnehmern. Des Weiteren beschäftigen sich sechs Initiativen mit der Diskriminierung auf Grund der Religion.

**Abbildung 5:** Registrierte Initiativen nach Formen der Diskriminierung

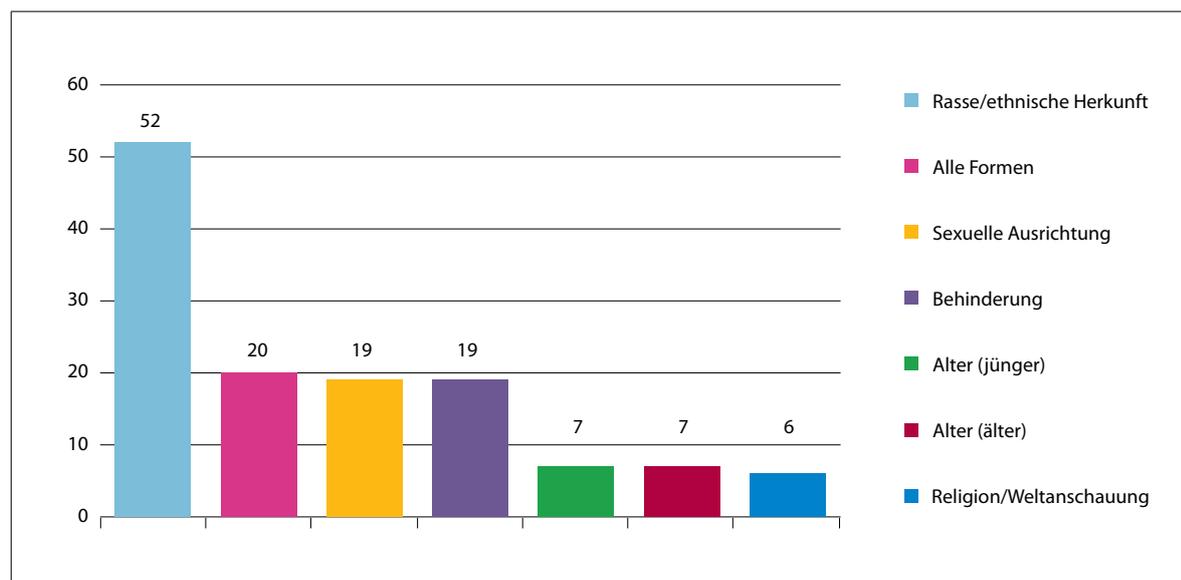


Abbildung 5 erteilt ein Überblick über alle Initiativen nach Formen der Diskriminierung. Sie zeigt deutlich die häufigsten Initiativen, die in dieser Studie untersucht wurden, welche Initiativen gegen Diskriminierung auf Grund der Rasse und ethnischer Herkunft sind.

### 3.1. Sozialer Dialog und Verfahren am Arbeitsplatz zur Förderung der Gleichstellung und Bekämpfung von Diskriminierung

Diese Studie fand eine beträchtliche Anzahl an Initiativen, die Sozialpartner einbeziehen, um gemeinsam an Maßnahmen zur Chancengleichheit zu arbeiten. Davon sind 29 der 130 Initiativen signifikant oder innovativ. Zwei Drittel der Initiativen, die mit Sozialpartnern arbeiten, befinden sich auf nationaler Ebene (20). Der soziale Dialog auf regionaler Ebene ist am nächsthäufigsten (5) vorhanden, dann kommt der soziale Dialog auf lokaler- oder betrieblicher Ebene (3). Allerdings gibt es nur eine Initiative mit sozialem Dialog auf sektoraler Ebene.

**Abbildung 6:** Der soziale Dialog nach Ebene

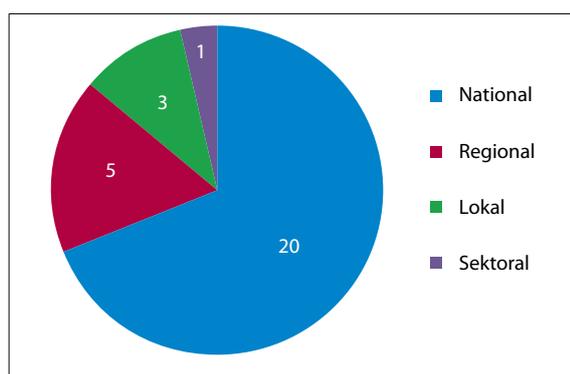


Abbildung 6 bietet Informationen bezüglich der Initiativen des sozialen Dialogs und zeigt diese nach Ebene der Initiative. Sie veranschaulicht, dass die meisten Initiativen auf nationaler Ebene organisiert sind.

Die bei Weitem häufigsten signifikanten und innovativen Initiativen befassen sich mit Themen der Rasse und der ethnischen Herkunft (10). Jeweils gleichviele entfallen auf Initiativen, die entweder alle fünf Formen der Diskriminierung (5) oder die Behinderung (5) bekämpfen. Im Gegensatz dazu weist Diskriminierung gegen ältere (3) und jüngere (2) Arbeiter, falls man sie getrennt zählt, eine etwas geringere Anzahl auf. Überdies beschäftigen sich fünf Initiativen mit dem Kampf gegen Diskriminierung auf Grund von Behinderung, wobei drei auf ältere und zwei auf jüngere Arbeitnehmer bezogen sind. Sehr viel unüblicher sind Initiativen des sozialen Dialogs auf Grund von Religion und der Weltanschauung oder sexueller Ausrichtung.

Sozialpartnerliche Kooperationen nehmen in der Regel zwei Formen an. Die erste betrifft Sozialpartner, die eine Vereinbarung über eine Vorgehensweise in Bezug auf Chancengleichheit treffen, die in einigen Fällen auch in eine Vielfältigkeits-Strategie eingefasst sind. Dies bedeutet, Lösungen zu finden, welche die Lage der benachteiligten Gruppe verbessert, z. B. durch die Bereitstellung von Ausbildungsmöglichkeiten. Die zweite betrifft einen Tarifvertrag, der Geschäftsbedingungen für Nichtdiskriminierungsziele abdeckt, beispielsweise die Beseitigung von Kriterien, die eine diskriminierende Wirkung haben. In

einigen Fällen sind diese Vereinbarungen sehr allgemein und decken alle Formen der Diskriminierung ab. In anderen sind sie sehr speziell auf einen Bereich ausgelegt und sind eingeführt worden, um auf eine bestimmte Situation zu reagieren. Einige dieser Initiativen waren in einem früheren Stadium der sozialpartnerlichen, gemeinsamen Arbeitsgruppe.

Sechzehn der 29 Initiativen sind als Partner mit sozialem Engagement kategorisiert. Das bedeutet, dass sie keinen Status eines Kollektivabkommens haben, obwohl sie gemeinsame Maßnahmen sind<sup>(19)</sup>. Anwerbung und Ausbildung sind die wichtigsten Themen in dieser Form des Abkommens. Es gibt sechs soziale Partnerinitiativen für Ausbildung, einschließlich des territorialen Pakts für Ausbildung, der von den Sozialpartnern aus Belgien oder der dänischen Regelungen zur Ausbildung junger Arbeitnehmer, die aus ethnischen Minderheiten einen Job in der Baubranche suchen könnten, geschlossen wurde. In Bezug zur Anwerbung zielen die Initiativen darauf ab, die Rekrutierung von Arbeitnehmern zu fördern, die vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen wurden, z.B. Behinderte (drei Fälle). Hinsichtlich der Formen der Diskriminierung, mit der sie sich beschäftigten, war die häufigste Diskriminierung (8), die auf Grund der Rasse oder der ethnischen Herkunft. Die zweithöchste Anzahl gab es auf Grund von Behinderung.

**Abbildung 7:** Sozialer Dialog und berufliche Praxis nach Formen der Diskriminierung

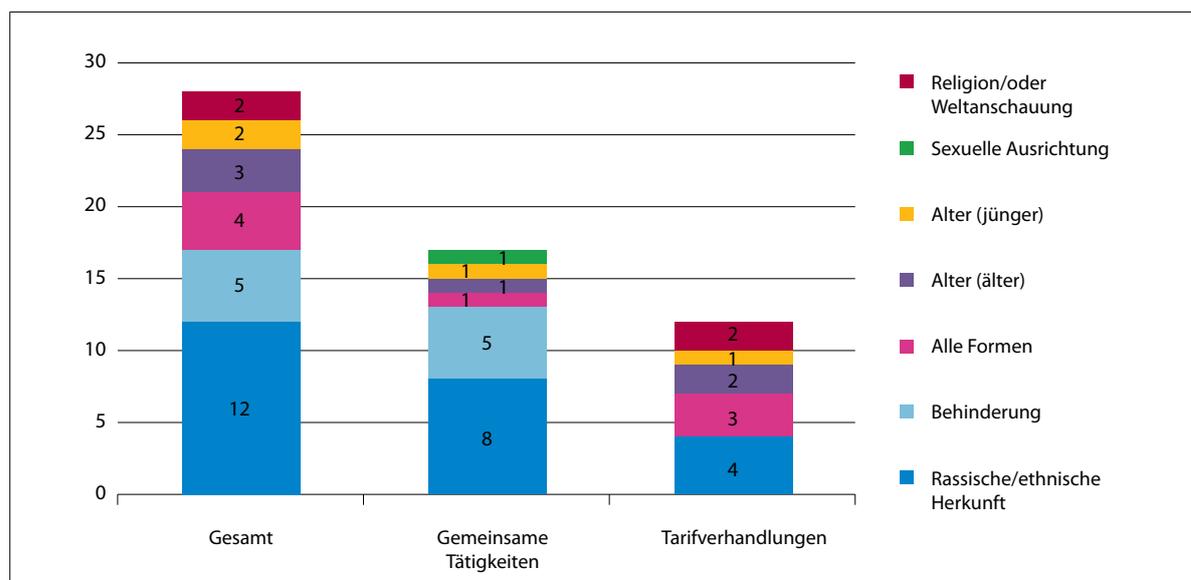


Abbildung 7 zeigt Initiativen des sozialen Dialogs nach Formen der Diskriminierung, die sie abdecken. Sie zeigt auch, dass Behinderung eher durch das gemeinsame Engagement, als durch Tarifverhandlungen abgedeckt wird.

<sup>(19)</sup> Siehe Anhang 1, Tabelle A.1 für Informationen über die Initiativen.

Die verbleibenden 13 sozialpartnerlichen Initiativen basieren auf dem Abschluss von Tarifverhandlungen und -verträgen. Diese umfassen viele Themen, die hauptsächlich Nichtzahlungsverhandlungen rund um den Urlaub oder Arbeitspausen betreffen, obwohl sich einige Initiativen auch mit der Rekrutierung beschäftigen. Diese kollektiven Tarifverträge sind zielgerichteter, als die sozialpartnerlichen Verpflichtungsverträge, da sie sich mit einem spezifischen Bereich, eindeutig definierten Ergebnissen und einer klaren Zusage, diese umzusetzen, auseinandersetzen. Die größte Anzahl (vier) steht im Zusammenhang mit Freizeit oder Urlaubsmaßnahmen, die den Arbeitnehmern aus ethnischen Minderheiten erlauben, entweder ihre Religion auszuüben oder für längere Zeit nach Hause zu zurückkehren, z.B. bei einem familiären Trauerfall. Zwei Abkommen befassen sich mit der Rekrutierung von Arbeitnehmern aus benachteiligten Gruppen. Zwei Weitere stehen in Verbindung zu älteren Arbeitnehmern und befassen sich mit der Restrukturierung und dem Kündigungsschutz. Eine Vereinbarung setzt sich für die gleiche Lohnzahlung für Gruppen ethnischer Minderheiten ein.

Die sozialpartnerlichen Initiativen zeigen, dass die gemeinsame Arbeit mit den Sozialpartnern erhebliche Vorteile für die betroffenen Gewerkschaften liefert und auch die Gleichstellungsagenda fördert. Die Auswirkungen dieser Initiativen führen zu besseren Arbeitsbeziehungen zwischen den Sozialpartnern. Auf Grund eines gemeinsamen Verständnisses kämpfen sie gegen Ungleichheit. Ebenfalls ermöglichen sie für Menschen einen verbesserten Zugang zum Arbeitsmarkt, die zuvor wahrscheinlich davon ausgeschlossen worden wären. An den Stellen, an welchen die Initiativen Tarifverhandlungen und die Erstellung von Tarifverträgen bewirken, führen sie ebenfalls zu einem gewerkschaftlichen Engagement zur Vertretung der unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen<sup>(20)</sup>.

Wenn man sich auf die regionale Verteilung der sozialpartnerlichen Initiativen konzentriert, sieht man, dass die Mehrheit (16) aus Ländern Nordeuropas stammen. Im Gegensatz dazu sind acht aus Ländern Südeuropas und nur fünf aus Ländern Mittel- und Osteuropas.

**Abbildung 8:** Regionale Verteilung des sozialen Dialogs und der Verfahren am Arbeitsplatz

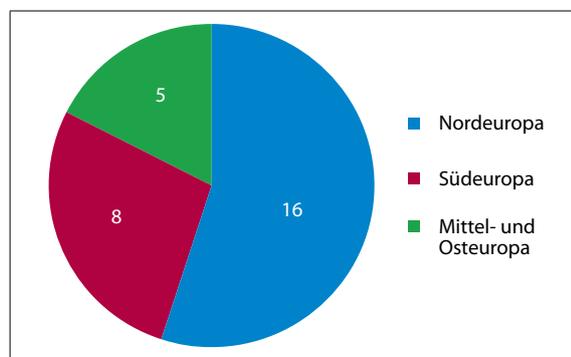


Abbildung 8 zeigt die regionale Verteilung der 29 Initiativen des sozialen Dialogs. Daraus geht hervor, dass die Mehrheit aus Ländern Nordeuropas stammt.

Die größte Anzahl von Initiativen des sozialen Dialogs waren diejenigen auf nationaler Ebene (10 von 29 Initiativen). Regionale Initiativen, 4 der 29 Initiativen, waren im Kontext vom sozialen Dialog signifikant. Betrachtet man die spezifischen Sektoren, die im sozialen Dialog abgedeckt wurden, war die größte Anzahl (4) bei der verarbeitenden Industrie, gefolgt von der öffentlichen Verwaltung und von öffentlichen und kommerziellen Dienstleistungen (je 3). Abbildung 9 unten zeigt die Aufschlüsselung nach Sektoren der Initiativen des sozialen Dialogs.

**Abbildung 9:** Gewerkschaftspraktiken nach Grad der Verbreitung

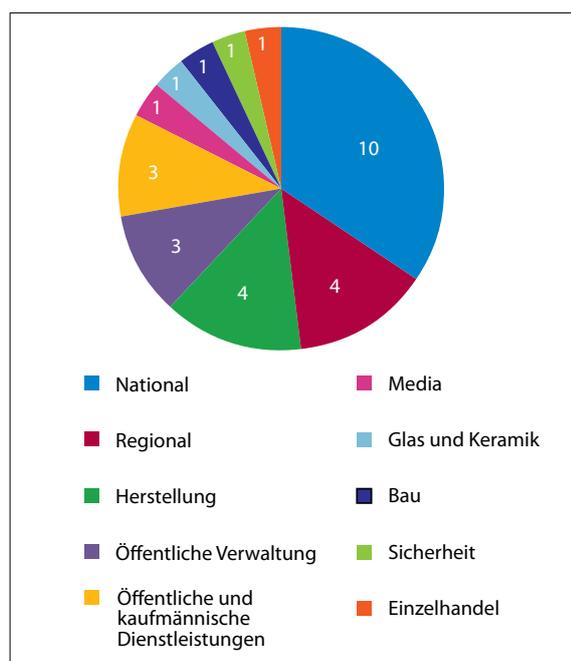


Abbildung 9 zeigt die sektorale Verteilung der 29 Initiativen des sozialen Dialogs, wobei die Mehrheit auf nationaler bzw. auf regionaler Ebene organisiert ist. Bezüglich der spezifischen Sektoren, hatte die verarbeitende Industrie die meisten Initiativen.

<sup>(20)</sup> Siehe Anhang 2 für zwei Tabellen, die die Initiativen der gemeinsamen Aktionen und der Tarifverträge genau schildern.

### 3.1.1. Vielfältigkeitsmanagement und der Geschäftsnutzen

Der Geschäftsnutzen von Vielfalt am Arbeitsplatz basiert auf der Beobachtung, dass die Entwicklung und die Erhaltung einer vielfältigen Belegschaft einem Unternehmen einen messbaren organisatorischen Vorteil bietet. Dieser Vorteil ergibt sich aus der Gewinnung und der Bindung der besten Mitarbeiter, der Gestaltung eines harmonischen Arbeitsumfelds und durch Personal, das besser auf eine diversifizierte Gesellschaft, Kundenstamm und Marktstruktur reagieren kann. Es gab viele Hinweise, an der Vielfalt mittels Initiativen zu arbeiten, die zumeist im Kontext mit dem sozialen Dialog standen. Insbesondere Gewerkschaften aus Belgien, Frankreich, den Niederlanden und Spanien gaben an, sich mit vielfältigen Strategien zu beschäftigen. Diese konzentrierten sich weitestgehend auf die Vielfalt der Rasse und der Ethnie, in manchen Fällen aber auch auf die Durchsetzung von Antidiskriminierungsstrategien oder Ausbildungsvereinbarungen, die sich mit jungen und behinderten Arbeitern befassten, wie beispielsweise im Falle einer Vereinbarung in den Niederlanden.

Die Gewerkschafter stimmten auf dem Madrider Seminar der Notwendigkeit für mehr Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern und dem möglichen Geschäftsnutzen von Vielfalt und Gleichstellung zu, wobei es ebenfalls verschiedene Ansichten diesbezüglich gab. Einige warnten davor, das Thema allein in Bezug zu unternehmerischem Erfolg zu präsentieren, da es ebenfalls nötig ist, den Geschäftsnutzen in einem umfassenderen Sinn, als lediglich durch die Einbeziehung eines sozialen Geschäftsnutzens, der die Kosten der Ausgrenzung auf Grund von Diskriminierung und Ungleichheit erkennt, zu erfassen. Besonders im Bezug zum öffentlichen Sektor, glaubten einige Mitwirkende des öffentlichen Sektors, dass es für Arbeitgeber und Gewerkschaften nötig ist, die Verbindung zwischen der Gleichheit und der Qualität der öffentlichen Dienstleistungen herzustellen und die Beschaffung auf Grundlage von Gleichheit und nicht auf Grund der niedrigsten Kosten entschieden werden muss.

Dies war ebenfalls ein Thema bei der sozialpartnerlichen Mitwirkung auf EU-Ebene, da sie als bester Weg gilt, die verschiedenen Erfahrungen (national/ sektoral/unternehmensbezogen) des sozialen Dialoges zur Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung der Gleichstellung sichtbar zu machen. Ein Vorschlag an die Sozialpartner der EU war, Rahmenvereinbarungen für die Maßnahmen der verschiedenen Diskriminierungsgründe zu verhandeln.

Allgemein anerkannt war die Notwendigkeit, Gleichstellungsthemen in Tarifverhandlungen mit einzubeziehen. Es gab eine Diskussion mit dem Ziel die Gleichstellungsthemen in kleinen und mittelständischen Unternehmen anzusprechen und nicht nur auf die Einigungen mit großen Arbeitgebern zu vertrauen. Die 15 Fallstudien liefern Beispiele, wie dies erreicht werden könnte. Die begrenzte Abdeckung von Gewerkschaften in kleinen- und mittelständischen Unternehmen (KMU) war allerdings ein Anlass zur Besorgnis, obwohl einige Beispiele gegeben wurden, bei denen sich eine umfassendere Partnerschaft unter Einbezug der Gewerkschaften, Behörden und KMU-Arbeitgeberverbänden entwickelt hatte.

Die hier beschriebenen Fallstudien bezeugen einige der positiven Erfolge bei folgenden Initiativen:

- Beziehungen mit den Arbeitgebern verbesserten sich.
- Und die Gewerkschaft war eher befähigt, Rechtsstreitigkeiten von Diskriminierung im Namen ihrer Mitglieder zu gewinnen, während die Mitglieder selbst ermächtigt wurden, Diskriminierung direkt anzufechten. (CGT, Frankreich).
- Es besteht ein stärkeres Bewusstsein für Themen der Gleichstellung innerhalb der Mitgliedschaft (CCOO, Spanien; CNV, Niederlande).
- Es hat einen Anstieg der aktivistischen Mitglieder gegeben (ÖGB, Österreich).

## Sozialer Dialog und Verfahren am Arbeitsplatz zur Förderung der Gleichstellung

### Fallstudie 1: Diskriminierung im Visier

Der CGT (Allgemeiner Gewerkschaftsbund) ist einer der bedeutendsten französischen Gewerkschaftsverbände. Diese Fallstudie befasst sich mit drei bedeutenden CGT-Initiativen, die Diskriminierung bekämpfen: Die erweiterten Ausschüsse für Vielfalt (ECD); das „Panelverfahren“ zum Nachweis von Diskriminierung; und Engagement in einem EQUAL-Projekt.

### HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGEN

Der erweiterte Ausschuss für Vielfalt wurde im Rahmen des Nationalen Tarifvertrags (ANI) im Jahr 2006 vorgeschlagen. Diese erweiterten Ausschüsse für Vielfalt sind in Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern errichtet worden und sind von Mitgliedern des Betriebsrates, Personal- und Gewerkschaftsvertretern verfasst worden. Sie treffen sich jährlich, um Arbeitnehmern die Möglichkeit zu bieten, Ideen auszutauschen und mit allen Sozialpartnern, die ebenfalls für die Beurteilung der Leistungen und/oder der Fehler der Unternehmen bezüglich der Vielfalt verantwortlich sind, gemeinsame effektive Lösungen zur Bekämpfung von Diskriminierung zu finden. Die Initiative ermöglichte es den Gewerkschaftern Fälle von Diskriminierung vor Gericht zu bringen. In den letzten fünf Jahren unterstützte der CGT viele juristische Fälle, um sie zu einem erfolgreichen Abschluss zu bringen. Wichtig ist, dass die Mehrheit der Arbeitnehmer, die an diesen Arbeitskämpfen engagiert sind, selbst Mitglieder diskriminierter Gruppen waren.

Das „Panelverfahren“ stellt eine wichtige Initiative der CGT dar. Es wurde von einem Techniker und CGT-Mitglied des Automobilherstellers Peugeot eingeführt und entwickelt. Obwohl es ursprünglich genutzt wurde, um sich mit Diskriminierung auf Grund von Gewerkschaftstätigkeit zu befassen, deckt es nun einen anderen Teilbereich der Diskriminierung ab. Die Methode vergleicht den Karriereweg eines Mitarbeiters, der für Diskriminierung anfällig sein könnte, mit der Laufbahn anderer Mitarbeiter mit denselben Eigenschaften in jeder Hinsicht, außer, dass sie eine andere (vermeintlich oder real) ethnische Herkunft haben. Die „vergleichenden Tabellen“ werden den Gerichten vorgelegt, und es bleibt dann den Arbeitgebern überlassen, die Ungleichheit mit objektiven Faktoren zu rechtfertigen.

Das Engagement der CGT in einem „EQUAL-Projekt“ zur Bekämpfung von Diskriminierung erlaubte es, eine Reihe

verschiedener Werkzeuge, einschließlich der Sensibilisierung durch die Nutzung einer Umfrage zu Stereotypen, zusammen mit Schulungsveranstaltungen für Arbeitnehmer, Gewerkschaften, gewählte Personalvertreter und das Management in drei Pilotunternehmen zu entwickeln: Adecco, Casino und Oyonnax. Ein praktisches Beispiel für die Wirkung war die Maßnahme der CGT in der Region der Rhône Alpen, die ein System zur Identifikation und Handlung über Diskriminierung und zum Verständnis von Diskriminierung nicht als Einzelfall, sondern als ein institutionelles Problem entwickelte.

### AUSWIRKUNGEN UND ERFOLGSGESCHICHTEN

Die verschiedenen Arten von Maßnahmen haben zu einer Schaffung von Gruppen geführt, die sich dem Kampf gegen die Diskriminierung in mehreren Branchenverbänden (Fast-Food, Metall-, Hotel- und Restaurantgewerbe) widmen und die sich auf lokaler Ebene mit den Abteilungs- und Regionalgewerkschaften zu diesem speziellen Thema organisiert haben. Beispielhaft ist eine Übereinkunft in der Region der Rhône-Alpen zwischen den Regionalgewerkschaften von fünf europäischen Gewerkschaften (CGT, CFDT, FO, CFTC und CFECGC) und ein Tarifvertrag zwischen den regionalen Vertretungen der Gewerkschaften und Adecco - einer Zeitarbeitsfirma. Die Gewerkschaft berichtet, dass sich der Dialog mit Arbeitgebern verbessert hat, seit eine gemeinsame Kultur zwischen Beschäftigungsvertretern und Personalverantwortlichen durch Schulungen über Rollenklischees und dem Gesetz aufgebaut worden ist. Darüber hinaus führte das EQUAL-Projekt die Aktivisten bezüglich des EU-Rechts und auf die neuen Perspektiven im Bezug auf die Bekämpfung von Diskriminierung ein.

Das Panelverfahren wird zunehmend eingesetzt, um Diskriminierung auf eine statistische Weise nachzuweisen. Viele Fälle, die vor Gericht gebracht wurden, waren Dank der Panelverfahren erfolgreich und den diskriminierenden Firmen wurden hohe Entschädigungskosten auferlegt. Das Panelverfahren wird ein grundlegendes Instrument für Arbeitnehmer werden, die einer Diskriminierung ausgesetzt sind, und sie werden zunehmend lernen, diese auf eine effektive Weise anzuwenden. Zum Beispiel gibt es Internetseiten, die den Arbeitnehmern zeigen, wie sie ein eigenes Panel für ihren eigenen Fall entwickeln können.

► **Weitere Information:** <http://www.cgt.fr/>

## Fallstudie 2: Tarifvertrag für Vielfältigkeitsmanagement

Die Comisiones Obreras (CCOO) besteht sowohl aus regionalen, als auch aus sektoralen Organisationen. Ihre Hauptarbeitsgebiete sind die metallverarbeitende Industrie, Verkehr, Kommunikation und Chemie. Die Fallstudie bezieht sich auf eine Vielfältigkeitsinitiative innerhalb einer großen Hotelkette.

### HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGEN

Während dem letzten spanienweiten Kongress im Jahre 2008, erneuerte sie ihre Verpflichtung, Migranten in die Organisation einzugliedern und änderte ebenfalls ihre Verfassung, indem der Verweis auf einen „multi-ethnischen Ansatz“ durch einen „Vielfältigkeits-Ansatz“ ersetzt wurde, um somit alle Formen der Diskriminierung abzudecken. Dieses wachsende Engagement der Gewerkschaften in diesen Themenbereichen ist direkt mit ihrem Leitbild verbunden, welches sich dem gemeinsamen Management von Themen der Vielfältigkeit verpflichtet. Die Gewerkschaft argumentiert, dass die alleinige Unterzeichnung einer „Charta der Vielfalt“<sup>(21)</sup> noch keine konkreten Ergebnisse garantiert, ohne Einbezug der Gewerkschaften, die daran arbeiten können, diese Vereinbarungen in konkrete Ergebnisse umzuwandeln und dazu beitragen, einen Grundstandard an Rechten und des Managements für Vielfältigkeit zu ermöglichen.

Grup Majestic ist eine der Firmen, die diesen Tarifvertrag mit der CCOO im Juni 2009 unterzeichnete. Grup Majestic besitzt das Hotel Majestic, ein Fünf-Sterne Hotel, das sich im Zentrum Barcelonas befindet. Etwa die Hälfte der Belegschaft hat einen Migrationshintergrund. Dies war auch der Grund der Parteien, nach einem neuen Tarifvertrag zu suchen, der nicht nur die Bedeutung eines multi-kulturellen Ansatzes, sondern ebenfalls das Engagement des Unternehmens bezüglich der Rekrutierung, der Ausbildung und der Zeit-Management-Maßnahmen darlegt.

Die Vereinbarung wurde auch dank der Unterstützung des SOC (Katalanischer Dienst der Beschäftigung) erreicht

und wurde vom Arbeitsminister der autonomen Landesregierung Katalonien und vom Europäischen Sozialfonds mitfinanziert. Aus diesem Grund wurde sie auf regionaler Ebene eingeführt.

Im Allgemeinen hat die Gewerkschaft keine große Ablehnung bezüglich ihrer Arbeit in diesem Bereich erfahren. Allerdings gab es interne Gespräche bezüglich der geäußerten Bedenken, dass einige Arbeitnehmergruppen eventuell mehr Rechte haben könnten, als andere. Diese Bedenken wurden durch die Verabschiedung einer gemeinsamen Vision über den globalen Rahmen des Zeitmanagements, der eine Unterbringung der unterschiedlichen Freizeitbedürfnisse der Arbeitnehmer ermöglichte, gelöst. Der aktuelle Tarifvertrag sieht vor: Ausbildung zu Interkulturalität; Förderung von Vielfalt; klar kommunizierte Rekrutierungs-, Beförderungs- und Ausbildungspolitik, Weiterbildung in Katalanisch, allerdings mit einer Übersetzung von relevanten Texten; und Work-Life-Balance Maßnahmen, um Trauerfälle und religiöse Bedürfnisse einzubinden. Diese Vereinbarung wurde durch die aktive Beteiligung der gesamten Belegschaft erreicht, die anschließend einen Kompromiss erzielten.

### AUSWIRKUNGEN UND ERFOLGSGESCHICHTEN

Dieses neue Abkommen hat eine wachsende Sensibilisierung unter den Aktivisten im Bereich des Hotelsektors und den Gewerkschaften, sowie der Zivilgesellschaft, gefördert. Die Initiative hat eine strategische Relevanz, da sie den Erwerb neuer und unterschiedlicher Erfahrungen unterstützt und auf andere Unternehmen übertragbar ist. Derzeit versendet die CCOO Flugblätter an Firmen, die möglicherweise an der Initiative interessiert sein könnten. Zudem ist sie dabei, weitere acht ähnliche Vereinbarungen zu unterzeichnen. Die Entwicklung des Tarifvertrages mit dem Majestic Hotels dauert an. Insbesondere beschäftigt sich die Personalabteilung mit der Ausarbeitung eines Entwurfs eines internen Rezeptionsplans.

- **Weitere Information:**  
<http://www.ccoo.es/cscoco/menu.do>

<sup>(21)</sup> Eine Charta der Vielfalt umfasst eine schriftliche Verpflichtung, Diskriminierung zu bekämpfen und Gleichheit zu fördern.

## Fallstudie 3: Ethnische Vielfalt und Strategien, die auf junge und behinderte Arbeitnehmer ausgerichtet sind

Der Nationale Verband der christlichen Gewerkschaften in den Niederlanden (CNV) hat 11 Tochtergewerkschaften, wobei jede unabhängig arbeitet. Diese Fallstudie konzentriert sich auf drei wichtige Initiativen: ethnische Vielfalt; Diskriminierung des Alters – fokussiert auf junge Arbeitnehmer und die Diskriminierung von behinderten Arbeitnehmern. Die Initiativen förderten Sozialpartner, um über die identifizierten Themen der Diskriminierung aufzuklären. Engagement in diesen Initiativen ermutigte Gewerkschaften zusammenzuarbeiten, um neue Mitglieder zu engagieren und wichtige rechtliche und betriebliche Veränderungen zu sichern.

### HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGEN

Die Gewerkschaften stehen vor drei Herausforderungen: die schwache Arbeitsmarktposition ethnischer Minderheiten; diskriminierende Entlassung von Jugendlichen; und die schlechte Integration von behinderten Jugendlichen.

Im Jahre 2008 initiierte der CNV ein Forschungsprojekt „Ethnische Vielfalt für den Erfolg?“, die auf die Stärkung der schwachen Arbeitsmarktposition ethnischer Minderheiten-Gruppen abzielt und Unternehmen sowie Branchen hilft, genügend qualifiziertes Personal zu gewinnen. Das Projekt zielt darauf ab, einen besseren Einblick in die Motive und Erfahrungen von Unternehmen, die ethnische Vielfalt als Erfolgsfaktor definieren, zu gewinnen, indem Beispiele über bewährte Verfahren gesammelt werden und alle Formen von Tarifverträgen, die geschlossen wurden, betrachtet werden.

Der CNV Jongeren, die junge Abzweigung der Gewerkschaft, erachtet die allgemeine Praxis in Supermärkten bezüglich Entlassungen vor Erteilung eines unbefristeten Vertrages, als diskriminierend. Die Initiative ist wichtig, da sie die gemeinsame Arbeit zwischen dem Jugend-Flügel der CNV und des FNV, ein anderer Gewerkschaftsbund, förderte. Die größte Herausforderung war es, zu beweisen, dass Diskriminierung auf Grund des Alters, eines der größten Hindernisse war. Allerdings erreichte die Gewerkschaft dies, indem sie ihre Mitglieder dazu drängte, ihre Erfahrungsgeschichte zu melden.

Der CNV leitete ebenfalls eine Forschung bezüglich junger Behinderter, in welcher er auf ihre Verdienste schaute und ebenfalls auf die Hindernisse achtete, eine bezahlte Tätigkeit zu finden und zu behalten. Dabei wurde der Schwerpunkt auf Maßnahmen der Vielfalt und die Bedingungen für ihre erfolgreiche Einführung und die Rolle von Tarifverträgen gesetzt. Dieses Projekt „Arbeit muss sich

lohnen“ gründete zweckbestimmte Telefonnummern für junge behinderte Mitglieder, um über ihre persönlichen Erfahrungen der Arbeit und der Bezahlung zu berichten.

### AUSWIRKUNGEN UND ERFOLGSGESCHICHTEN

Die Forschung über Arbeitnehmer ethnischer Minderheiten ergab, dass Unternehmen in vielen Bereichen davon profitierten, Mitarbeiter verschiedener ethnischer Gruppen anzustellen. Sie stellt eine Liste mit Vorschlägen für Tarifverhandlungen über spezifische Themen der Vielfaltigkeit bereit. Sie betont ferner, dass die Gewerkschaften Unternehmen dazu drängen, ihre soziale Verantwortung anzuerkennen, dass die Zusammensetzung der Belegschaft, die die ethnische Vielfalt ihres spezifischen sozialen Bezugs widerspiegelt, gewährleistet wird. Dies führte zunehmend zu einer größeren Teilnahme an der CNV bezüglich der Themen der Vielfaltigkeit. Die Gewerkschaft ist der Auffassung, dass die Informationen dieser Forschung die CNV-Gewerkschaften befähigen werden, spezifischere und effektivere Abkommen über die Förderung der ethnischen Vielfalt zu treffen.

Als Teil der „Supermarktkampagne“ brachte der CNV einen Testfall zu einem Gericht und gewann. Die Kampagne erlangte ein großes mediales Interesse, da sie eine neue Perspektive bezüglich der Diskriminierung auf Grund des Alters darstellte. Bis dahin hatte sich die Diskussion rund um die Diskriminierung auf Grund des Alters überwiegend auf die Rechte älterer Mitarbeiter konzentriert. Der CNV ist der Auffassung, dass seine Kampagne zur Unterstützung junger Mitarbeiter in Supermärkten, genauso wie auch die verbesserte Beschäftigungssituation ihrer Mitglieder, davon profitierte. Mehrere junge Menschen traten der Gewerkschaft bei und es gibt eine allgemeine Bewusstseinssteigerung bezüglich des Alters unter den Jugendlichen. Die CNV-Gewerkschaften haben ihre Position gefunden und die Tarifverhandlungen gestärkt. Ihre Arbeit beeinflusste direkt den Tarifvertrag in diesem Bereich.

Schließlich wurde als Ergebnis ihrer Forschung auf dem Gebiet der Behinderung das Gesetz insofern geändert, dass nun der Schwerpunkt vom Erhalt von Beihilfen auf Arbeitsbeschaffung mit fairer Bezahlung verlagert ist. Die Gewerkschaft sieht ihre größte Leistung in der Kampagne „Arbeit muss sich lohnen“ und der Änderung des Gesetzes. Ebenfalls steht nun Lobbyarbeit gegenüber den Arbeitgebern an, um behinderte Arbeitnehmer anzustellen. Des Weiteren gibt es ein jährliches Magazin für junge behinderte Arbeitnehmer.

► **Weitere Information:** <http://www.cnv.nl/speciaal/english/>

#### Fallstudie 4: Jugendvertreter: Unterstützung junger Menschen in Unternehmen und bei der beruflichen Ausbildung

Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) ist der einzige Gewerkschaftsbund in Österreich. Seit 1972 sind Vertreter der Jugend ein Teil des gesetzlichen Mechanismus der Vertretung in österreichischen Firmen, die mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigen. Durch die rechtliche Verankerung der Jugendvertreter hat sich die Jugendorganisation des ÖGB zu einem vollwertigen Gremium von jungen Arbeitnehmern entfaltet. Während früher Freizeitaktivitäten und die Politisierung der jungen Menschen die Agenda dominierten, haben sie in letzter Zeit damit begonnen, nicht nur Forderungen zu formulieren, sondern ebenso Lösungen für identifizierte Probleme zu fördern.

#### HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGEN

Die Anwesenheit von Vertretern der Jugend hat es den Gewerkschaften ermöglicht, Antworten auf drei Herausforderungen zu entwickeln: Geschlechtertrennung, fallende Mitgliedszahlen und Ausbildung junger Arbeitnehmer.

Die Vertreter der Jugend waren Pioniere bei der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz. Sie forderten, dass mehr weibliche Lehrlinge aufgenommen werden sollten und ermutigten die Gewerkschaften die Unterpräsenz junger Frauen anzusprechen. Der Vorstand der Jugendorganisation des ÖGB hat nun eine 50%-Quote eingeführt. Gleichzeitig hat die Gewerkschaft in den von Frauen dominierten Bereichen, wie Catering und Hotelgewerbe, diese ebenfalls angebracht. Die Gewerkschaft zielt ebenfalls darauf ab, junge Arbeitnehmer in KMU zu erreichen und zu organisieren.

Um diese Herausforderung zu schaffen, haben der ÖGB und die Gewerkschaft des Bereichs begonnen, junge Arbeitnehmer direkt, sowohl in der Arbeit, als auch in Jugendzentren, zu kontaktieren. Die österreichische Bundesregierung hat ein Paket für Jugendbeschäftigung verabschiedet, welches das Recht auf Ausbildung für Jugendliche gewährleisten soll. Die Jugendorganisation der Gewerkschaft hat eine Einführung eines Jugendvertreters bei den Ausbildungszentren, gemeinsam mit einem jährlichen Treffen von potenziellen

Jugendvertretern mit Sozialpartnern und regionalen Verwaltungsstellen, vorgeschlagen, um sicherzustellen, dass auftretende Probleme direkt an die zuständigen Stellen weitergeleitet werden können.

Eine weitere Herausforderung waren die Stimmrechte der Jugendvertreter. Die Tatsache, dass Individuen ihre Lehrausbildung nun später als mit 15 oder 16 Jahren beginnen und eine längere Periode als Vollzeitschüler verbringen, verbuchte einen Anstieg des Alters bei der Stimmbgabeboraussetzung für junger Arbeitnehmervertreter auf 18 bis 21 Jahre.

#### AUSWIRKUNGEN UND ERFOLGSGESCHICHTEN

Junge Vertreter sind in der Regel eine wichtige Anlaufstelle für junge Leute am Arbeitsplatz und derzeit gibt es mehr als 2.000 solcher Vertretungen. Besonders in großen Unternehmen bilden sie einen wesentlichen Teil der Unternehmenskultur. Die Jugendorganisation der Gewerkschaft war bisher immer ein „Motor um Mitglieder zu werben“. Die Arbeit der Jugendvertreter ist eine der Hauptwege, um neue Mitglieder zu erreichen und zu gewinnen. Zusätzlich ist es ein wichtiges Instrument, um die Bedürfnisse der jungen Gewerkschaftsmitglieder zu ermitteln, da Jugendvertreter eine direkte Verbindung zwischen jungen Arbeitnehmern und der Gewerkschaft herstellen können. Die Jugendorganisation hat einen kontinuierlichen Anstieg seiner Mitglieder – sogar in Zeiten eines allgemeinen Mitgliederrückgangs – verbuchen können. Die positiven Auswirkungen der Anwesenheit von Jugendvertretern in Ausbildungszentren sind die Beteiligungschancen, die sie jungen Menschen in Bezug zu ihrer eigenen Wahrnehmung und Einbindung an demokratischen Prozessen bieten.

Die Aufnahme von Jugendvertretern begünstigte andere gesetzliche Änderungen in der Jugendgesetzgebung, wie zum Beispiel die Ausweitung der Schutzvorschriften im Bezug auf Probezeit und Entlassung. Die Existenz von Jugendvertretern besteht, um das Verständnis der Jugendlichen bezüglich der demokratischen Prozesse zu verbessern.

- **Weitere Information:** [http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ\\_Index&n=OEGBZ\\_0](http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_0)

### 3.2. Praktiken, um Gleichstellung zu fördern und Diskriminierung zu bekämpfen

Eine Gesamtanzahl von 31 (24%) der 130 Initiativen verfolgte Verfahrensänderungen der gewerkschaftlichen Praktiken, um Gleichstellung zu fördern und Diskriminierung zu bekämpfen. Diese Praktiken betreffen sowohl die Anpassung interner Strukturen, um Themen der Diskriminierung aufzunehmen, als auch die Förderung neuer Organisationswege oder Strukturänderungen, um eine Teilnahme zu begünstigen. Fast alle Initiativen (90%) sind Initiativen, die auf nationaler Ebene organisiert sind. Es gibt nur eine Initiative, die sich auf sektoraler Ebene befindet – das Kooperationsprojekt zwischen der UIL Scuola (Italien) und der brasilianischen Lehrgewerkschaft, die den Bildungssektor abdeckt. Zwei Initiativen sind europäische/internationale Initiativen – darunter die Delta (Norwegen), das Projekt zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit zur Unterstützung von Gewerkschaften in anderen Ländern und der CGTP (Portugal), das Projekt zur Kooperation im Bereich der Migration.

**Abbildung 10:** gewerkschaftliche Methoden nach Grad der Abdeckung

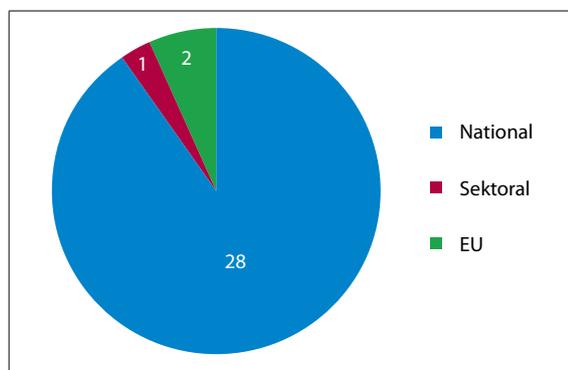


Abbildung 10 liefert Informationen über Gewerkschaftsmethoden und zeigt die Ebene der Initiativen. Die Abbildung weist auch darauf hin, dass die meisten Änderungen von gewerkschaftlichen Regeln und Verhaltensweisen auf nationaler Ebene stattfanden.

**Abbildung 11:** Gewerkschaftspraktiken nach Bereichen der Diskrimination

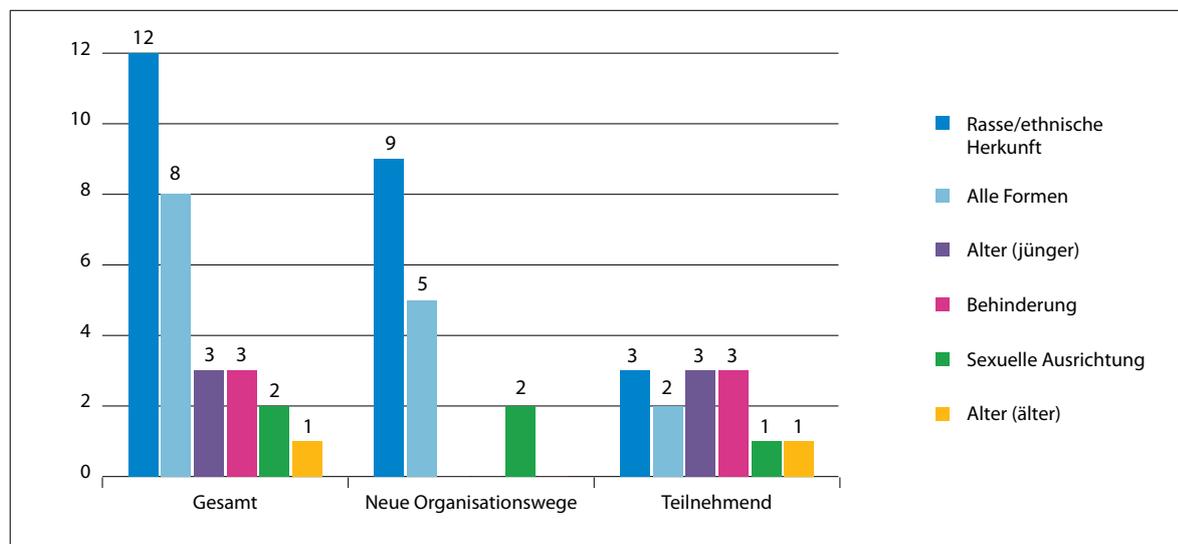


Abbildung 11 zeigt die Initiativen, die Gewerkschaften im Hinblick auf ihre eigenen Praktiken übernommen haben und die nach den Formen der Diskriminierung, mit der sie sich beschäftigen, analysiert wurden. Während sich also nur drei der Bereiche von Diskriminierung auf eine neue Strukturierung von Initiativen bezieht, gibt es Initiativen, die auf die Verbesserung der Beteiligung von denjenigen abzielen, die von allen Arten der Diskriminierung betroffen sind.

Die häufigste innovative oder signifikante Änderung in Gewerkschaftsprozessen bezog sich auf die Diskriminierung auf Grund der Rasse oder der ethnischen Herkunft (13 der 31 Initiativen), gefolgt von Initiativen, die auf alle Formen der Diskriminierung abzielen (8 der 31 Initiativen).

Es ist ebenfalls möglich, die allgemeinen Gleichstellungsinitiativen in Bezug auf ihren Inhalt zu analysieren; ob sie die Anzahl der bestehenden Mitglieder erhöhen konnten oder durch neue Organisationswege darauf abzielten, neue Mitwirkende aus dem Kreis diskriminierter Mitglieder anzuwerben. Abbildung 10 zeigt, dass Elemente zur

Förderung der Beteiligung (partizipativ) darauf abzielen, einigermaßen einheitlich in allen Bereichen zu sein, wobei sich neue Organisationswege (Neuorganisation) auf Rasse und ethnische Herkunft, alle Bereiche und die sexuelle Ausrichtung konzentrierten.

Die Initiativen zur Diskriminierung auf Grund von Behinderung schließen das Europabüro zur Chancengleichheit (ÖGB; Österreich) und die Förderung von Behindertenvertrauenspersonen (GDG<sup>(22)</sup>; Österreich) ein. In Bezug

<sup>(22)</sup> Gewerkschaft der Gemeindebediensteten in Österreich.

zur Ethnie haben sie eine Einrichtung eines Zentrums für „papierlose“ Arbeitnehmer“ (Handels; Schweden), die Einrichtung eines neuen Gremiums für Lehrer mit Migrationshintergrund (OAJ; Finnland), eine wöchentliche Sitzung für ethnische Minderheitenarbeiter (Bygghandverforening; Norwegen) und die Bildung eines ständigen Ausschusses gegen ethnische Diskriminierung (DGB; Deutschland), erschlossen. In Bezug zu Diskriminierung auf Grund des Alters haben sie Regeländerungen vereinbart, um ein Mindestalter zu eliminieren, das manche Altersgruppen ausschloss (TSSA; Vereinigtes Königreich). Da die meisten Initiativen relativ neu sind, hatten Gewerkschaften nicht die Möglichkeit diese zu evaluieren. Jedoch ist ein sehr neues Beispiel in Fallstudie 5 (TUC; Vereinigtes Königreich) über den Einsatz von Strategien von Prüfverfahren beschrieben.

Die Gewerkschaften passten ihre internen Strukturen durch eine Vielzahl an Mitteln an. Dazu gehörten: Veränderung ihrer Strukturen, speziell um eine breitere Beteiligung zu fördern; Abstimmung des spezifischen Etats bezüglich der gewerkschaftlichen Gleichstellungsagenda; Übernahme von Maßnahmen, um die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder diskriminierter Gruppen zu steigern, Übernahme von Maßnahmen Mitglieder aus diskriminierten Gruppen einzustellen; Förderung von Netzwerken oder anderer selbstorganisierter Gruppen; und die Organisation auf neue Art und Weise. Beispiele sind die Schaffung eines Gleichbehandlungsbüros (3F; Dänemark), die Einrichtung eines Ausschusses für Vielfalt (CGT; Frankreich) und die Bereitstellung von nicht-beschäftigungsbezogenem Service für ethnische Minderheitenarbeiter (UIL; Italien).

Bei der Konzentration auf die regionale Verteilung der gewerkschaftlichen Praktiken, stammt die Mehrheit (22) aus Ländern Nordeuropas. Im Gegensatz dazu stammen sieben aus Ländern Südeuropas und zwei aus Ländern Mittel- und Osteuropas.

**Abbildung 12:** Regionale Verteilung von Gewerkschaftspraktiken

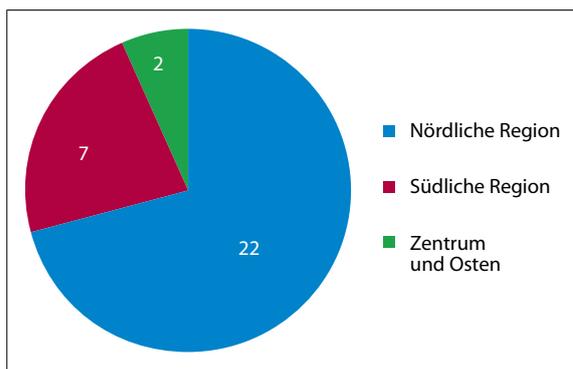


Abbildung 12 zeigt die regionale Verteilung der 31 Gewerkschaftspraktiken und veranschaulicht ebenfalls, dass eine Mehrheit aus Ländern Nordeuropas stammt.

### 3.2.1. Strukturänderungen zur Förderung der Beteiligung und neue Organisationsmethoden

Eine weit verbreitete Strategie ist das Erstellen von speziellen Strukturen, um spezifische Arbeitsgruppen zu vertreten und ihnen eine Stimme in der Gewerkschaft zu verleihen. Strukturelle Änderungen mit dem Ziel der Förderung der Beteiligung sind wahrscheinlicher in Bezug zu Rasse und ethnischer Herkunft (vier partizipative, strukturelle Änderungen im Zusammenhang mit diesen). Beispiele dieser Formen von strukturellen Änderungen beinhalten die Förderung der Kandidaten aus unterrepräsentierten Gruppen (GDG; Österreich), die Einrichtung von selbstorganisierten Gremien (INTO; Irland), eine Fokussierung auf die Rekrutierung von jungen Arbeitnehmern (FNV Jong, Niederlande) und die Errichtung von „Disability Champions“ (TUC, Vereinigtes Königreich).

Sechzehn der 31 gewerkschaftlichen Praktiken betreffen neue Organisationswege in Bezug zu Themen der Diskriminierung. Diese umfassen überwiegend Forschungsumfragen, öffentliche Kampagnen oder das Angebot spezieller Dienstleistungen für benachteiligte Gruppen. Neue Organisationswege waren am häufigsten bezüglich der Themen der Ethnie (acht), gefolgt von Initiativen, die alle Bereiche der Diskriminierung abdecken (fünf). Viele Gewerkschaften haben ebenfalls die Vertretungslücken innerhalb ihrer eigenen Strukturen im Bezug zu diskriminierte Gruppen von Arbeitnehmern erfolgreich gefüllt. Dies beginnt positive Auswirkungen auf die Mitgliedschaften, die Führung und die Darstellung zu haben. Die berichteten Auswirkungen enthalten eine zunehmende Zahl an Mitgliedschaften und ermutigen mehrere Mitglieder, sich an der Gewerkschaft als Mitglied und Aktivist zu beteiligen. Andere berichtete Ergebnisse sind: durch den Erlass der gewerkschaftlichen Initiativen zeigte sie, dass sie in der Lage sind eine Führungsrolle gegen bestehende Vorurteile und Stereotypen zu übernehmen.<sup>23</sup>

In diesen vier Fallstudien gab es folgende Ergebnisse:

- Bessere Integration der gewerkschaftlichen Gleichstellungs- und Verhandlungsagendas, sowie die Identifizierung der Lücken in der Politik, die leicht behoben werden können (TUC, Vereinigtes Königreich).
- Errichtung der Gewerkschaft als einen gesetzmäßigen, kollektiven Akteur im gleichstellungspolitischen Bereich (DGB, Deutschland).
- Erhöhung der aktivistischen Mitglieder und größere Sensibilisierung zum Thema der Diskriminierung (INTO, Irland).
- Größeres gesellschaftliches Bewusstsein für Missbrauch von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund, mit dem Ergebnis, dass solche Diskriminierung seltener wird (ASÍ, Island).

<sup>(23)</sup> Neun Beispiele sind in Anhang 3 aufgeführt.

## Veränderungen der Gewerkschaftsarbeit hinsichtlich der Förderung von Gleichheit und der Bekämpfung von Diskriminierung

### Fallstudie 5: Bewertung der Bemühungen von Gewerkschaften hinsichtlich der Gleichberechtigung und der Förderung von Gleichstellung am Arbeitsplatz

Der Dachverband der britischen Gewerkschaften (TUC - Trades Union Congress) hat eine aktive Rolle bei der Förderung der Einzelgewerkschaften und wegen der Unterstützung und des Einflusses auf die Regierungspolitik und die Gesetzgebung. Diese Fallstudie hebt drei signifikante Initiativen hervor. Die erste ist eine 2001 eingeführte Regelländerung, die den TUC und seinen Einzelgewerkschaften verpflichtet, Gleichstellung in allen Aspekten ihrer Arbeit zu fördern und regelmäßig Gleichstellungsaudits durchzuführen. Die zweite ist die Einrichtung von Gleichstellungsbeauftragten aus Gewerkschaften heraus. Die dritte Initiative beschäftigt sich mit der sexuellen Ausrichtung, bei der der TUC mit Tochtergewerkschaften und Arbeitgebern zusammenarbeitet und hierbei Themen anspricht, die die Arbeitnehmer aus LSBT-Gruppen betreffen.

#### HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGEN

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 Monate zu überprüfen, führte zu öffentlichen Berichten. Das ist nicht die einzige Möglichkeit des TUC, Informationen über die Gleichstellungsarbeit seiner Einzelgewerkschaften zu sammeln. Es ist auch ein Hilfsmittel für die Gewerkschaften selbst, ihre eigene Arbeit in diesem Bereich voranzutreiben, indem sie überwachen können, was sie tun. So können sie auch Lücken identifizieren und etwas gegen diese unternehmen. Es war eine Herausforderung alle Einzelgewerkschaften dazu zu bringen den Fragebogen zu beantworten. Dennoch verbesserte sich die Rücklaufquote von Mal zu Mal, sodass die letzte Studie zu 99 Prozent durch die Mitglieder des TUC abgedeckt wurde.

Ein Beispiel für eine Initiative, die mithilfe der Audits identifiziert wurde, war das umwälzende Projekt der Gewerkschaft der Rundfunkorganisationen BECTU „Move on Up“. Dieses zielt darauf ab die Möglichkeiten für Beschäftigte im Rundfunk, die einer ethnischen Minderheit angehören, zu verbessern. Die Gewerkschaft berichtet, dass indem Arbeitnehmer in direkter Verbindung zu Arbeitgebern standen tatsächlich Jobs und Aufträge aus den organisierten Veranstaltungen resultierten. Es ist ein besonders innovatives Beispiel, welches sowohl einerseits andersartig, aber auch messbar ist.

Der TUC schulte im Rahmen des Projekts im Zeitraum von April 2008 bis Dezember 2009 mehr als 200 Beauftragte, die eine Schlüsselrolle bei der Einführung von Gleichstellungsbeauftragten (Repräsentanten der Arbeitsplatzgewerkschaft mit dem gezielten Aufgabengebiet der Chancengleichheit) spielten. Mithilfe öffentlicher Mittel wurde ein engagierter Projektkoordinator ernannt. Zehn Einzelgewerkschaften des TUC haben ebenfalls ihre eigenen Gleichstellungsbeauftragten ausgebildet. Der TUC hat eine Projektgruppe zum Thema Gleichberechtigung eingerichtet, in welchem Beispiele zu bewährten Verfahren ausgetauscht werden, sowie ein Forum zur Diskussion von Ideen eingerichtet wurde. Ein Netzwerk von Projektkoordinatoren wurde eingeführt, um alle Projekte auf dem aktuellen Stand zu halten, was Entwicklungen in bestimmten Gewerkschaften, Stellungnahmen zu Richtlinien und Schulungsunterlagen betrifft. Eine TUC-Konferenz zu dem Projekt im Jahre 2009 zog 160 Gleichstellungsbeauftragte und Gewerkschaftler an.

Gewerkschaften des Bildungssektors sind sehr aktiv gewesen in Bezug auf Initiativen, die Homosexuelle, Bisexuelle und Transsexuelle betreffen. Ein Beispiel ist LSBT History Month (nach dem Erfolg von Black History Month), der in Schulen und Büchereien aufgegriffen und von Bildungsgewerkschaften unterstützt wurde. Auf TUC-Ebene gibt es ein LSBT-Komitee, welches durch Anerkennung von Mehrfachdiskriminierung reservierte Plätze für schwarze und behinderte LSBT-Mitglieder hat.

#### AUSWIRKUNGEN UND ERFOLGSGESCHICHTEN

Die externe Auswertung des ersten TUC Audits zur Chancengleichheit hat festgestellt, dass insgesamt der Prozess des Prüfens von Gewerkschaftsstrukturen und Gleichstellungsarbeit sehr wertvoll für die meisten Gewerkschaften war. Viele sagten, dass es bei der Integration von Gleichstellung und bei der Verhandlungsaagenda geholfen hat. Die Mehrheit empfand, dass dadurch Defizite bei der Gewerkschaftspolitik und Gleichstellungsarbeit ans Licht gebracht wurden, die berichtigt werden mussten. Es hob ebenfalls die Fähigkeit hervor, die Mitgliederdatenbank ausreichend zu analysieren. Eine Evaluation der Auswirkungen von ausgebildeten Gleichstellungsbeauftragten am Arbeitsplatz findet derzeit statt. Ausgehend von dem Werk im Vereinigten Königreich arbeitete der TUC bisher mit dem EGB und Organisationen wie ILGA-Europa zusammen, um Gleichberechtigung hinsichtlich LSBT in Europa zu fördern (siehe 2.2.1).

► Für weitere Informationen: [www.tuc.org.uk](http://www.tuc.org.uk)

## Fallstudie 6: Lobbyarbeit und Mobilmachen gegen Diskriminierung von Arbeitsmigration

Der DGB repräsentiert acht Gewerkschaften: IG Metall (Metallarbeiter), Verdi (Dienstleistungen), IGBCE (Bergbau, Chemie, Energie), IG BAU (Bauen, Agrar, Umwelt), GEW (Bildung und Wissenschaft), Transnet (Eisenbahnbeschäftigte), NGG (Speisen, Getränke, Bewirtung), und GP (Polizei). In seiner föderativen Rolle vereint der DGB die einzelnen Gewerkschaften zu einem effektiven Ganzen und repräsentiert ihre gemeinschaftlichen Interessen. Neben der Koordinierung von Gewerkschaftsrichtlinien besteht seine Hauptaufgabe bei Diskussionen und Verhandlungen mit der Regierung, politischen Parteien, Arbeitgeberverbänden und der Gemeindeverwaltung in der Rolle der politischen Stimme dieser Gewerkschaften. Er hat nicht das Recht Tarifverhandlungen zu führen, bietet aber Unterstützung und Schulungen bei der Gründung von Betriebsräten. Bei der Fallstudie handelt es sich um eine Auswahl von DGB-Initiativen gegen Diskriminierung aufgrund Rasse / ethnischer Herkunft.

### HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGEN

Für den DGB war der Kampf gegen die wachsende Fremdenfeindlichkeit in Deutschland eine zentrale Herausforderung des letzten Jahrzehnts. Neben Themen, die Geschlechtergleichheit betreffen, lag traditionsgemäß der Fokus auf der Antidiskriminierungspolitik von Arbeitsmigranten. Dies liegt nicht nur an der deutschen Geschichte während des Naziregimes, sondern auch an der Tatsache, dass Deutschland seit den 60er Jahren viel Erfahrung mit Fremdarbeitern („Gastarbeiter“) hat, deren Integration in die deutsche Gesellschaft nicht das erhoffte Niveau erreicht hat.

In seinen Initiativen gegen Diskriminierung benutzt der DGB ein Spektrum verschiedener Ansätze in Bezug auf ethnische Minderheiten; die relevantesten sind Lobbyarbeit, Koordinierung, Initiieren, Unterstützung und Kampagnen.

**Lobbyarbeit:** Der DGB versucht nicht nur nationale Politik zu beeinflussen, sondern spielt auch auf europäischer Ebene eine aktive Rolle bei der Erarbeitung von EU-Richtlinien. Zusammen mit dem deutschen Justizministerium und dem Innenministerium versuchte der DGB in Brüssel den Charakter der Richtlinien 43 und 78 zu beeinflussen. Sobald die Richtlinien erlassen wurden, verhandelte der DGB intensiv mit dem Justizministerium über die Umsetzung ins deutsche Gesetz, mit einem besonderen Augenmerk auf die Rechte von Betriebsräten und Gewerkschaften bei der Beratung und Unterstützung von Diskriminierungsopfern. Auf diese Weise ist es dem DGB erfolgreich gelungen, das Recht von Betriebsräten

einzuführen unter bestimmten Umständen gerichtlich gegen Arbeitgeber vorgehen zu können, falls die Bestimmung des Antidiskriminierungsgesetzes verletzt wird.

**Koordinierung:** Der DGB hat einen ständigen Ausschuss zu Arbeitsmigration und ethnischer Diskriminierung auf Bundesebene, welcher aus Verantwortlichen der acht DGB Mitgliedsgewerkschaften besteht. Der Ausschuss koordiniert die Richtlinien der verschiedenen Gewerkschaften und arbeitet auf das Ziel einer gemeinsamen Position hin. Der DGB hat ebenfalls eine Vergangenheit der erfolgreichen Zusammenarbeit mit relevanten NRO. Im Bereich der Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft koordiniert er das wichtigste NRO-Netzwerk in diesem politischen Gebiet - das deutsche Forum gegen Rassismus.

**Initiieren:** In einigen Fällen hat der DGB die Initiative ergriffen, Einzelgewerkschaften oder Betriebsräte dazu zu bringen, innovative Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung von Arbeitsmigranten (und andere Arten der Diskriminierung) durchzusetzen. Ein Beispiel ist die 1995 in Florenz ergriffene Initiative, wo mit Tarifpartnern eine gemeinsame Erklärung zu Rassismus und Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsplatz abgegeben wurde.

**Unterstützung:** Der DGB hat traditionsgemäß die Mitgliedsgewerkschaften und Betriebsräte unterstützt, entweder bei der Entwicklung von „Mustervereinbarungen“ oder bei der Sammlung und Veröffentlichung von Beispielen zu bewährten Verfahren hinsichtlich Antidiskriminierungstätigkeiten. Eine der wichtigsten Grundsätze ist der allgemeine Rechtsschutz von Gewerkschaftsmitgliedern gegen Diskriminierung durch den DGB.

**Kampagnen:** In den letzten Jahren stieg die direkte Beteiligung des DGB an Antidiskriminierungskampagnen, wie zu dem sogenannten „Gesinnungstest“ (d.h. einem psychologischen Test) von Nordrhein-Westfalen. Das ist ein Test, der von Mitgliedern bestimmter nationaler Gruppen gemacht werden muss, welche eine Aufenthaltsgenehmigung wollen.

### AUSWIRKUNGEN UND ERFOLGSGESCHICHTEN

Ein Ergebnis all dieser unterschiedlichen Ansätze, die der DGB ergriffen hat, um Diskriminierung zu bekämpfen, ist, dass er es geschafft hat, einer der stärksten kollektiven Akteure in diesem politischen Feld zu werden. Die Regierung und die Parteien respektieren den DGB als seriösen Partner, wenn es um Antidiskriminierungsvorschriften geht.

► **Für weitere Informationen:** <http://en.dgb.de/>

## Fallstudie 7: Arbeiten an den Bereichen LSB und Behinderung

In der Irish National Teachers Organisation, INTO, organisieren sich Grundschullehrer aus der Republik Irland und Lehrer von Grund- und weiterführenden Schulen aus Nordirland. Sie haben eine Gleichstellungskommission, die den Hauptvorstand der Gewerkschaft (CEC – Central Executive Committee) bei Gleichstellungsfragen berät und Gleichstellungsrichtlinien, -arbeiten und -projekte durchführt.

Die LSB-Lehrer-Initiative begann, als vier Gewerkschaftsmitglieder selbständig die Zentrale der Gewerkschaft kontaktierten und die Einrichtung einer LSB-Gruppe forderten. Die Gewerkschaft stimmte einer Gruppe zu, deren Grundanliegen es ist, gegenseitige Unterstützung zu bieten und schwulen, lesbischen und bisexuellen Gewerkschaftsmitgliedern zu mehr Präsenz und einer stärkeren Stimme innerhalb der Gewerkschaft, besonders bei Arbeiten in Hinblick auf die Eliminierung von Homophobie in Schulen, zu verhelfen.

Seit 2007 gab es einen Anstieg an Aktivitäten, die behinderte Lehrer darin förderten, an ihrem Arbeitsplatz zu bleiben. Dies ist vorwiegend das Resultat der Tätigkeit eines älteren, pensionierten und behinderten INTO-Mitglieds des Nationalen Ausschusses, das gegen vorherrschende Meinung der Gleichstellungskommission kämpfte, Leute aus ihrer Arbeit in den Ruhestand zu schicken.

### HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGEN

In Bezug auf die LSB-Initiative bestanden die größten Herausforderungen der Gewerkschaft darin, Sensibilisierungsmaßnahmen durchzuführen und festgesetzte Vorurteile zu eliminieren. Die erste Aktivität der Gewerkschaft war die Bereitstellung einer vertraulichen Telefonnummer und auch einer E-Mail-Adresse innerhalb des E-Mail-Systems der Gewerkschaft einzurichten, um die Gruppe kontaktieren zu können. Seit 2005 zeichnet sich das jährliche Arbeitsprogramm der Gleichstellungskommission durch Unterstützung der LSB-Lehrergruppe aus. Die Gruppe hat den Status einer *speziellen Interessensgemeinschaft* innerhalb der Gewerkschaft und wird von der Gewerkschaft finanziert. Sie repräsentiert die INTO bei der jährlichen Gay-Pride-Parade und wird vom Gewerkschaftsvorsitzenden begleitet. Die Gewerkschaftszeitschrift *In Touch* ermöglichte Werbung, Unterstützung für die Initiative und ein positives Image der LSB-Lehrer-Gruppe. Die Gruppe sprach den gewerkschaftlichen Gleichstellungskongress und den Jahreskongress an und veranstaltete 2009 ihre

erste eigene Konferenz, in der Good-Practice-Richtlinien zur Entwicklung eines integrativen Unterrichts für lesbische, schwule und bisexuelle Lehrer erarbeitet wurden. Über die Konferenz und die Leitsätze wurden in den nationalen Medien ausführlich berichtet.

In Bezug auf Behinderung war die größte Herausforderung der Kampf gegen die Annahme, dass ein Lehrer, der behindert wurde, seinen Arbeitsplatz verlassen sollte. Der Gleichstellungsausschuss kümmert sich um das Thema Behinderung. Die Gewerkschaft hat ebenfalls zwei Vertreter im Ausschuss mit dem Thema Behinderungen bei dem Kongress irischer Gewerkschaften (ICTU - Irish Congress of Trade Unions), von denen einer ein geschulter „Disability Champion“ ist. Die INTO-Jahreskonferenz 2008 brachte den Wunsch nach Integration von Lehrern mit Behinderungen mit, die gerne arbeiten würden. Die Gewerkschaft führte eine Mitgliederbefragung über Behinderung durch, bei der nur eine geringe Teilnehmerzahl eine Behinderung angab, was eben diese Ausgrenzungspolitik gegenüber behinderten Lehrern bei der Beschäftigung widerspiegelt. Ein INTO-Abgesandter nahm am Nord/Süd ICTU-Seminar zum Thema Behinderung im November 2008 teil, und der Gleichstellungsausschuss an einer Fortbildungsveranstaltung mit Thema Behinderung. Die Zeitschrift der Gewerkschaft wird auch dazu benutzt, um auf das Thema Behinderung aufmerksam zu machen und zeichnet sich außerdem durch regelmäßige Artikel über Behinderung aus.

### AUSWIRKUNGEN UND ERFOLGSGESCHICHTEN

Die Zahl von LSB-Aktivisten ist von 14 im Jahr 2004 auf über 50 gestiegen. Der Erfolg der Initiative lässt sich darin erkennen, dass immer mehr LSB-Mitglieder nun bereit sind öffentlich und in den Medien darüber zu sprechen, wie es ist ein LSB-Lehrer an irischen Schulen zu sein.

Ein Ergebnis der Studie über Behinderung war, dass nur eine geringe Anzahl der Befragten bereit war, an weiteren Forschungen teilzunehmen. Die Studie hat das Bewusstsein über und Tätigkeiten in Bezug auf das Thema Behinderung gestärkt. Die Gewerkschaft plant auch bei ihrer im Jahr 2010 stattfindenden Gleichstellungskonferenz Lehrer einzuladen, die aus Gründen einer Behinderung in Pension gegangen sind, um dort eine Rede zu halten und ihre Erfahrungen zu teilen. Die sollen auch beraten was anders gemacht werden könnte, um die Situation für Lehrer mit Behinderungen zu verbessern.

► Für weitere Informationen: <http://www.into.ie/>

## Fallstudie 8: Gleiche Rechte: Keine Ausnahmen – Kampagne gegen Sozialdumping

Der isländische Verband der Arbeitnehmer (ASÍ) ist einer von drei Verbänden in Island. Es gibt einen registrierten Anstieg von Migranten und das bedeutet verstärktes Augenmerk auf Themen zu richten, welche Migranten betreffen und Politiken in Bezug auf ausländische Arbeitnehmer. Die Fallstudie untersucht die Initiativen der Gewerkschaft hinsichtlich dieser Art von Diskriminierung.

### HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGEN

Viele Migranten arbeiten in der Bauindustrie, wo sie schlechter bezahlt werden, manchmal ohne Papiere und ohne Sozialversicherung. Den Gewerkschaften wurde klar, dass sie solche Arbeiter über ihre Rechte informieren müssen. Im Jahr 2005 startete ASÍ die 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 können. So fanden sie heraus, wo Arbeitnehmer die vereinbarten Preise bezahlt bekamen. Dort wo es ihnen nicht möglich war Regelungen zu verhandeln, leiteten sie rechtliche Schritte gegen die Unternehmen ein.

Zwei Personen in der Zentrale des ASÍ leiteten die Initiative und errichteten zusammen mit Arbeitsplatzvertretern des ASÍ drei Arbeitsgruppen. Eine konzentrierte sich auf Arbeitsplätze in der Bauindustrie und informierte die Arbeitnehmer über ihre Rechte. Die zweite Arbeitsgruppe besuchte Firmen in der Lebensmittelindustrie, zum Beispiel Restaurants, und die dritte sah sich verschiedene Arten von Unternehmen an. Die Arbeitsgruppen suchten jeden Tag die Arbeitsplätze zu den geschäftsrreichsten Zeiten auf. Man hing Poster in den Cafeterien auf und sprach mit Leuten in den Produktionsstätten. Sie sahen ein, dass sie Informationen in Sprachen brauchten, die die Arbeiter verstehen, weshalb sie eine Broschüre in zehn unterschiedlichen Sprachen über die Rechte und Pflichten von Arbeitsmigranten veröffentlichten. Die Arbeitsgruppen erstellten Pressemitteilungen, um die Öffentlichkeit über ihren Fortschritt, ihre Befunde und Ergebnisse zu informieren und gaben Anzeigen in den Massenmedien auf.

Ein Resultat der Studie war es, dass Gewerkschaftsmitglieder, sowohl Isländer als auch Ausländer, Kenntnis von der Situation hatten. Viele von ihnen meldeten sich bei ASÍ, entweder um sich über Arbeitgeber, die nicht nach

den Regeln spielten, zu beschweren oder um mitzuteilen, dass sie nicht korrekt behandelt wurden. Zu Spitzenzeiten arbeiteten ungefähr 20 Leute an der Initiative.

Die ASÍ-Mitarbeiter behielten Aufzeichnungen von jeder Beschwerde über Sozialdumping und illegaler Beschäftigung und gaben diese an die zuständigen Stellen, wie die Steuerbehörde, die Polizei und die Einwanderungsbehörde weiter. 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. Der Verband betonte ebenfalls, dass die Kampagne nicht gegen die Arbeiter an sich geht. Ihr Ziel war es, solchen Arbeitern zu ihren Rechten zu verhelfen. Arbeitgeber, die vorhatten Arbeitsmigranten anzustellen, wurden ebenfalls über ihre Verpflichtungen informiert. Isländische Erwerbstätige und die allgemeine Öffentlichkeit wurden darüber aufgeklärt, wie wichtig es ist Sozialdumping und Schwarzarbeit auszurotten.

### AUSWIRKUNGEN UND ERFOLGSGESCHICHTEN

Ein Ergebnis der Kampagne war, dass ASÍ ein paar tausend neue Mitglieder gewinnen konnte. Die gewerkschaftliche Kampagne wurde als ein wichtiger Erfolg angesehen und sie öffnete allen Beteiligten die Augen. Das Ziel der Kampagne war es, die Konditionen und Rechte aller Erwerbstätigen des isländischen Arbeitsmarktes zu sichern. Dank der Kampagne ist die Kenntnis über Firmen, die versuchen ihre Arbeitsmigranten zu missbrauchen, indem sie ihnen weniger bezahlen und ihre Situation ausnutzen, gestiegen. Dieses Bewusstsein bedeutet eine geringere Diskriminierung aus Gründen Rasse / ethnischer Abstammung. Mehr ausländische Arbeitnehmer gehen jetzt direkt zum ASÍ, um ihre Rechte durchzusetzen und isländische Arbeiter wurden ebenfalls aktiver bei der Beschaffung von Informationen, um sich für ihre Arbeitnehmerrechte einzusetzen. Die Initiativen werden weitergeführt, aber in kleinerem Rahmen. Das Staatssekretariat für Wirtschaft besucht gemeinsam mit den Gewerkschaften immer noch Arbeitsplätze in der Bauindustrie, Hotels und Restaurants in der Hauptstadtregion, um die Arbeiter über ihre Rechte zu informieren. Diese Initiative hat den ASÍ erkennen lassen, dass durch die Herstellung von direktem Kontakt zu den Leuten in den Produktionsstätten die eigene Organisation optimiert wird.

- Für weitere Informationen: [http://www.asi.is/desktopdefault.aspx/tabid-382/521\\_read-1115/](http://www.asi.is/desktopdefault.aspx/tabid-382/521_read-1115/)

### 3.3. Zusammenarbeit mit NRO zur Bekämpfung von Diskriminierung

Von den 130 registrierten Initiativen, waren 23 eine Zusammenarbeit von Gewerkschaften mit NRO zur Bekämpfung von Diskriminierung. Vier Schlüsseltypen von Verhältnissen wurden identifiziert:

- Die Bildung von unabhängigen Verbänden, angestoßen oder unterstützt durch Gewerkschaften;
- Die Nutzung von Fachwissen und Kenntnis über NRO und Organisationen;
- Gemeinsame Kampagnen mit solchen Organisationen; und
- Die Arbeit mit Gleichstellungsgremien.

Obwohl Initiativen auf nationaler Ebene die häufigsten waren (nur vier von zehn der Initiativen beruhten auf Zusammenarbeit mit NRO), waren europäische/internationale Initiativen kennzeichnender in Bezug auf eine Kooperation zwischen Gewerkschaften und NRO, als in anderen Themenbereichen, sodass ein Viertel der Initiativen von diesem Typ waren. Sechs waren europaweite Kooperationen, zwei handelten von sexueller Ausrichtung, eine von Behinderung und drei von Rasse/ethnischer Herkunft. Es gab weniger regionale Maßnahmen, als es für Themen des Sozialdialoges der Fall war. Davon handelten nur zwei - eine des USOC (Spanien) und eine Gemeinschaftsarbeit auf lokaler Ebene zwischen dem USOC (Spanien) und einer NRO über Themen in Bezug auf Afrika - von sexueller Ausrichtung. Die UIL (Italien) arbeitete mit einer NRO in

Hinblick auf Rechte von Arbeitsmigranten in der Getränkeindustrie.

**Abbildung 13:** Zusammenarbeit mit NRO nach Typ

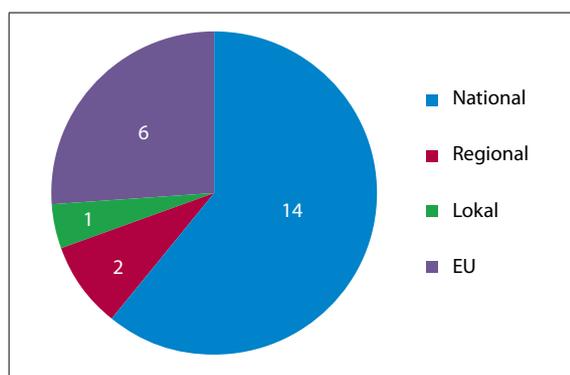


Abbildung 13 liefert Informationen über Initiativen, die auf eine Zusammenarbeit von Gewerkschaften und NRO beruhen. Sie zeigt, dass obwohl die meisten auf nationaler Ebene stattfinden, ein signifikanter Anteil (sechs) auf einer Zusammenarbeit mit NRO auf EU-Ebene basierten.

Abbildung 14 zeigt, dass es sich bei der größten Anzahl von Initiativen, an denen Gewerkschaften beteiligt sind und die mit NRO zusammenarbeiten, um die Bekämpfung von Diskriminierung aus Gründen Rasse und ethnischer Herkunft (zehn) und sexuelle Ausrichtung (sieben) handelt. Bei mehr als einem Drittel aller berichteten Initiativen in Bezug auf sexuelle Ausrichtung waren NRO beteiligt. Inhalte zum Bereich Behinderung wurden von zwei Initiativen aufgegriffen und es gab eine Initiative für ältere und eine für jüngere Arbeiter, in der NRO involviert waren. Es gab keine NRO-Aktivitäten in Hinblick auf Diskriminierung wegen Religion oder aus Gründen der Weltanschauung.

**Abbildung 14:** Zusammenarbeit mit NRO differenziert nach Arten von Diskriminierung

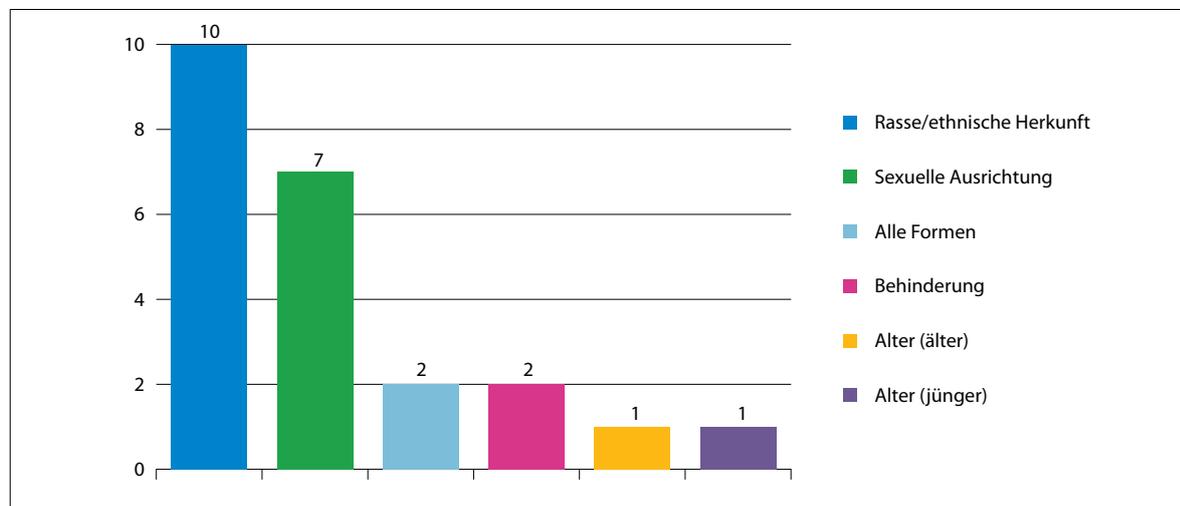


Abbildung 14 zeigt, dass in Bezug auf eine Zusammenarbeit mit NRO die zwei häufigsten Gründe für Diskriminierung Rasse/ethnische Herkunft und sexuelle Ausrichtung sind.

Bei zwei der 23 Initiativen war die Gewerkschaft sogar der Gründer der NRO. Sie hat geholfen sie zu bilden und hat sie unterstützt. Infolgedessen war es ihnen möglich, sich selbständig zu entwickeln. Das war bei der CGIL (Italien) und der UIL (Italien) der Fall. Fast die Hälfte (11) der Initiativen waren innovativ, da sie sich mit Gremien außerhalb der Gewerkschaften engagierten. Vier weitere wurden als innovativ eingestuft, da sie in neuen Bereichen tätig waren. Vier Initiativen waren in Hinblick auf ihre Nachhaltigkeit und fünf in Hinblick auf ihren Kontext bedeutsam <sup>(24)</sup>.

Man erkannte, dass eine Zusammenarbeit mit NRO eine gute Form des Engagements ist. Ein Gewerkschaftler sagte: „Ohne NRO wäre es schwierig Leute zu identifizieren, sogar in der Gewerkschaft, die bereit sind vorzutreten um Diskriminierung zu bekämpfen“. Zusammenarbeit mit NRO war auch ein Weg, denjenigen eine Stimme zu geben, die Diskriminierung erlebt haben. Insgesamt gab es positive Ergebnisse aus Zusammenschlüssen. Eine Aufgabe der NRO war es auch Arbeitnehmer zu ermutigen, sich der Gewerkschaft anzuschließen <sup>(25)</sup>.

Die Vielfalt der Themen, die zusammen mit NRO abgedeckt wurden, war sehr groß. Dazu gehören die Arbeit des EGB zu Migration, das ETUCE-Projekt zu Roma-Kindern und zur Behinderung, die Erstellung eines LSBT-Handbuches, eine Kampagne für junge Arbeitnehmer (CER, Italien), die Zusammenarbeit mit NRO bei Verkehrsfragen für Behinderte (OGBL, Luxemburg) und die Beteiligung an Bürgerforen mit lokalen Organisationen (CCOO, Spanien). In einigen Fällen gab es Beispiele für Gewerkschaften, die eine wichtige Rolle bei der Zusammenarbeit mit Gemeindeorganisationen spielten, obwohl Gemeinden fast immer über Ethnie oder Religion definiert werden. Solch eine Arbeit fand oft im Kontext anti-rassistischer Kampagnen, Kampagnen gegen Deportationen oder allgemeiner Kampagnen zur Unterstützung von Migranten ohne Papiere, statt.

Die Beispiele der Fallstudie zeigen, was für Ergebnisse eine Zusammenarbeit mit NRO hat:

- Eine Richtungsänderung in Bezug auf Fragen der Diskriminierung durch die Gewerkschaft (ZNP und OPZZ, Polen).
- Ein besseres Verständnis der Notwendigkeit, alle Formen von Vielfalt in die Gleichstellungsagenda aufzunehmen (CSC, Belgien).
- Verbesserte Arbeitsbedingungen für Migranten und ein Anstieg ihrer Mitgliedsstufen in der Gewerkschaft (CGIL, Italien).
- Förderung des Austausches von bewährten Verfahren und das Zusammenbringen von Arbeitgebern, Gewerkschaften, öffentlichen staatlichen Einrichtungen, Forschern und NRO (ZSSS, Slowenien).

In Hinblick auf die regionale Verteilung von gewerkschaftlichen Initiativen, welche mit NRO stattfanden, kam die Mehrheit (11) aus den Ländern Südeuropas. Die zweitgrößte Anzahl von Initiativen waren paneuropäisch (6). Im Gegensatz dazu kamen fünf aus Ländern Nordeuropas und nur eine aus einem mittel- und osteuropäischem Land.

**Abbildung 15:** Regionale Verteilung der Initiativen, bei denen mit NRO zusammengearbeitet wurde

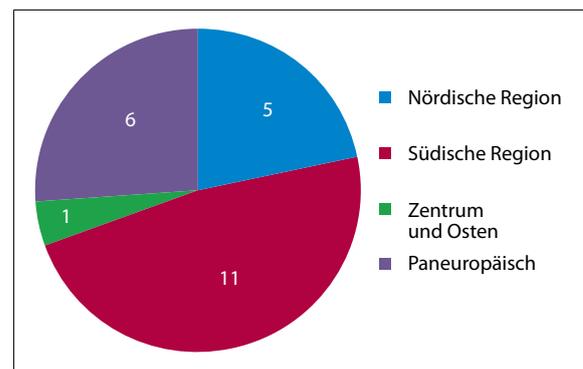


Abbildung 15 zeigt die regionale Verteilung der 23 gewerkschaftlichen Initiativen, die mit NRO zusammengearbeiteten. Es legt dar, dass im Gegensatz zu den Initiativtypen, Länder aus der südlichen Region die höchste Anzahl von Initiativen aufweisen.

<sup>(24)</sup> Die Zahlen addieren sich zu mehr als 23, da einige sowohl als signifikant als auch als innovativ eingestuft wurden. Siehe Abbildung A5 in Anhang 2.

<sup>(25)</sup> Siehe Tabelle A5 in Anhang 2 für detaillierte Beispiele von Arbeitsbeziehungen mit NRO, von welchen einige weiter reichen als eine einfache Zusammenarbeit.

## Zusammenarbeit mit NRO gegen Diskriminierung

### Fallstudie 9: Das Bekenntnis der Gewerkschaften zu Homosexualität

Die Fallstudie konzentriert sich auf zwei Gewerkschaften. Die OPZZ, einem Bündnis von 89 Gewerkschaften und Arbeitnehmervereinigungen und die ZNP, einer Lehrergewerkschaft, welche das größte Mitglied des OPZZ ist.

Die Fallstudie dokumentiert zwei unterschiedliche LSBT-Initiativen. Die erste wurde 2006 initiiert, als die ZNP-Gewerkschaft eingriff, um schwule und lesbische Lehrer zu unterstützen, nachdem der kürzlich gewählte Bildungsminister schwulenfeindliche Bemerkungen geäußert hatte. Der Vorstand der ZNP zeigte mit spezieller Unterstützung des Referenten für internationale Angelegenheiten der Gewerkschaft durch die KPH (Kampagne gegen Homophobie) ein gemeinsames Vorgehen mit der NRO, um eine kooperative Strategie für den Schutz von LSBT-Lehrern auszuarbeiten. Es fanden einige Meetings zwischen dem ZNP- und dem KPH-Vorstand statt. Diese Kooperation ist Teil einer langfristigen Strategie der ZNP, welche die Gleichstellung innerhalb der Gewerkschaft fördern will. Weiterhin bereitet die Gewerkschaft einen Ethik-Kodex vor, der Themen der sexuellen Ausrichtung und andere Gründe für Diskriminierung beinhalten wird.

Die zweite Initiative fand im August 2009 statt, als die OPZZ den Posten eines Beauftragten für Homosexualität einrichtete. Der Vorschlag entstand aus den Erfahrungen eines Gewerkschaftsfunktionärs der OPZZ (ein KPH-Aktivist), der mit Gewerkschaften Großbritanniens gearbeitet hatte, um dort polnischen Arbeitsmigranten zu helfen. Dieser wurde von den Tätigkeiten zu LSBT-Themen der Gewerkschaft UNISON (Vereinigtes Königreich) inspiriert und trieb erfolgreich die Einführung einer ähnlichen Strategie für die OPZZ selbst an. Für die OPZZ wird die Unterstützung von LSBT-Initiativen einerseits als ein Weg gesehen, um die Anzahl der Gewerkschaftsmitgliedschaften zu erhöhen, aber auch um die Bedeutung von LSBT-Angelegenheiten auf EU-Ebene hervorzuheben.

### HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGEN

Die größte Herausforderung für die Gewerkschaften ist die immer noch starke Homophobie der polnischen Gesellschaft. Die ZNP hat zahlreiche Artikel über LSBT-Diskriminierung in ihrer Zeitschrift "Głos Nauczycielski" ("Lehrer-Stimme") veröffentlicht. Die erhaltenen Antworten, inklusive einiger Kritiken zu Homophobie, waren im Internetforum der Gewerkschaft sehr vielfältig. Das veranlasste das Exekutivorgan der Gewerkschaft zunächst bei der Stärkung des Bewusstseins der Mitglieder für LSBT-Themen zu beginnen. So werden Workshops organisiert, die während des einwöchigen EuroParade Workshops, vor der EuroPride Parade im Juli 2010 in Warschau, stattfinden. Die ZNP plant einen Tag mit Workshops zu den Themen LSBT, Bildung und Arbeitnehmerrechte.

Der Posten des LSBT-Beauftragten wurde durch Ideen der Selbstorganisation inspiriert. Deshalb ist das Ziel zuerst ein informelles Netzwerk zu gründen um schwule und lesbische Mitglieder zu unterstützen, Treffen zu planen und die Beziehungen zwischen LSBT-Mitgliedern zu stärken. Das Ziel ist, eine LSBT-Kommission, welche ein- oder zweimal im Jahr Konferenzen organisiert, innerhalb der OPZZ zu gründen.

### AUSWIRKUNGEN UND ERFOLGSGESCHICHTEN

In beiden Fällen sind die Initiativen eine Richtungsänderungen früherer Richtlinien der Gewerkschaften. Im Falle der ZNP gibt es einen umfassenden Wandel, der durch die Aufnahme des Ethik-Kodexes Gestalt annehmen wird. Im Falle der OPZZ repräsentiert die Initiative eine komplett neue Richtung für die Gewerkschaft, die weder mit irgendetwas in der OPZZ, noch mit irgendetwas aus einer anderen polnischen Gewerkschaft verglichen werden kann. Während die Initiativen zu neu sind, um ihre Auswirkungen bereits beurteilen zu können, ist ihr Hauptziel die Bewusstseinsstärkung bezüglich der LSBT-Themen und die Hervorhebung der Tatsache, dass eine homophobe Haltung am Arbeitsplatz eine Verletzung des Arbeitsrechts ist.

- **Für weitere Informationen:** [http://opzz.org.pl/english/about\\_us.html](http://opzz.org.pl/english/about_us.html); <http://www.znp.edu.pl/text.php?cat=1>

## Fallstudie 10: Gewerkschaftliche Verhandlungen über Religion

Der Christliche Gewerkschaftsbund von Belgien (Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique - CSC) ist Teil der christlichen Arbeiterbewegung. Die christliche Religion ist ein bedeutender Bestandteil ihrer gewerkschaftlichen Identität. Diese Fallstudie handelt von den Maßnahmen, die Gewerkschaftsvertreter in Reaktion auf die Bedürfnisse der überwiegend muslimischen Arbeitnehmer getroffen haben. Diese fanden in Bezug auf Arbeitszeiten, Unterbringung, Zeit für Gebete vor allem während des Ramadan, das Tragen des Hijab, Räumlichkeiten für die Gebete, koschere Mahlzeiten, Urlaubstage für muslimische Feiertage und Möglichkeiten eine Pilgerreise nach Mekka zu unternehmen, statt. Die Bedeutung der Maßnahme liegt in der Art und Weise, wie die Gewerkschaft mit relevanten NRO zusammengearbeitet hat.

### HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGEN

Die Gewerkschaft behandelt traditionsgemäß Fälle individueller Natur auf lokaler Ebene. Aber dadurch, dass sie nun kollektive Lösungen anstrebt, konnte sie auf Entwicklungen, wie in einem lokalen öffentlichen Krankenhaus in Verviers (Wallonien), reagieren. Muslimische Einwohner hatten gemeinsam mit einer muslimischen NRO das Krankenhaus gebeten einen Raum für muslimische Gebets- und Bestattungsriten bereitzustellen. Es gab bereits eine Kapelle für Christen. Die Verwaltung, die sozialen Dienste und eine Gruppe von Mitarbeitern (Ärzte, Krankenschwestern und Techniker) wurden mit der Zuweisung von Zimmern beauftragt. Das Ergebnis war die Gründung eines Bereiches für Meditation im Jahr 2008, das für alle Philosophien und Religionen offen ist. Zunächst sahen sie sich mit zwei Schwierigkeiten konfrontiert: Der katholische Kaplan war die erste Person, die Bedenken äußerte, aber der Gewerkschaftsvertreter war in der Lage als Vermittler zwischen dem Kaplan und der Krankenhausverwaltung einzuschreiten, sodass die Bedenken überwunden wurden. Die zweite Schwierigkeit betraf die Stellung

der atheistischen Mitglieder des Verwaltungsrates, welche eine Abschaffung aller religiösen Symbole aus dem Krankenhaus befürwortet hatten. Allerdings wurde der Verwaltungsrat davon überzeugt den geplanten Räumen, die offen für Patienten, Besucher und Mitarbeiter sind, zuzustimmen. Die CSC unterstützte das Projekt von Anfang an und gab ihm seine volle Unterstützung. Der Gewerkschaftsvertreter wurde während des Prozesses des sozialen Dialoges laufend über den Projektfortschritt informiert.

### AUSWIRKUNGEN UND ERFOLGSGESCHICHTEN

Die Initiative wurde mit voller Zustimmung des Vorstandes, des Direktors, der Mitarbeiter, der Gewerkschaften, der NRO und der Vertreter der Moscheen vorgestellt. Das Ergebnis war eine Debatte über die Förderung von Religion am Arbeitsplatz in der Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes, wo Delegierte nach konkreten Lösungen fragten. Darüber hinaus erhöhte es das Bewusstsein von Religion als eine wichtige Dimension von Vielfalt. Es förderte die Erkenntnis, dass Religion als ein Thema des Wohlbefindens am Arbeitsplatz und als Aufgabengebiet der Ausschüsse für Gesundheit und Wohlergehen verstanden werden sollte. Darüber hinaus führte es zu dem offiziellen regionalen Wunsch, den Rang der Religion am Arbeitsplatz besser zu verstehen, sodass die Aufnahme des Themas bei einem Seminar der Gewerkschaft in Aussicht gestellt wurde. Dies wiederum führte dazu, dass ein Mitglied der belgischen Vereinigung Muslimischer Fachleute (ein Beauftragter der CSC für Gesundheit und Sicherheit) eingeladen wurde, Gewerkschaftsvertretern bei einem Trainingsseminar zum Thema Vielfalt einen Bericht über die unterschiedlichen Tendenzen im Islam zu präsentieren. Religion wurde auch in die Agenda der monatlich stattfindenden Sitzungen der Gruppen der CSC aufgenommen, die sich mit Vielfältigkeit beschäftigen. Diese streben auch an Berater zum Thema Vielfältigkeit aus Brüssel und der wallonischen Region zusammenbringen.

► Für weitere Informationen: <http://www.csc-en-ligne.be/>

## Fallstudie 11: gewerkschaftliches Organisieren für Rechte und gegen Diskriminierung

CGIL ist eines der drei Hauptbündnisse italienischer Gewerkschaften. Sie organisiert sich in allen Sektoren der Wirtschaft. Die Fallstudie deckt eine Zahl von Initiativen durch die Gewerkschaft in den Bereichen LSBT und Rasse / ethnischer Diskriminierung ab.

### HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGEN

Zwei zentrale Herausforderungen, mit denen die Gewerkschaft konfrontiert war, sind die Verschärfung der Einwanderungsgesetze und die Notwendigkeit, auf die homophoben Tendenzen in der italienischen Gesellschaft zu reagieren. Die Antidiskriminierungspolitik basiert auf dem Einfluss auf Entscheidungen, entweder direkt oder über Tarifverhandlungen, sowie der Veränderung von Organisationsstrukturen. Die CGIL hat verschiedene Ansätze: Entwicklung interner Fähigkeiten im Falle „traditioneller“ Diskriminierung (Rasse, Geschlecht und Behinderung) und einen Netzwerkansatz, der auf Zusammenarbeit mit externen NRO und Gemeindeverbänden, im Falle „neuer“ Formen der Diskriminierung (sexuelle Ausrichtung und Religion).

In Bezug auf die erste Herausforderung reichte die Gewerkschaft Klage gegen das neueste Zuwanderungsgesetz ein, während sie gleichzeitig eine Kampagne für eine wirksame Umsetzung der Richtlinien zur Gleichstellung durchführte. Sie hat sich auch mit beratender Funktion in nationalen Gremien zur Bekämpfung von Diskriminierung beteiligt und sich für Richtlinien der fast ausschließlich weiblichen Migranten in dem privaten Pflegesektor eingesetzt. Die Gewerkschaft veröffentlicht Mitteilungen für Arbeitsmigranten. Sie benutzt Strategien bei Tarifverhandlungen um dieselben vertraglichen Rechte für alle Arbeitnehmer, sowohl Einheimische als auch Migranten, durchzusetzen. 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.

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, eine NRO, die sich mit LSBT-Themen beschäftigt, in Bezug auf Veränderung

der Wahrnehmung in der Gewerkschaft und am Arbeitsplatz. Die Vereinbarung führte zu einem Leitfaden von Rechten von LSBT-Arbeitnehmern, sowie zu einem „Glossar der Begriffe“ und Schulungen. Das „Calliope“-Projekt, das von der Arcigay und der Help-Line für Homosexuelle koordiniert und finanziell von der CGIL der Region Latium unterstützt wird, zielt auf ein Ausbildungsprogramm für Frauen ab. Dieses soll ein Bewusstsein für Diskriminierung aus Gründen der sexuellen Ausrichtung und Geschlechteridentität schaffen. Organisatorische Veränderungen waren die dritte Lösung, die von CGIL angenommen wurden, um sich mit Diskriminierung zu befassen. Spezifische Strukturen zu Einwanderungs- und Behindertenfragen wurden gebildet. Migranten verfügen nun über eine Reihe leitender Positionen in der CGIL. Eine Abteilung für „Neue Rechte“ wurde mit dem Ziel der Koordinierung verschiedener thematischer Referate zum Thema sexueller Ausrichtung und Geschlechteridentitäten gebildet. Auf lokaler Ebene gibt es Posten für „Neue Rechte“, deren Leitung zu Verbänden, die sich mit den Rechten von Homosexuellen beschäftigen, ausgelagert wurde.

### AUSWIRKUNGEN UND ERFOLGSGESCHICHTEN

Die Arbeit der CGIL und der beiden anderen Gewerkschaftsbünde zwang die Regierung zur vollständigen Umsetzung der Richtlinie durch eine Änderung im Gesetz. In Bezug auf Behinderung ist die Gewerkschaft der Auffassung, dass ihr Beitrag, zusammen mit dem anderer Gewerkschaften, bei der Verwirklichung von „Pflichtarbeiten“ für behinderte Menschen von entscheidender Bedeutung war. Es wird gesagt, dass sich durch die Verwendung von traditionellen gewerkschaftlichen Methoden (Demonstrationen, Streiks, Zusammenarbeit mit NRO), die Lebensqualität von Arbeitnehmern, die Diskriminierung erfahren haben, verbessert hat. Die Gewerkschaft berichtet über eine gestiegene Mitgliederzahl von Migranten und jungen Arbeitnehmern, was die Wirksamkeit der Strategien zeigt. Die Zahl von Gewerkschaftsnachwuchs stieg um 13% und die Mitgliedschaft von Migranten zwischen 2007 und 2008 um 11%.

Die große Zahl an Veranstaltungen, die zusammen mit NRO und Bürgerinitiativen über die Jahre durchgeführt wurden, hat zur Entwicklung und zum Ausbau lokaler Netzwerke beigetragen, die sich gegen erneute Angriffe auf Arbeitnehmer aus ethnischen Minderheiten einsetzen.

► Für weitere Informationen: <http://www.cgil.it/>

## Fallstudie 12: Partnerschaft für Gleichstellung: Förderung von Antidiskriminierungs-Praktiken in Bezug auf sexuelle Ausrichtung am Arbeitsplatz

Die Vereinigung Freier Gewerkschaften Sloweniens (ZSSS) ist der größte Gewerkschaftsbund in Slowenien, welcher 23 Sektoren vertritt. Seit 2004 ist die Gewerkschaft bei der Bekämpfung von LSBT-Diskriminierung am Arbeitsplatz aktiv. Ihre Haupttätigkeit ist die Beteiligung an der Initiative „Partnerschaft für Gleichheit“ im Rahmen von EQUAL und die Partnerschaft mit der NRO „Duštvo Škuc“, oder genauer gesagt mit der Škuc-LL (Lesbischer Abschnitt-LL) und dem Arbeitgeberverband von Slowenien (združenje delodajalcev Slovenije - ZDS).

### HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGEN

Das Projekt *Partnerschaft zur Gleichstellung* wurde zwischen 2004 und 2007 durchgeführt. In der Zentrale der Gewerkschaft plante (und koordinierte) der Ausschuss des ZSSS für Chancengleichheit das Projekt.

In der Gewerkschaft gab es keine Einwände am Projekt *Partnerschaft zur Gleichstellung* teilzunehmen. Es gab jedoch einige Bedenken bezüglich der Auswirkungen, die das Projekts haben könnte (wenn es zu Veränderungen am Arbeitsplatz führen würde), sodass Diskriminierung auf Grund von sexueller Ausrichtung einen Vorrang in der Agenda der Gewerkschaft bekommen würde.

Dennoch hat die Teilnahme am Projekt für die Gewerkschaft weitere Partnerschaften, wie die Zusammenarbeit zum gleichen Thema mit dem EGB angeregt. Eine Broschüre wurde in slowenischer Sprache zum Thema „Zehn Dinge, die Gewerkschaften tun können, um die Gleichstellung von LSBT am Arbeitsplatz zu fördern“ erstellt. Diese wurde an die regionalen und lokalen Gewerkschafter und Aktivisten verteilt. Weitere Zusammenarbeit erfolgte in dem Projekt „Partnerschaft zur Gleichstellung“ und auch in dem Projekt „Diversity Management in Beschäftigung“, wo die Gewerkschaft gemeinsam mit denselben Partnern arbeitete. Es fand zwischen 2008 und 2009 statt und stellte die Fortsetzung eines vorherigen Projektes dar.

### AUSWIRKUNGEN UND ERFOLGSGESCHICHTEN

Die Partnerschaften zielten auf die Bildung, Sensibilisierung und die Entwicklung von Antidiskriminierungspolitik der Sozialpartner ab, die bedeutende Akteure im Bereich Beschäftigung und Arbeitsmarkt sind. Die Beteiligung von Gewerkschaften und Arbeitgebern als Partner in dem Projekt hat, ungeachtet ihrer persönlichen Umstände, bei der Entwicklung und Umsetzung von Antidiskriminierungspolitiken mit dem Ziel eines integrativen und sicheren Arbeitsumfelds und zur Chancengleichheit aller Mitarbeiter beigetragen. Für die Gewerkschaft passt die Teilnahme am Projekt gut in den Gesamtrahmen der Gewerkschaftsstrategie der Gleichberechtigung im Berufsleben. Im Jahr 2007 hat der ZSSS seinen *Aktionsplan zur Gleichstellung 2007-2011* vorbereitet, der beim 5. Kongress gebilligt wurde. Das Hauptziel des Plans war es, das Prinzip der Chancengleichheit in der Arbeitswelt und in der Gewerkschaft selbst durchzusetzen. So sollten alle Formen von direkter und indirekter Diskriminierung, mit Betonung auf die Diskriminierung wegen sexueller Ausrichtung, unterbunden werden.

Das Projekt war erfolgreich und ermutigte den Austausch bewährter Praktiken mit transnationalen Partnern.

Durch die Zusammenarbeit von Arbeitgebern, Gewerkschaften, staatlichen Körperschaften des öffentlichen Rechts, Wissenschaftlern und NRO, gegen Diskriminierung sexueller Ausrichtung, wurde das Netzwerk-TRACE (*Transnational Cooperation for Equality*) mit LSBT-Nichtregierungsorganisationen aus verschiedenen europäischen Ländern (Frankreich, Litauen, Slowenien und Schweden) gegründet.

Das Projekt hatte zwei „Werkzeuge“ zur Folge, (i) *Maßnahmen für Arbeitgeber gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz* und (ii) *Maßnahmen für die Gewerkschaften gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz*. Es forschte über die Haltung der Gewerkschaften und der Arbeitgeber zu Diskriminierung am Arbeitsplatz. TRACE produzierte die Broschüren „*Öffne deinen Arbeitsplatz*“ und „*Normen am Arbeitsplatz*“ und einige TV-Spots, die mindestens 150mal auf nationalen TV-Sendern gezeigt wurden. Zudem wurden 13 regionale Seminare für Gewerkschaften und Arbeitgeber organisiert. Die wichtigsten Errungenschaften des Projekts waren Sensibilisierung für Diskriminierung und Chancengleichheit zwischen den Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen.

► Für weitere Informationen: <http://www.zsss.si/>

### 3.4. Gewerkschaftsschulungen zur Förderung von Gleichstellung

Die Studie fand eine große Anzahl von Gewerkschaften, die Schulungen benutzen, um die Förderung von Chancengleichheit zu unterstützen. Diese bieten sowohl Mitgliedern, als auch Aktivisten verschiedene Strategien zur Bekämpfung von Diskriminierung und zur Bewusstseinssteigerung. Von den 130 Initiativen standen 47 in Verbindung mit Ausbildung oder Bewusstseinssteigerung. Training durch Seminare und Workshops deckten drei Hauptbereiche ab:

- Allgemeine Trainingsmaßnahmen, Bereitstellung von Informationen zu Diskriminierung;
- Training für Aktivisten;
- Training, das sich an diskriminierte Gruppen richtet - um Qualifikationen zu erwerben oder um Solidarität zu zeigen.

Schulungsinitiativen waren in der Regel auf nationaler Ebene (39), mit nur vier Initiativen auf sektoraler Ebene und drei auf regionaler Ebene. Von den drei Initiativen auf regionaler Ebene wurden eine von der USOC, Spanien und eine andere von der UIL, Italien, organisiert.

**Abbildung 16:** Schulungsinitiativen und Initiativen zur Bewusstseinssteigerung nach Geltungsbereich

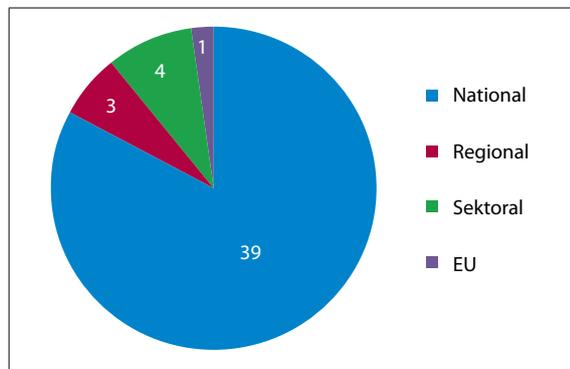


Abbildung 16 liefert Informationen über Initiativen in Bezug auf Antidiskriminierungstraining und zeigt die Ebene der Initiativen. Fast alle waren auf nationaler Ebene, aber vier waren auf sektoraler Ebene und eine auf EU-Ebene organisiert.

Abbildung 17 zeigt die Aufteilung der Initiativen, die sich mit Antidiskriminierungstraining beschäftigen, sortiert nach den Formen der Diskriminierung, die sie abdecken. Sie zeigt, dass die größte Anzahl von Initiativen aufgrund von Rasse oder ethnischen Herkunft (20), die zweithöchste Zahl (neun) Schulungen in Bezug auf Behinderung und anschließend Initiativen zur sexuellen Ausrichtung (sieben) betrafen.

**Abbildung 17:** Schulungsinitiativen und Initiativen zur Bewusstseinssteigerung nach Formen von Diskriminierung

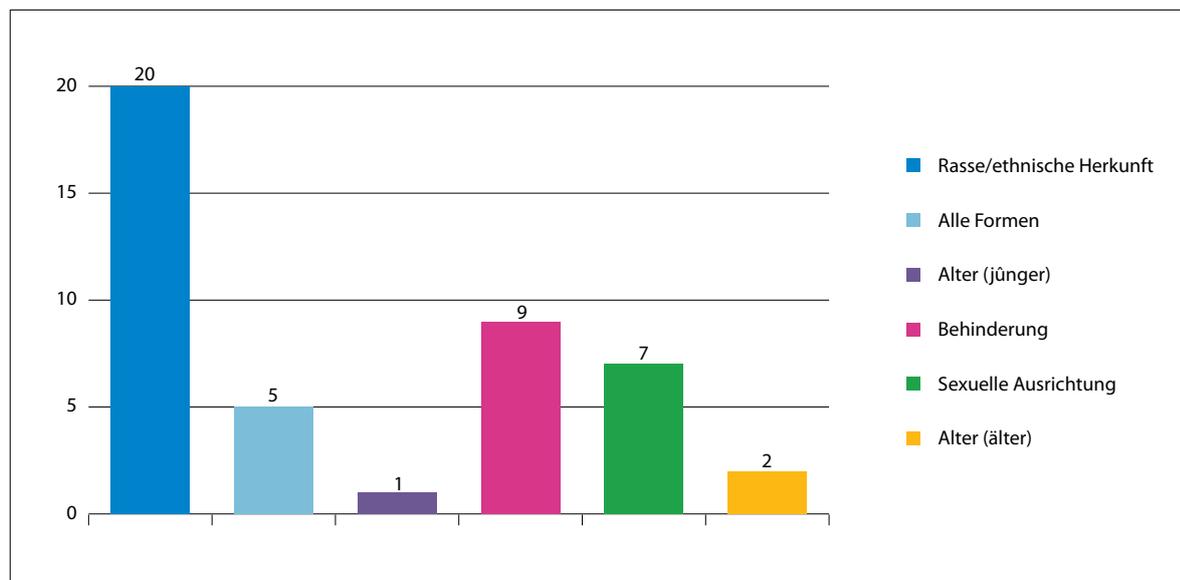


Abbildung 17 zeigt, dass Training und Bewusstseinsbildung in Bezug auf Rasse/ethnische Abstammung die häufigste war.

Mit Konzentration auf die regionale Verteilung von Training kam die Mehrheit (24) aus Ländern Nordeuropas, während 16 Initiativen aus Ländern in Südeuropa stammten. Eine kleinere Zahl (sechs) waren in Zentral- und Ost-europa angesiedelt.

**Abbildung 18:** Regionale Verteilung der Schulungsinitiativen und Initiativen zur Bewusstseinssteigerung

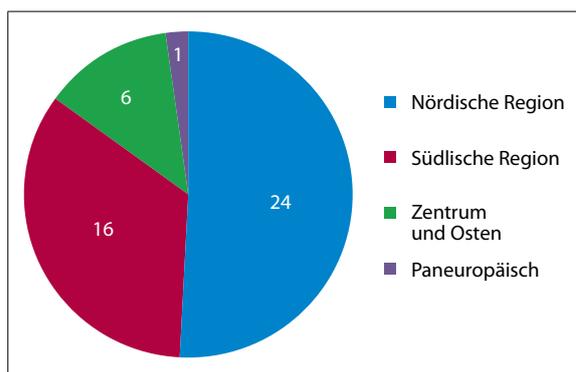


Abbildung 18 zeigt die regionale Verteilung der 47 Schulungsmaßnahmen, die belegen, dass eine Mehrheit aus Nordeuropa kam.

Die häufigste Art von Schulung war allgemein zur Information über Diskriminierung. Sie wurden von den Gewerkschaften genutzt, um das Profil ihrer Antidiskriminierungspolitik zu verbessern und um ihre Mitglieder sowie in einigen Fällen eine breitere Öffentlichkeit zu unterrichten. Beispiele hierfür sind die Veröffentlichung von Lehrmaterial in anderen Sprachen (DEOK, Zypern), Schulungen, um Diskriminierungen zu identifizieren (Salaried, Finnland), eine Kampagne zur Förderung nichtdiskriminierender Stelleninserate (SSM, EJR Mazedonien), ein Poster der Jugendsektion (VerDi, Deutschland) und Anstecknadeln zu einer Kampagne gegen Rassismus (ASI, Island). Der CGT (Frankreich) organisiert im Laufe des Monats Mai jedes Jahr ein Seminar über die Konzepte der Diskriminierung; der DGB (Deutschland) bietet Schulungen von Einzelpersonen an, wo ihnen beigebracht wird, wie sie sich bei Diskriminierung und Rassismus zu verhalten haben.

Es gab auch ein Eingeständnis darüber, dass es notwendig sei, mit Gewerkschaftsmitgliedern zusammenzuarbeiten, um die Bedeutung der Bekämpfung von Diskriminierungen bekannt zu machen und sich für Gleichberechtigung und Anerkennung einzusetzen. Dies war eine wichtige Rolle der Gewerkschaften beim Umgang mit Vorurteilen innerhalb der eigenen Mitgliedschaft. Die Bedeutung der Bemächtigung von Gewerkschaftsmitgliedern wurde hervorgehoben, in ihrem eigenen Interesse zu handeln. Eine Reihe von Beispielen wurde gesammelt, einschließlich der Ausbildung von „Champions“ und Selbstorganisation. Die notwendigen Voraussetzungen für den Erfolg wurden als eine Kombination von Eigeninteresse und öffentlichem Interesse bezeichnet.

Eine Initiative, die als signifikant eingestuft wurde, war die der OLME (Griechenland). Sie hatte zusammen mit einer organisierten Kampagne eine führende Rolle bei der Unterstützung der Rechte eines muslimischen Schülers gespielt, der die griechische Flagge an einer feierlichen Veranstaltung tragen sollte. Die Gewerkschaft bemühte sich auch darum, religiöse Symbole aus Schulen zu entfernen. Obwohl es eine einmalige Initiative war, war es im Kontext der vorherrschenden Einstellungen wichtig und die Auswirkungen werden in Griechenland weiterhin anerkannt.

Für einige Gewerkschaften hatte es Priorität, ihre Aktivist\*innen im Verstehen von Diskriminierung darin zu schulen, sodass sie für andere Mitglieder unterstützen konnten. Der DGB (Deutschland) organisierte Kurse zu den neuen Antidiskriminierungsgesetzen für Betriebsratsmitglieder.

Gewerkschaften lieferten Beispiele für gemeinsam mit Arbeitgebern und/oder NRO organisierte Schulungen. Dazu gehören Schulungen, die von der FENPROF (Portugal) und einer Anti-Rassismus-Organisation *SOS Rassismus* organisiert wurden und Initiativen, die auf Lehrer und Schüler gerichtet sind; die CCOO (Spanien) veranstaltet Schulungen in Bezug auf Chancengleichheit, die auch von den Arbeitgebern besucht werden.

Einige Trainings zielten auf bestimmte Gruppen ab, die Diskriminierung erfahren haben und auf die Herausforderungen dieser Gruppen. Zum Beispiel hat VIDA (Österreich) spezielle Kurse entwickelt, um die Probleme von chronisch kranken und behinderten Arbeitskollegen anzusprechen. In einigen Fällen bemühten sich die Gewerkschaften um Beschäftigungsquoten für behinderte Mitglieder. In anderen Fällen lag der Fokus auf der Anpassung der Arbeitsplätze. Es gab auch Beispiele von Maßnahmen, die Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Behinderungen gefördert haben.

Die Ergebnisse der Schulungen und Bewusstseins-schaffungen waren die Vorbereitung der Mitglieder besser auf Themen der Diskriminierung zu antworten, wodurch ein besseres Verständnis für Inhalte der Gleichstellung sichergestellt wurde. Weiterhin wurden Themen der Diskriminierung einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich gemacht - auch über die Gewerkschaft hinaus - und es wurde sich an Diskriminierungsprobleme außerhalb des Arbeitsplatz angenähert<sup>(26)</sup>.

Die Fallstudien zeigen, dass Trainingsinitiativen der Gewerkschaft das Potential hatten, Arbeitnehmern, die aus Gründen der ethnischen Herkunft oder des Alters (CSDR, Rumänien, TIB, Dänemark, LPSK, Litauen) aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzt wurden, Zugang zu neuen Fähigkeiten zu geben.

<sup>(26)</sup> Siehe Anhang 2, Tabelle A6 für sieben Beispiele.

## Gewerkschaftstrainings zur Förderung von Gleichstellung

### Fallstudie 13: Positive Diskriminierung älterer Arbeiter bei Tarifverhandlungen

Die Confederația Sindicatelor Democratice din România (CSDR) ist einer der vier großen Dachverbände, der sich entlang der Beschäftigungssektoren und politischer Einstellung organisiert. Diese Fallstudie zeigt die Erfahrung der Initiative „Die TIC-Karawane“, die vom Postgraduate Institute Phoenix eingeleitet wurde. Sie wurde gemeinschaftlich mit der Interkommunalen Zusammenarbeit Siebenbürger Ebene und mit dem Engagement der Experten zum Thema Gleichheit der CSDR durchgeführt.

#### HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGEN

Ziel der Initiative war es, gegen den Ausschluss älterer Arbeitnehmer aus ländlichen Gebieten und vor allem von Frauen aus dem Agrarsektor, anzugehen. Auch engagierten sie sich bei professionellen Trainingsprogrammen für Erwachsene und förderten die aktive Suche nach alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten. Die Ursprünge des Programms sind auf drei wichtige Ereignisse in der jüngeren Geschichte des Landes zurückzuführen: Massenentlassungen, als Folge von Umstrukturierung; Reorganisation und Privatisierung; die Einrichtung eines dreigliedrigen Wirtschafts- und Sozialrats (CES) und der Nationalen Kommission für Chancengleichheit; sowie das Gesetz über die Arbeitslosenversicherung und die Ankurbelung der Beschäftigung. Die größte Herausforderung bei der Umsetzung des Aktionsplans war es, sicherzustellen, dass sich ältere Arbeitnehmer an den angebotenen Umschulungen und beruflichen Entwicklungsprogrammen beteiligen. Ein Faktor, der die Teilnahme hemmt ist das niedrige Selbstbewusstsein und lange Arbeitszeiten der Beschäftigten in der Landwirtschaft. Zur Steigerung der Beteiligung bildeten die Organisatoren eine Partnerschaft mit der lokalen Regierung, der lokalen interkommunalen Vereinigung und den Organisationen der Zivilgesellschaft. Die Arbeit wurde in kleinen Gruppen durchgeführt. Die Initiative zur Verbesserung von Beschäftigungschancen

älterer Arbeitnehmerinnen in ländlichen Gebieten zählte 250 Personen.

Ein CSDR-Repräsentant hatte innerhalb der Partnerschaft die Verantwortung für die Koordinierung der Trainings zur Stellensuche und für die Sitzungen zur Berufsberatung, die sich auf Chancengleichheitsgesetze und auf Arbeitsplatzrechte für Begünstigte konzentrierte. Diese Initiative war im Einklang mit früheren Bemühungen der Gewerkschaft, die Arbeitsrechte der Frauen im Allgemeinen und insbesondere ältere Arbeitnehmer zu fördern.

#### AUSWIRKUNGEN UND ERFOLGSGESCHICHTEN

Die Kooperation zwischen verschiedenen sozialen Akteuren, der lokalen Regierung, der Gewerkschaft und Organisationen der Zivilgesellschaft hat es geschafft, dringend benötigte Erwachsenenbildung durch die Nutzung von lokalen Kompetenzen und Ressourcen in ländliche Gebiete zu bringen.

Bis zum 31. August 2009 nahmen etwa 63 Menschen an Schulungen zur Stellensuche und 62 an der Berufsberatung teil. 86% waren Frauen und 14% Männer. Die Initiative wurde bis Ende 2009 fortgesetzt. Ähnliche Aktionen kommen für Menschen in ländlichen Gebieten infrage, insbesondere aus der ROMA-Minderheit. Das gleiche Konsortium von Organisationen, mit der potentiellen Einbeziehung anderer Partner, entwickelt Programme zur Integration in den Arbeitsmarkt jugendlicher wie auch erwachsener Angehörige der ROMA-Minderheit. Diese für 2010 geplanten Aktionen umfassen, neben der Entwicklung von Qualifikationen, die Lehre über Rechte im Arbeitsmarkt und der derzeitigen nationalen Antidiskriminierungsgesetze sowie institutioneller Strukturen, die die Rechte im Arbeitsmarkt schützen.

- **Für weitere Informationen:** <http://www.confederatii.ro/article/252/C-S-D-R-Confederatia-Sindicatelor-Democratice-din-ROMania>

### Fallstudie 14: Ein Schulungsprogramm für junge Arbeiter aus ethnischen Minderheiten

Die TIB (Forbundet Træ-Industri-Byg Danmark), die Gewerkschaft der Holzindustrie und des Baugewerbes in Dänemark, vertritt etwa 70.000 Mitglieder aus der Bau-, Holz und Möbelindustrie. Nur vier Prozent ihrer Mitglieder haben Migrationshintergrund oder entstammen einer ethnischen Minderheit. Die durchgeführte Initiative, welche das Ergebnis einer Einigung zwischen der Gewerkschaft und des Arbeitgeberverbandes war, umfasste die Einführung eines probeweisen Trainee-Programmes vor der Ausbildung.

#### HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGEN

Das Programm lief zwischen 2005 und 2006 und hatte den Anspruch jungen Leute, die ethnischen Minderheiten angehören, Fähigkeiten beizubringen und einen Einblick in die Industrie, in die Unternehmen und in die Berufe zu gewähren. Sie sollten auch lernen, welche persönlichen und sozialen Anforderungen benötigt werden, um in diesem Bereich eine Berufsausbildung erfolgreich abzuschließen. Ein erfolgreiches Trainee-Programm würde dann zu einer Lehre führen.

Junge Arbeitnehmer aus ethnischen Minderheiten sind in der Branche unterrepräsentiert, sodass nur wenige junge Arbeitnehmer eine Lehre machen, obwohl dies der Hauptweg in den Sektor ist. Um dieses Problem anzugehen, initiierte der Arbeitgeberverband DST die Initiative und forderte die Gewerkschaft auf, zusammen das Projekt zu entwickeln. Die beiden Organisationen ersuchten die Genehmigung der dänischen Dienste für Arbeitsumfeld, die für die Aufrechterhaltung der Standards bezüglich Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit verantwortlich ist.

Das Trainee-Programm zielte auf junge Menschen zwischen 15-18 Jahren ab und dauerte zwischen drei und

neun Monaten. Danach war das Ziel ein Lehrvertrag zwischen dem Jugendlichen und dem Unternehmen. Die TIB übernahm die Verantwortung für die Suche nach geeigneten jungen Menschen während der DST für die Suche nach interessierten Firmen verantwortlich war. Die TIB besuchte lokale Arbeitsagenturen und Jugendberater, sowie städtische Grundschulen und weiterführenden Schulen, um sie über das Projekt zu informieren. Obwohl das ursprüngliche Ziel bei 10 bis 12 Auszubildende lag, stellte sich das als unerreichbare Herausforderung für die Sozialpartner dar. Doch im Endeffekt vermittelten sie drei Praktika.

#### AUSWIRKUNGEN UND ERFOLGSGESCHICHTEN

Das Projekt wurde von beiden Organisationen nach Abschluss eines Jahres offiziell ausgewertet. Während beschlossen wurde, das Projekt nicht weiter zu verfolgen, führte es zu ähnlichen Vereinbarungen bei anderen Arbeitgebern der Branche. Diese zielten auf eine steigende Beteiligung junger Menschen im Allgemeinen und auf weitere Vereinbarungen zwischen der TIB, des Verbands der Dänischen Industrie und der Dänischen Bauindustrie ab. Darüber hinaus ist die TIB eine Vereinbarung mit einer weiterführenden Schule eingegangen, in der die Gewerkschaft Schülerinnen und Schüler über die Arbeit und Ausbildung im Handwerk berät. Die Initiative verwendete bedeutende Ressourcen, sowohl in Bezug auf den Arbeitseinsatz als auch finanziell für die TIB und die DST. Eine gewisse finanzielle Unterstützung erhielten sie von dem dänischen Ministerium für Integration. Die Initiative wurde als erfolgreich betrachtet, obwohl die Zahl der Teilnehmer geringer war als erwartet. Die TIB hat die Initiative und ihre Ergebnisse mit einem Artikel über Pirasath Satkonam, einem erfolgreichen Praktikanten, in einer Sonderausgabe der Gewerkschaftszeitschrift veröffentlicht.

- Für weitere Informationen: <http://www.tib.dk/sider/forside/>

## Fallstudie 15: Unterstützungsnetzwerke zur Reintegration älterer Arbeiter in den Arbeitsmarkt

Der litauische Gewerkschaftsbund (LPSK) konzipierte dieses Projekt für ältere Arbeitnehmer im Arbeitsmarkt, obwohl es dadurch auch eine Partnerschaft mit anderen regionalen und internationalen Organisationen, wie NRO, Gleichstellungsgremien und Bildungseinrichtungen, einging. Das Projekt „Unterstützungsnetzwerk für die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt in der Region Utena und Vilnius“ zielte nicht nur auf die Ermittlung von und die Sensibilisierung von Regierungsvertretern, Arbeitgebern und der Gesellschaft auf Probleme reifer, älterer Menschen innerhalb des nationalen Arbeitsmarktes ab, sondern auch auf deren Lösung.

### HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGEN

Das Projekt wurde vom Europäischen Sozialfond finanziert und von der Republik Litauen gefördert. Die Initiative wurde im Rahmen des EQUAL-Programms, in einem Vier-Jahres-Projekt zwischen 2005 und 2008 durchgeführt.

Diskriminierung auf Grund des Alters ist weit verbreitet in Litauen. Allerdings ist es subtil und schwer, die Wirkung zu untermauern. Die litauische Gesellschaft war von einem rasanten sozialen und wirtschaftlichen Wandel und der Nachfrage nach neuen, hoch qualifizierten Arbeitskräften, betroffen. Viele ältere Menschen, die ihre Fähigkeiten und Qualifikationen während der sowjetischen Ära gewonnen hatten, waren also nicht in der Lage, gut mit der neuen hochentwickelten Technologie und in einem stark wettbewerbsorientierten Umfeld zurechtzukommen. Personen im Vorrentenalter sind somit unter den Arbeitslosen und Langzeitarbeitslosen überproportional vertreten.

Es ist schwierig für sie neue Fähigkeiten zu erlernen und in bezahlten Beschäftigungsverhältnissen zu bleiben. Im Rahmen des Projekts hatte der LPSK Ausbildungs- und Förderungsfond eine enorme Aufgabe bei der Wiedereingliederung reifer und älterer Menschen in den Arbeitsmarkt, bei der Erstellung von Ausbildungs- und Requalifizierungsprogrammen. Eine besondere Herausforderung war der Umgang mit Themen der Diskriminierung aufgrund des Alters, die Überzeugungsarbeit an der Regierung und das Lenken der Aufmerksamkeit von politischen Entscheidungsträgern und Arbeitgebern auf die Probleme von älteren Arbeitnehmern.

Im Rahmen dieser Initiative wurden mehrere wichtige Erhebungen durchgeführt. Eine davon war eine Analyse der Altersdiskriminierung und der Gründe für Ungleichheit von Menschen im Vorrentenalter in den Regionen Utena und Vilnius. Sowohl Arbeitnehmer im Vorrentenalter, als auch ihre

Arbeitgeber wurden im Zuge dieser Erhebung befragt. Mehr als 40 Prozent der Arbeiter, die an der Studie teilgenommen haben, berichten, dass sie Diskriminierung aufgrund des Alters erlebt haben.

Darüber hinaus ergab die Umfrage, dass Arbeitgeber nur ungern ältere Arbeitnehmer beschäftigen und dass nicht genug Chancen für Qualifizierung, Training und Fortbildungskurse für ihre älteren Mitarbeiter geschaffen werden. Fast 82 Prozent der Befragten berichteten, dass ihr Arbeitgeber ihnen noch nie eine Bildungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen anbot.

Um Vorurteile gegenüber älteren Arbeitnehmern zu bekämpfen, wurde ein Live Radio-Programm „From salary to salary“ im ersten Programm des litauischen Nationalradios ausgestrahlt. Dieses Programm schaffte nicht nur bei der litauischen Gesellschaft ein Bewusstsein für die Probleme ältere Arbeitnehmer, sondern motivierte auch ältere Menschen sich der Initiative anzuschließen. Das Projekt hat ebenfalls versucht, die Fähigkeiten älterer Menschen zu verbessern, damit sie im Arbeitsmarkt bleiben und dort auch bestehen können. Es ermutigte ebenfalls lebenslanges Lernen und die Verbesserung von Fähigkeiten. Projektpartner nahmen durch Foren in verschiedenen Städten an – der Motivierung dienenden - Kampagnen teil. Das inspirierte Mitglieder der Zielgruppe sich an der Initiative zu beteiligen und Maßnahmen zu ergreifen, um Diskriminierung wegen des Alters zu überwinden und ihr Sozial- und Humankapital zu erhöhen.

### AUSWIRKUNGEN UND ERFOLGSGESCHICHTEN

Ein wichtiges Ergebnis des Projekts waren Empfehlungen, die dem Dreigliedrigen Rat im Jahr 2008 zutragen wurden. Diese wurden akzeptiert und 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. Neue Unterstützungsnetzwerke, bestehend aus Gewerkschaften, Arbeitgebern, öffentlichen Organisationen und berufsbildenden Schulen wurden geschaffen. Alle 352 Arbeitnehmer in höherem Alter, darunter 74 arbeitslose Personen, nahmen an Schulungsmodulen teil, die durch das Projekt entwickelt wurden. 52 Arbeitslose fanden neue Arbeitsplätze am Ende dieses Projektes und vier ältere Arbeitskräfte qualifizierten sich zu Direktoren und Geschäftsführern. Die Initiative hörte mit dem Ende des Projekts nicht auf. Zurzeit werden Fragen, die ältere Arbeitnehmer betreffen, bei Gewerkschaftssitzungen erörtert und, wenn nötig, dem Dreigliedrigen Rat vorgestellt.

► Für weitere Informationen: <http://www.lpsk.lt/en/>

## 4. Identifizierung potenzieller Defizite gewerkschaftlicher Initiativen

Die Studie hat gezeigt, dass Gewerkschaften eine große Anzahl von Initiativen entwickelt haben, welche sowohl signifikant als auch innovativ bei der Bekämpfung von Diskriminierung und der Förderung von Chancengleichheit sind. Allerdings bedeutet dies nicht, dass alle Diskriminierungsfragen erfolgreich behandelt wurden und dass es keinen Raum für Verbesserungen oder für weitere Fortschritte gibt. Es gibt auch ungleichmäßige Fortschritte bei einigen Arten von Diskriminierung. Während einige Gewerkschaften den Nachweis für ihr Engagement in allen Bereichen erbrachten, wiesen andere darauf hin, dass es Gebiete von Diskriminierung gibt, welche widerwilliger anzugehen sind (LSBT-Fragen und Fragen der religiösen Diskriminierung).

Mehrere Gewerkschaften betonten die Wichtigkeit über einzelne Fälle von Diskriminierung hinaus auf eine kollektive Dimension von Chancengleichheit zu gehen. Zwar wird die zunehmende Anzahl von Antidiskriminierungs-Initiativen begrüßt, doch viele Gewerkschaften erkennen, dass der Anwendungsbereich und die Auswirkungen der Gewerkschaftspolitik weiterentwickelt werden könnten. Es gab beispielsweise sehr wenige Fälle, in denen die Gewerkschaften ihre Handlungen systematisch ausgewertet, geprüft oder überwacht haben. Das Beispiel der Audits des TUC (Vereinigtes Königreich) war informativ, sodass es der Gewerkschaft möglich war, die Auswirkungen der Maßnahmen im Zeitverlauf zu beurteilen. Dies geschah mit Fokus auf ständige Verbesserung und Gestaltung effizienterer Maßnahmen.

### 4.1. Kürzlich beigetretene Mitgliedstaaten und Bewerberländer

Die geographische Verteilung der Initiativen und ihr Versorgungsbereich lassen vermuten, dass es bedeutende Unterschiede bei den Erfahrungen innerhalb der Gewerkschaften gibt. Es war zu erwarten, dass Initiativen gegen Diskriminierung in solchen Ländern, wo Rechtsvorschriften zur Förderung von Chancengleichheit und Verbote diskriminierender Praktiken länger bestehen, weiter entwickelt sind. Es gab also mehr gewerkschaftliche Initiativen in den Beitrittsländern vor 2004, als in den Ländern, die beigetreten sind oder später als Kandidaten akzeptiert wurden. Trotzdem ist das Bild bei weitem nicht einheitlich:

- Nur eine Initiative: Bulgarien, Kroatien, Zypern, Ehemalige Jugoslawische Republik Mazedonien, Griechenland, Liechtenstein, Litauen und Rumänien.
- Zwei bis fünf Initiativen: Österreich, Belgien, Tschechische Republik, Dänemark, Finnland, Frankreich,

Deutschland, Island, Irland, Norwegen, Polen, Slowenien und Schweden.

- Mehr als fünf, aber weniger als acht Initiativen: Luxemburg und Portugal.
- Mehr als acht Initiativen: Italien, Niederlande, Spanien und Vereinigtes Königreich

In den Beitrittsländern der Jahre 2004/2007 gab es eine Tendenz, Diskriminierung in erster Linie mit Geschlecht zu verbinden. Somit war Geschlechterungleichheit das Hauptanliegen, welches Gewerkschaften durch politische Maßnahmen und Initiativen angingen. Allerdings bedeutet dies, dass es weniger Initiativen bei anderen Arten von Diskriminierung gab. Beispielsweise ist die Zahl der Initiativen im Zusammenhang mit Rasse und ethnischer Herkunft in diesen Ländern (vier) im Verhältnis viel niedriger als in den Ländern der EU vor 2004 (wo dieser Bereich circa die Hälfte der Initiativen ausmachte).

Doch in diesen jüngsten Beitrittsländern gab es eine stärkere Konzentration auf traditionelle Bereiche der Diskriminierung, insbesondere aufgrund von Behinderung und des Alters (ältere Arbeitnehmer). Dieser Schwerpunkt spiegelt die Beteiligung der Gewerkschaft beim Schutz von Stellen wieder, die derzeit auf dem Arbeitsmarkt sind. Sowohl den Schutz derjenigen Personen, die während der Arbeit verletzt wurden, als auch älterer Arbeitnehmer, deren Qualifizierung nicht mehr geeignet ist.

Die Anzahl der Initiativen zu sexueller Ausrichtung (drei) ist kleiner als die Zahl in der früheren EU-15 (12) und ist auch auf weniger Gewerkschaften konzentriert; drei in nur zwei Ländern (Polen und Slowenien). Die Interviews mit Gewerkschaftlern wiesen darauf hin, dass für viele in den neueren Mitgliedstaaten LSBT-Themen eine besondere Herausforderung waren, sodass Gewerkschaften mehr Zurückhaltung in der Durchführung von Maßnahmen zeigen, sofern sie glaubten, dass es eine institutionelle Feindschaft gegen sie gäbe.

### 4.2. Einsatz für Themen der Mehrfachdiskriminierung

Obwohl sich einige der Fallstudien vielfältigen Formen der Diskriminierung annehmen, wurden Schwierigkeiten bei der Bewältigung solcher Fälle erkannt. Es wurde ebenfalls verstanden, dass es notwendig ist, weitere Arbeiten in diesem Bereich durchzuführen. Die Interviews mit Gewerkschaftern, welche während der Studie durchgeführt wurden, vermittelten den Eindruck eines begrenzten Verständnisses für Themen der Mehrfachdiskriminierung. Zudem gab es eine starke Tendenz, mit jeder Form von Diskriminierung getrennt umzugehen.

Die Studie fand nur ein paar Beispiele wo Mehrfachdiskriminierung von den Gewerkschaften aufgegriffen wurde. Obwohl 18 der 130 Initiativen alle Gründe für Diskriminierung abdecken, bedeutet das nicht, dass sie das Konzept der Mehrfachdiskriminierung anerkannten. Vielmehr ist gemeint, dass die Gewerkschaft allgemeine Initiativen zu Diskriminierung entwickelt hat. Die einzigen Bereiche, in denen mehrfache Diskriminierung in Angriff genommen wurde, waren Fälle von Diskriminierung aufgrund einer Behinderung, bei denen einige Initiativen in Bezug auf Alter oder ethnischer Zugehörigkeit miteingeschlossen wurden.

Drei Initiativen aus den Niederlanden, des CNVO, der FNV und der FNV-Jugend, schlossen sich zur Bekämpfung von Alters- und Behinderten-Diskriminierung zusammen, wobei der Schwerpunkt auf junge, behinderte Arbeitnehmer lag. Eine Initiative des TIB (Dänemark) konzentrierte sich auf Diskriminierung aufgrund von Rasse und ethnischer Herkunft und des Alters (jung). Zusätzlich veränderte der TUC (Vereinigtes Königreich) die Strukturen seiner Ausschüsse, um die Vielfalt durch reservierte Plätze bei den Ausschüssen LSBT und Behinderung zu erhöhen, so dass schwarze, weibliche und behinderte Mitglieder bei allen vertreten waren.

#### 4.3. Gender Mainstreaming (Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in sämtlichen Politikbereichen)

Zu Gender Mainstreaming gehört die Förderung von Geschlechtergleichstellung in allen politischen Bereichen und Tätigkeiten<sup>(27)</sup>. Die Mapping-Studie erstreckte sich nicht auf das Geschlecht als eine der Arten von Diskriminierung, sondern versuchte den Umfang zu untersuchen, in dem europäische Gewerkschaften die Geschlechtergleichstellung in Bezug auf Bekämpfung der anderen fünf Formen von Diskriminierung vorantrieben. Es wurde von den Teilnehmern festgestellt, dass das Geschlecht ein Querschnittsthema sein muss, um jede Art von Diskriminierung zu bekämpfen.

Die Ergebnisse aus den Interviews mit Gewerkschaftern legen nahe, dass nur eine Minderheit der Gewerkschaften einen Fokus auf Gender Mainstreaming hatte, wenn es um die Entwicklung von Initiativen gegen Diskriminierung geht. Bei Fragen in Bezug auf das Thema unterscheiden Gewerkschaftsfunktionäre in der Regel nicht zwischen

<sup>(27)</sup> Der Aktionsplan für Geschlechtergleichstellung 2008-2009 der IAO definiert Gender Mainstreaming als „process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies or programmes, in any area and at all levels. It is a strategy for making the concerns and experiences of women as well as of men an integral part of the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programmes in all political, economic and societal spheres, so that women and men benefit equally, and inequality is not perpetuated“: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/GB/300/GB.300\\_5\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/GB/300/GB.300_5_engl.pdf)

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und Gender Mainstreaming. Dies bedeutet, dass sie sich entweder auf Geschlechtergleichstellung konzentrierten und gleichzeitig andere Formen von Diskriminierung außen vor ließen oder sich mit anderen Formen beschäftigten, ohne das Geschlecht zu berücksichtigen. Folglich wurde bei keiner der 130 Initiativen ein klarer Fokus auf Gender Mainstreaming gefunden.

## 5. Vorschläge für weiteres Vorgehen

Chancengleichheit ist bei der Entwicklung einer offenen und fairen europäischen Gesellschaft fundamental. In einer Zeit, in der Arbeiter mit Herausforderungen wie Restrukturierung und Arbeitslosigkeit konfrontiert sind, zeigt die Studie, dass Europas Gewerkschaften sich weiter auf Initiativen konzentriert haben, die Gleichberechtigung fördern.

Die Hauptverantwortung für das Ergreifen solcher Initiativen liegt bei den Gewerkschaften selbst - ob auf der Ebene der Europäischen Konföderation, des Europäischen Handelsverbands, des Europäischen Branchenverbands oder auf nationaler Ebene. Allerdings gibt es Richtungen, die vorgeschlagen werden können, und auf der Grundlage dieser Studie wurde eine Reihe von Vorschlägen zu weiterem Vorgehen entwickelt, sowohl für Gewerkschaften auf europäischer, als auch auf nationaler Ebene. Auch in Bezug auf die Europäische Kommission weist die Studie auf eine Reihe von Bereichen hin, in denen gewerkschaftliche Initiativen unterstützt werden könnten.

Die Studie zeigt, dass sich Europas Gewerkschaften aller Ebenen auf Initiativen konzentriert haben, die Gleichheit und Vielfalt fördern. Die folgenden Vorschläge entstanden aus den 130 registrierten Initiativen, die 15 Fallstudien miteinbezogen. Die Initiativen, welche die Gewerkschaften annehmen werden, werden sich von Land zu Land unterscheiden. Sie werden stark durch die eigenen industriellen, politischen und historischen Ursprünge beeinflusst werden und können ebenfalls von dem Grad ihrer Mitgliedschaft und ihres Einflusses abhängig sein. Das bedeutet, dass die Vorschläge für weiteres Vorgehen nicht als Checkliste anzusehen sind, an die sich jeder halten soll. Sie sind mehr eine Aufdeckung dessen, was bisher funktioniert hat und sollten die Gewerkschaften dahingehend motivieren zu sehen, was sie, auf der Basis ihrer eigenen Erfahrungen, anstoßen können.

### Was Gewerkschaften machen können

#### 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 weitergeführt werden, auf der Initiativen von Gewerkschaften und Arbeitgebern hervorgehoben werden. Eine solche Website könnte Informationen über die jüngsten Initiativen zur Bekämpfung von Diskriminierungen verbreiten; Präzedenzfälle von Diskriminierung, die jüngsten Entwicklungen oder Änderungen von nationaler und EU-Antidiskriminierungs-Gesetzgebung und Arbeitnehmerrechten, Ankündigungen; Veranstaltungen und so weiter. Dadurch würde ein offenes Portal bereitgestellt, wo Praktiken zur Gleichstellung zugänglich sind.

### **Förderung von Vielfalt am Arbeitsplatz durch 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 all diesen Formen entgegenwirken, um Diskriminierung wirksam zu bekämpfen. Um dies zu bewerkstelligen, könnten sie durch mehrere Schulungen und andere Initiativen, die primär auf Gewerkschafter abzielen, mehr tun, um das Bewusstsein für das Konzept der Mehrfachdiskriminierung zu stärken.

### **Fokus auf Initiativen setzen, die das Problembewusstsein stärken**

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, als auch um die Aufmerksamkeit der Mitglieder auf bestimmte Themen zu lenken. Die EGB-Initiative zu LSBT-Themen ist ein gutes Beispiel, wie man es machen kann. Durch die Befragung aller Einzelgewerkschaften hat das Projekt nicht nur Daten über gewerkschaftliche Aktivitäten erhalten, sondern auch einige nationale Gewerkschaften dazu angeregt, Fragen in Bezug auf LSBT-Diskriminierung aufzunehmen.

### **Antidiskriminierungs-Initiativen ein menschliches Gesicht geben**

Eine Veröffentlichung von Initiativen mit Konzentration auf Einzelpersonen verbessert sowohl das Profil der Gewerkschaft, als auch der Initiative. Die Mitglieder und die breite Öffentlichkeit kann den Wert einer Initiative verstehen, wenn man sehen kann, wer die Person ist, die davon profitiert. Obwohl es aus Gründen der Vertraulichkeit nicht immer möglich ist, illustrieren die Fallbeispiele aus

Dänemark und Irland, wie Gewerkschaften ihre eigenen Veröffentlichungen verwenden können, um auf ihre Arbeit zu Diskriminierung aufmerksam zu machen und den Nutzen von Gleichstellung für „echte“ Menschen darzustellen.

### **Zusammenarbeit funktioniert besser**

Eine Zusammenarbeit mit Arbeitgebern gibt den gewerkschaftlichen Initiativen mehr Glaubwürdigkeit und Nachhaltigkeit. So wird gezeigt, dass Diskriminierung am Arbeitsplatz nicht willkommen ist und dass es die beste Art ist, um Diskriminierungen zu verhindern. Es können auch von der Gewerkschaft eingereichte, kostspielige und langwierige Antidiskriminierungs-Prozesse 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 Antidiskriminierungs-Kultur in der Gesellschaft haben. Zudem gibt es den Gewerkschaften allgemein ein höher angesehenes Profil. 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. Die Beispiele der Fallstudie aus Spanien und Italien zeigen, was erreicht werden kann.

### **Bereit sein, neue Strukturen anzupassen und zu entwickeln**

Die Entwicklung neuer organisatorischer Strukturen, die die Bedürfnisse und Sehnsüchte neuer Mitglieder aus unterschiedlichen Gemeinschaften widerspiegeln, kann gewerkschaftliche Organisation wiederbeleben. Gewerkschaften, bei denen Mitglieder beteiligt waren oder geworben wurden, die diskriminierten Gruppen entstammen, waren in der Lage, ihre Bemühungen auf Antidiskriminierung zu konzentrieren. Die Beispiele aus Polen und dem Vereinigten Königreich zeigen dies.

### **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. Dies erfordert, dass der Geschlechtergleichstellung nicht nur auf europäischer Ebene, sondern auch auf nationaler Ebene, ein höherer

Stellenwert gegeben werden muss. Ebenfalls muss ein besonderer Schwerpunkt auf die gewerkschaftliche Ausbildung und Sensibilisierung gelegt werden.

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

Gleichberechtigung und Vielfalt sind kein Luxus, den man bei einer Finanzkrise, bei der das Risiko von Diskriminierung bei der Arbeit steigt, außer Augen lässt. Wenn die Gleichstellungsrechte der Menschen eher gefährdet sind, gewinnt 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 Beispiele der Fallstudie aus Rumänien und Litauen zeigen, wie man es machen kann. 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.

### **Wissen was funktioniert und was nicht**

Um bei Gleichstellungsinitiativen effektiv zu sein, müssen Gewerkschaften Methoden entwickeln, die die Initiativen regelmäßig überwachen, bewerten und prüfen. Das garantiert nicht nur die Effektivität, sondern stärkt auch das Gleichstellungsprofil der Gewerkschaft. Das Beispiel der Fallstudie aus dem Vereinigten Königreich zeigt wie Audits die Gleichstellungssagenda einer Gewerkschaft voranbringen können.

### **Mit der Arbeitgeberschaft am Thema Vielfalt arbeiten**

Kodizes und Chartas zur Vielfalt sind nützliche Maßnahmen, um Gleichstellungsthemen zur Sprache zu bringen. Um aber alle zu ermutigen, über Vielfalt nachzudenken, muss ein Dialog zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften auf einer gemeinsamen Definition „Vielfalt“ und auf einer sicheren Grundlage, die Vielfalt fördert und Diskriminierung bekämpft, basieren.

### **Fokus auf Fragen setzen, die relevant für die europäische ROMA-Bevölkerung sind**

Die Studie hat bei der Bekämpfung der Diskriminierung von ROMA in Europa einige gute Beispiele für Initiativen gezeigt, sowohl auf europäischer Ebene (zum Beispiel die

ETUCE-Initiative zu ROMA-Kindern), als auch auf nationaler Ebene (FSG, Spanien). Nichtsdestotrotz müssen Fragen, welche die ROMA betreffen, umfangreicher von den Gewerkschaften angesprochen werden.

### **Wie die Europäische Kommission das Bewusstsein für gewerkschaftliche Aktivitäten zu Antidiskriminierung besser unterstützen kann**

Die Verbreitung der Ergebnisse dieser Mapping-Studie ist eine Möglichkeit, wie die Kommission die Arbeit der europäischen Gewerkschaften hervorheben könnte. Sensibilisierung kann auch von der Kommission selbst durchgeführt werden, indem in ihrer Arbeit über Diskriminierung die Rolle der Gewerkschaften bei der Suche nach Möglichkeiten zur Bekämpfung von Diskriminierung hervorgehoben wird. Auch kann ihre wichtige Stellung als Informationskanal für mehr als 60 Millionen Menschen, welche sie als soziale Partner vertreten, aufgezeigt werden.

### **Förderung von Engagement**

Unter Berücksichtigung der Aufteilung der Zuständigkeiten unter den Mitgliedstaaten der EU und der Autonomie der Sozialpartner, kann die Europäische Kommission die Mitgliedstaaten ermutigen, mit den Gewerkschaften gegen Diskriminierung zusammenzuarbeiten. Dies könnte unter Einbeziehung von Gewerkschaften auf systematische Art und Weise bei der Bekämpfung von Diskriminierungen durch Zusicherung der Teilnahme an jeder Anhörung oder jedem Programm zur Bekämpfung der 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, die europäische Gewerkschaften zum Thema macht, würde ein wichtiges Fundament bilden, wodurch die Gewerkschaften ihre Gleichstellungsprogramme bewerten und von den Best-Practices (bewährten Verfahren) anderer dazulernen könnten. Die finanzielle Unterstützung durch die Europäische Kommission in Bezug auf Gleichstellungs-Aktivitäten, 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.

## Anhang 1: Die registrierten Initiativen

**Tabelle A1:** Die 130 Initiativen

Land/Länder/Regionen, die beteiligt sind	Kurze Beschreibung der Initiative	Signifikanz/Innovativität	Art/Wesen/Inhalt der Initiative	Datum der Initiative	Einmaliges / umfassendes Programm	19 AEUV	Gewerkschaften	Umfang der Tätigkeit	Umfang der Zusammenarbeit mit anderen Partnern
EU-Ebene	Organisation rund um die World Out Games	Signifikant (CO)	Kampagne	Aktuell	Fortlaufend	Sexuelle Ausrichtung	EGB	Europäisch	Mit NRO arbeiten
	Zusammenarbeit mit NRO auf EU-Ebene: Gemeinsame Erklärung zur Bekämpfung von Diskriminierung und Gewährleistung von Gleichheit. Auch „Arbeitsplatz Europa“, welche sich auf die transnationale Zusammenarbeit im Bereich der Migration von Arbeitskräften konzentriert. ( <a href="http://www.etuc.org/a/4114">http://www.etuc.org/a/4114</a> ).	Signifikant (R)	Kampagne	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	EGB	Europäisch	Mit NRO arbeiten
	Spezifische Arbeiten rund um die Ausweitung des Gleichstellungsberichts	Signifikant (R)	Forschung	2007	Fortlaufend	Sexuelle Ausrichtung	EGB	Europäisch	Mit NRO arbeiten
	Projekt für ROMA-Kinder, das von nationalen Aktionsplänen verfolgt wird	Signifikant (R)	Projekt	2004	2006	Rasse/ethnische Herkunft	ETUCE	Europäisch	Mit NRO arbeiten
	Gewerkschaftliche Maßnahmen auf EU-Ebene, um die Einbeziehung der sexuellen Ausrichtung zu gewährleisten	Signifikant (R)	Kampagne	2004		Sexuelle Ausrichtung	EGB	Europäisch	Mit NRO und anderen Gewerkschaften arbeiten
	Kampagnen mit NRO zu spezifischen Migrationsprojekten	Signifikant (R)	Kampagne	Unbekannt		Rasse/ethnische Herkunft	ETUCE	Europäisch	mit NRO arbeiten
	Kampagne zu Behinderung und Armut	Innovativ (N)	Kampagne	Zukünftig		Behinderung	ETUCE	Europäisch	mit NRO arbeiten
	Keep Chances Büro, Sozialpartnerinitiative, die ursprünglich durch EQUAL gefördert wurde. Stellt Unterstützung für behinderte Arbeiter bereit.	Innovativ (B)	Strukturelles Problem	Aktuell	Fortlaufend	Behinderung	ÖGB	National	Sozialpartner
	Förderung der Arbeitnehmervertreter mit Migrationshintergrund	Innovativ (N)	Gewerkschaftsorganisation	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	ÖGB	National	Keine
	Erstellung von Vertretern der Jugend- und Gesellschaft innerhalb der Tarifverhandlungsstruktur	Signifikant und Innovativ (C + N)	Strukturelles Problem	Aktuell	Fortlaufend	Alter - Jugend	OEGJ	National	Keine
Sozialpartnerliche Ausbildung in Anti-Rassismus	Signifikant (C)	Ausbildung	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	GDG	Regional	Lokale Staatsverwaltung und Arbeitgeber	
Osterreich									

Land/Länder/ Regionen, die beteiligt sind	Kurze Beschreibung der Initiative	Signifikanz/ Innovativität	Art/ Wesen/ Inhalt der Initiative	Datum der Initiative	Einmaliges / umfassendes Programm	19 AEUV	Gewerk- schaften	Umfang der Tätigkeit	Umfang der Zusammenarbeit mit anderen Partnern
Austria	Politik zur Förderung der Kandidatur von behinderten Mitgliedern	Innovativ (N)	Struktur	Aktuell	Fortlaufend	Behinderung	GDG	National	Keine
Belgien	Territorialer Beschäftigungspakt	Innovativ (B)	Ausbildung	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	FGTB	Regional	Sozialpartner
	Vereinbarte Pausen für muslimische Arbeitnehmer	Signifikant (C)	Tarifverhandlung	Aktuell	Fortlaufend	Religion	CSC	Lokal	Sozialpartner
	Arbeitsgruppe zu ausdrücklichen Rechten; ermutigt auch Kandidaten für das Gewerkschaftsbüro von Vertretern ethnischer Minderheiten. Organisiert ebenfalls mit anderen belgischen Konföderationen ein Forum zum Thema Vielfalt.	Signifikant (CO)	Kampagne	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	CSC	National	Keine
Bulgarien	Projekt, das die Einstellung behinderter Arbeitnehmer anzielt	Innovativ (N)	Gewerkschaftsorganisation	Aktuell	Fortlaufend	Behinderung	Podkrepa	National	Sozialpartner
Kroatien	Projekt Arbeitgeber des Jahres für behinderte Menschen	Signifikant (C)	Projekt	2007 weiter	Fortlaufend	Behinderung	ITUC	National	Sozialpartner und Regierung
Zypern	Publikation und Distribution von Flugblättern in sieben Sprachen mit Informationen über die Rechte türkischer Zyprioten	Innovativ (N)	Gewerkschaftsorganisation	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	DEOK	National	Keine
Tschechische Republik	Ratsversammlung bei Skoda, die die Agentur für Arbeit überwacht und somit auch die polnischen Migranten	Signifikant (C)	Gewerkschaftsorganisation	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	OS KOVO	Lokal	Sozialpartner
	Kooperationspakt zwischen tschechischen und slowakischen Gewerkschaften auf Basis des Daseins slowakischer Immigranten in der Tschechischen Republik	Signifikant (CO)	Gewerkschaftsorganisation	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	OS KOVO	National	Gewerkschaften/Regierung
Dänemark	Schema um Arbeitsimmigranten in Lehrstellen im Bau zu bekommen	Signifikant und Innovativ (CO + B)	Ausbildung	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft und Alter (Jugend)	TIB	National	Sozialpartner
	Erstellung von Gewerkschaften zur Gleichstellung	Innovativ (N)	Strukturelles Problem	Aktuell	Fortlaufend	Alle Formen	3F	National	Gewerkschaft

Land/Länder/ Regionen, die beteiligt sind	Kurze Beschreibung der Initiative	Signifikanz/ Innovativität	Art/ Wesen/ Inhalt der Initiative	Datum der Initiative	Einmaliges / umfassendes Programm	19 AEUV	Gewerk- schaften	Umfang der Tätigkeit	Umfang der Zusammenarbeit mit anderen Partnern
Finnland	Gründung einer neuen Organisation für eingewanderte Lehrer	Innovativ (N)	Gewerkschaftsorganisation	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	OAJ	National	Keine
	Von Gewerkschaften organisierte Ausbildung, wie Mitglieder Behinderung identifizieren und Unterstützung bereitstellen können	Innovativ (N)	Ausbildung	Aktuell	Fortlaufend	Behinderung	Salaried	National	Keine
Frankreich	Einrichtung eines neuen Ausschusses, der die rechtliche Befugnis hat, Fälle an die Gleichstellungsgremien, HALDE, zu bringen. Vielfältigkeitsstrategie wird von Aktivisten ethnischer Minderheiten verfolgt.	Innovativ (N)	Struktur- relles Problem	Aktuell	Fortlaufend	Alle Formen	CGT	National	Keine
	Nationale Einigung über die Vielfalt für Rekrutierung und Ausbildung	Signifikant (C)	Tarifver- handlung	2003	2006	Alle Formen	CGT	National	Keine
EUR Mazedonien	Branchenvereinbarungen zur Schaffung eines Observatoriums zur Diskriminierung	Signifikant (C)	Tarifver- handlung	Aktuell	Fortlaufend	Alle Formen	CGT	Branche	Keine
	Kampagne zu diskriminierungsfreien Stelleninseraten	Innovativ (N)	Gesetzlich	Aktuell	Fortlaufend	Alle Formen	SSM	National	Keine
Deutschland	Ständigen Ausschusses für Arbeitsmigranten und ethnische Diskriminierung. Kampagne von Jugendverbänden gegen Rassismus. Kampagne von Jugendverbänden gegen Rassismus.	Signifikant (R)	Struktur- relles Problem	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	DGB	National	Sozialpartner
	Plakat von der Jugendabteilung	Innovativ (N)	Kampagne	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	Verdi	National	Keine
Griechenland	Support für nicht-konfessionelle Schule	Innovativ (B)	Kampagne	Unbe- kannt	Einmalige	Religion	OLME	National	Lokale Gemeinschaften
	Kennzeichenkampagne gegen Rassismus	Innovativ (N)	Kampagne	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	ASÍ	National	Lokale Gemeinschaften
Island	Kampagne zum Schutz der Arbeitsplätze älterer Arbeitnehmer	Innovativ (B)	Kampagne	Aktuell	Fortlaufend	Alter - Ältere	ASÍ	National	Keine

Land/Länder/ Regionen, die beteiligt sind	Kürze-Beschreibung der Initiative	Signifikanz/ Innovativität	Art/ Wesen/ Inhalt der Initiative	Datum der Initiative	Einmaliges / umfassendes Programm	19 AEUV	Gewerk- schaften	Umfang der Tätigkeit	Umfang der Zusammenarbeit mit anderen Partnern
Irland	Tarifverhandlung, um gleichen Lohn für Wanderarbeiter zu erreichen	Innovativ (N)	Tarifverhandlung	2007	vervollständigt	Rasse/ethnische Herkunft	VR	National	Sozialpartner
	Niederlassungsfreiheit der selbstständigen LSBT-Gremien	Signifikant (CO)	Strukturelles Problem	Aktuell	Fortlaufend	Sexuelle Ausrichtung	INTO	National	Keine
	Durchführung einer Umfrage zur Behinderung	Innovativ (B)	Forschung	2008	2009	Behinderung	INTO	National	Keine
Italien	Kampagne zu „gleiches Blut, gleiche Rechte“	Signifikant (CO)	Kampagne	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	CGIL	National	Lokale Gemeinschaften
	Kollaborationsprojekt zwischen Italien und Brasilien für Lehrer	Innovativ (B)	Projekt	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	UIL Scuola	Branche	Grenzenüberschreitend
	Kooperationsbörseprojekt mit den NRO über die Rechte der Wanderarbeitnehmer; auch Kampagne «Gib Gastarbeitern eine Stimme»	Innovativ (B)	Projekt	2009	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	UIL	regional	mit NRO arbeiten
	Die Produktion eines Leitfadens zu LSBT-Rechten	Signifikant (CO)	Kampagne	Aktuell		Sexuelle Ausrichtung	CER	National	mit NRO arbeiten
	Kampagne zur Förderung der Rechte junger Arbeitnehmer	Innovativ (N)	Kampagne	Aktuell	Fortlaufend	Alter - Jugend	CER	National	mit NRO arbeiten
	Service zu nicht-arbeitsbezogenen Themen im Zusammenhang mit Mitgliedern benachteiligter Gruppen	Innovativ (B)	Gewerkschaftsorganisation	Aktuell	Fortlaufend	Alle Formen	UIL	National	Keine
	Forschung und Ausbildung zu Themen der Behinderung	Innovativ (B)	Forschung und Ausbildung	Aktuell	Fortlaufend	Behinderung	UIL	National	Keine
	Handbuch für Schüler und Eltern aus dem Ausland	Innovativ (B)	Kampagne	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	UIL	National	Keine
	An der Unterstützung arbeiten, jungen Menschen einen Zugang zum Arbeitsmarkt zu geben. Gründung eines nationalen Jugendforums	Signifikant (R)	Gewerkschaftsorganisation	Aktuell	Fortlaufend	Alter - Jugend	UIL	National	Keine
	Zusammenarbeit mit NRO an einem Projekt über Mehrfachdiskriminierung	Innovativ (B)	Projekt	Aktuell	Fortlaufend	Sexuelle Ausrichtung	CGIL	National	mit NRO arbeiten
	Zusammenarbeit mit einem von der Gewerkschaft geförderten Projekt der NRO zu grenzüberschreitender Arbeit	Innovativ (B)	Projekt	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	CGIL	National	mit NRO arbeiten
	Projekt zur Unterstützung von Menschen mit schweren Behinderungen	Signifikant (C)	Tarifverhandlung	Aktuell	Fortlaufend	Behinderung	CGIL	National	mit NRO arbeiten
	Eerrichtung eines Empfangs für neue Rechte zur Unterstützung der Opfer der Diskriminierung	Innovativ (N)	Strukturelles Problem	Aktuell	Fortlaufend	Alle Formen	CGIL	National	mit NRO arbeiten

Land/Länder/Regionen, die beteiligt sind	Kurze Beschreibung der Initiative	Signifikanz/Innovativität	Art/Wesen/Inhalt der Initiative	Datum der Initiative	Einmaliges / umfassendes Programm	19 AEUV	Gewerkschaften	Umfang der Tätigkeit	Umfang der Zusammenarbeit mit anderen Partnern
Italien	Bildungsprogramm für alle Teilnehmer zur Sensibilisierung von Diskriminierung	Signifikant (C)	Ausbildung	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	CGIL	National	Keine
	Produktion eines Buches über Nachhaltigkeit und die Arbeit zur Bekämpfung von Diskriminierung aus religiösen Gründen	Innovativ (B)	Ausbildung	Aktuell	Fortlaufend	Religion	CGIL	National	andere Gewerkschaften
	Kampagne zur Verteilung von Postkarten, die die Umsetzungsfrist der Richtlinie einbezieht.	Innovativ (B)	Kampagne	Unbekannt	Unbekannt	Alle Formen	CGIL	National	Keine
	Einrichtung eines Büros, das sich mit Anliegen von Wanderarbeitnehmern befasst	Innovativ (N)	Strukturelles Problem	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	CGIL	National	Keine
	Rechtliche Unterstützung für Migranten in Zusammenarbeit mit NRO	Innovativ (B)	Rechtliche Beratung	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	CSIL	National	mit NRO arbeiten
	Projekt für alle Formen der Diskriminierung zusammen mit acht Gewerkschaften	Signifikant (C)	Projekt	Aktuell	Fortlaufend	Alle Formen	CSIL	National	andere Gewerkschaften
	Mit NRO arbeiten, um Informationen für Migrantenarbeiter anzubieten	Innovativ (B)	Rechtlicher Beratung	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	LANV	National	mit NRO arbeiten
	EU-gefördertes Projekt über das Altern der Arbeitnehmer mit Empfehlungen für die Tarifverhandlung	Signifikant (C)	Projekt	Unbekannt	2008	Alter - Ältere	LSPK	National	Keine
Luxemburg	Gründung einer NRO, die auf ältere Arbeitnehmer fokussiert ist	Innovativ (N)	Strukturelles Problem	Aktuell	Fortlaufend	Alter - Ältere	LCGB	National	mit NRO arbeiten
	Soziales Partnerengagement an der Sprachausbildung	Innovativ (N)	Tarifverhandlung	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	OGBL, LCGB	National	Arbeiten mit Sozialpartner
	Mit NRO am Fahrdienst für Behinderte arbeiten	Innovativ (B)	Kampagne	Aktuell	Fortlaufend	Behinderung	OGBL	National	mit NRO arbeiten
	Unterstützung für das Gesetz für die doppelte Staatsbürgerschaft	Signifikant (CO)	Kampagne	2008	Unbekannt	Rasse/ethnische Herkunft	OGBL	National	mit NRO arbeiten
Organisation von Konferenzen rund um das Anliegen von Migranten	Innovativ (B)	Ausbildung	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	OGBL	National	Keine	

Land/Länder/ Regionen, die beteiligt sind	Kurze Beschreibung der Initiative	Signifikanz/ Innovativität	Art/ Wesen/ Inhalt der Initiative	Datum der Initiative	Einmaliges / umfassendes Programm	19 AEUV	Gewerk- schaften	Umfang der Tätigkeit	Umfang der Zusammenarbeit mit anderen Partnern	
Luxemburg	Sozialpartnerliches Engagement für Themen der Behinderung	Innovativ (B)	Tarifverhandlung	Aktuell	Fortlaufend	Behinderung	OGBL	National	Sozialpartner	
	Ausbildung für Vertreter zu Themen der Behinderung	Innovativ (B)	Ausbildung	Aktuell	Fortlaufend	Behinderung	OGBL	National	Keine	
Niederlande	Arbeit gegen anonyme Bewerbungen jedoch für eine „Stolz auf deinen Namen“ Kampagne	Innovativ (B)	Kampagne	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	CNV Jüngeren	National	Sozialpartner	
	Studie über die ethnische Vielfalt	Innovativ (B)	Forschung	Aktuell	2009	Rasse/ethnische Herkunft	CNV	National	Keine	
	Zwischen den Gewerkschaften unterzeichnete Vereinbarung zu LSBT-Themen	Innovativ (N)	Kampagne	2009	Fortlaufend	Sexuelle Ausrichtung	CNV Publike Zaak	National	Sozialpartner	
	Errichtung einer Jugendsektion mit Aufstieg in die Jugendmitgliedschaft	Innovativ und Signifikant (R+N)	Strukturelles Problem	Aktuell	Fortlaufend	Alter - Jugend	FNV Jong	National	Keine	
	Kampagne zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung von jungen Arbeitnehmern	Innovativ (B)	Kampagne	2009	Fortlaufend	Alter - Jugend	FNV Jong	National	Keine	
	Forschung über ethnische Zugehörigkeit, die zu Akzeptanz von Regierungsempfehlungen führt	Innovativ (N)	Forschung	Unbekannt		Rasse/ethnische Herkunft	FNV Jong	National	Keine	
	Entwicklung der Forschung und Politik für behinderte Jugendliche	Innovativ (N)	Forschung und Ausbildung	Aktuell	Fortlaufend	Behinderung und Jugend	FNV Jong	National	Keine	
	Ausbildungsprogramme „bei allem Respekt“ zu Themen der Vielfalt	Signifikant (CO)	Ausbildung	Aktuell	Fortlaufend	Behinderung und junge Menschen	NPB (FNV)	National	Keine	
	Sozialpartnerliches Projekt zu LSBT-Arbeitnehmern, von der Regierung finanziert	Signifikant (R)	Projekt	Aktuell	Fortlaufend	Sexuelle Ausrichtung	FNV	National	Keine	
	Projekte zu: wie Recht in kollektive Verhandlungen übersetzt wird	Signifikant (R)	Projekt	Aktuell	Fortlaufend	Fortlaufend	Fortlaufend	CNVO	National	Sozialpartner
	Tarifverträge zum Schutz älterer Arbeitnehmer	Signifikant (C)	Tarifverhandlung	Aktuell	Fortlaufend	Fortlaufend	Alter - Ältere	CNVO	National	Sozialpartner
	Reorganisation der Gewerkschaftsstrukturen	Innovativ (N)	Strukturelles Problem	Aktuell	Fortlaufend	Fortlaufend	Alle Formen	CNVO	National	Keine

Land/Länder/Regionen, die beteiligt sind	Kurze Beschreibung der Initiative	Signifikanz/Innovativität	Art/Wesen/Inhalt der Initiative	Datum der Initiative	Einmaliges / umfassendes Programm	19 AEUV	Gewerkschaften	Umfang der Tätigkeit	Umfang der Zusammenarbeit mit anderen Partnern
Norwegen	Wöchentliches „Open House“-Projekt als Beratungs- oder Unterstützungszentrum für Wanderarbeiter	Innovativ (N)	Rechtlicher Beratung	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	Bygghemkerforening	National	Keine
	Förderung der Kenntnisse zur samischen Bevölkerung	Signifikant (CO)	Kampagne	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	UEN	National	Keine
	Verbreitung der Kenntnisse über LSBT Fragen in den Schulen	Innovativ (B)	Organisation	Aktuell	Fortlaufend	Sexuelle Ausrichtung	UEN	National	Keine
	Die Arbeit im Ausland, um Schutzräumen für Kinder, aber auch Gewerkschaften zu unterstützen	Innovativ (B)	Organisation	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	DELTA	Länderübergreifend	Keine
Polen	Auswirkungen von Umstrukturierungen und Entlassungen. Workshops für erfahrene Mitarbeiter, die Kontakt mit neuen Technologien und Unterstützung von Unternehmen verloren hatten	Signifikant (CO)	Ausbildung	Aktuell	Einmalige	Alter - Ältere	NSZZ	Branche	Sozialpartner
	Gründung eines LSBT-Vorstandsmitglieds	Signifikant (CO)	Struktur	Aktuell	Fortlaufend	Sexuelle Ausrichtung	OPZZ	National	Keine
	Jährliche Treffen zum Gedenken an Lehrer, die in den Konzentrationslagern gestorben sind	Signifikant (CO)	Kampagne	Aktuell	Fortlaufend	Religion	ZNP	Branche	Keine
	Organisation einer Kampagne zum Schutz von LSBT-Lehrern	Signifikant (CO)	Kampagne	Unbekannt		Sexuelle Ausrichtung	ZNP	Branche	mit NRO arbeiten
	Die Teilnahme an <i>Pride</i> und andere Veranstaltungen	Signifikant (CO)	Kampagne	Aktuell	Fortlaufend	Sexuelle Ausrichtung	UGT/CGTP	National	mit NRO arbeiten
Portugal	Teilnahme mit den NRO an Themen der Behinderung	Innovativ (B)	Kampagne	2004	Unbekannt	Behinderung	CGTP	National	mit NRO arbeiten
	Die Verhandlungen über anfallende Urlaubszeit für Wanderarbeitnehmer	Signifikant (CO)	Tarifverhandlung	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	CGTP	Arbeitsplatz	Sozialpartner
	Organisation des jährlichen Runs gegen Rassismus	Innovativ (B)	Kampagne	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	CGTP	National	Keine
	Die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften in anderen Ländern über Themen der Wanderarbeitnehmer	Signifikant (CO)	Organisation	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	CGTP	Länderübergreifend	Gewerkschaften /Regierung
	Gewerkschaften, die bei der Beschaffung von Fragen im Zusammenhang mit Behinderung in Bezug auf Schülerinnen und Schüler, beteiligt sind	Innovativ (B)	Organisation	Aktuell	Fortlaufend	Behinderung	fenprof	National	Regierung

Land/Länder/ Regionen, die beteiligt sind	Kurze Beschreibung der Initiative	Signifikanz/ Innovativität	Art/ Wesen/ Inhalt der Initiative	Datum der Initiative	Einmaliges / umfassendes Programm	19 AEUV	Gewerk- schaften	Umfang der Tätigkeit	Umfang der Zusammenarbeit mit anderen Partnern
Portugal	Die Teilnahme an der Einwanderungs-Plattform	Innovativ (B)	Organisa- tion	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	CGTP	National	mit NRO arbeiten
Rumänien	Vorkehrungen zum Schutz älterer Arbeitnehmer kurz vor dem Ruhestand	Signifikant (CO)	Tarifver- handlung	Aktuell	Fortlaufend	Alter - Ältere	Petricon- tex	National	Sozialpartner
Slowenien	Jährliche „Zeig der Diskriminierung die Rote Karte“-Kampagne	Signifikant (CO)	Kampagne	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	ZSSS	Branche	Keine
	Projekte mit NRO zu LSBT-Themen	Signifikant (CO)	Projekt	Unbe- kannt		Sexuelle Ausrichtung	ZSSS	National	mit NRO arbeiten
	Ausarbeitung eines Dokuments über Themen der LSBT-Belästigung	Signifikant (CO)	Publika- tion	Aktuell	Fortlaufend	Sexuelle Ausrichtung	SVIZ	National	Keine
Spanien	Partnerschaft mit der Einwande- rungspolizei bei der Bekämpfung von Diskriminierung im Gegenzug für Rechte nicht dokumentierter Arbeiter für einen Aufenthalt. Auch die Stiftung „pazy solidaridad“, welche mit dem Ziel geschaffen wurde, weibliche Gewerkschafterinnen aus Lateinamerika zu unterstützen.	Innovativ (B)	Organisa- tion	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	CCOO	National	mit NRO arbeiten
	Jährlicher Tarifvertrag zu Feiertagen während des Ramadan	Signifikant (C)	Tarifver- handlung	Aktuell	Fortlaufend	Religion	CCOO/ UGT	National	Sozialpartner
	Ausbildung für Sozialpartner zu Themen der Diskriminierung	Signifikant (R)	Ausbil- dung	Aktuell	Fortlaufend	Alle Formen	CCOO	regional	Sozialpartner
	Beteiligung an Bürgerforen mit lokaler Gemeindeorganisation	Innovativ (B)	Organisa- tion	Aktuell	Fortlaufend	Alle Formen	CCOO	National	mit NRO arbeiten
	Andalusischer Plan zur Gleichstellung, der darauf abzielt, diskriminierte Gruppen in Tarifverhandlungen einzubinden	Signifikant (C)	Organisa- tion	Aktuell	Fortlaufend	Alle Formen	CCOO	regional	Keine
	Kampagne um alle religiösen Symbole aus Schulen und Krankenhäusern zu entfernen	Signifikant (CO)	Kampagne	Aktuell	Fortlaufend	Religion	CCOO	regional	Sozialpartner
	Vorgeschlagene Einrichtung einer Quote für die Beschäftigung von Jugendlichen	Signifikant (CO)	Tarifver- handlung	Aktuell		Alter - Jugend	CCOO	National	Lokale Staats- verwaltung und Arbeitgeber
Verhandlungen über Urlaub bei Trauerfällen für Wanderarbeiter	Innovativ (B)	Tarifver- handlung	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	CCOO	National	Sozialpartner	

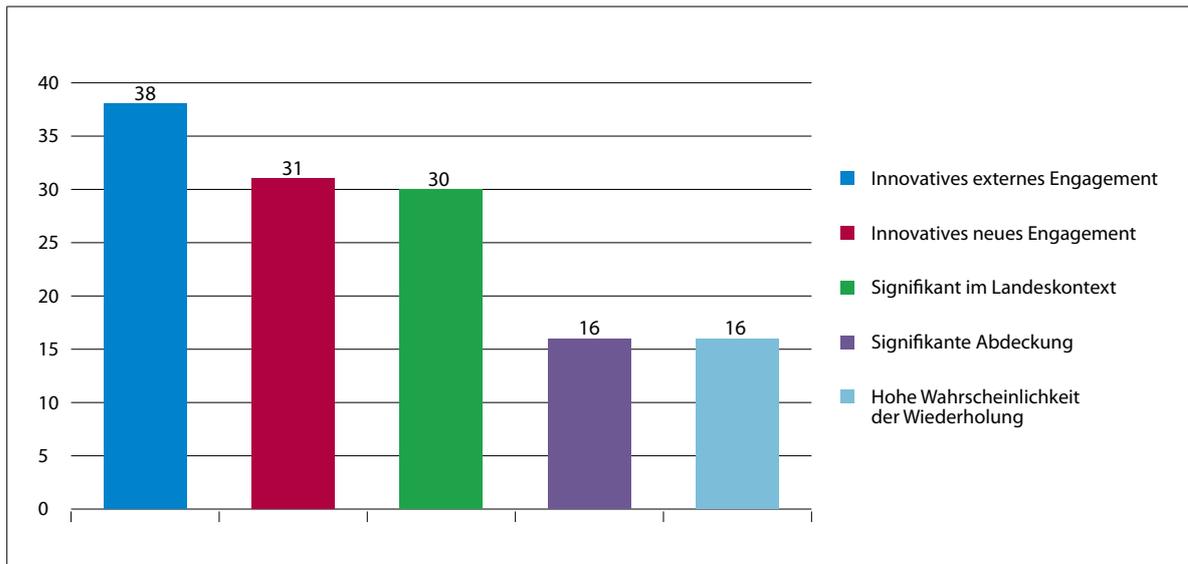
Land/Länder/Regionen, die beteiligt sind	Kurze Beschreibung der Initiative	Signifikanz/Innovativität	Art/Wesen/Inhalt der Initiative	Datum der Initiative	Einmaliges / umfassendes Programm	19 AEUV	Gewerkschaften	Umfang der Tätigkeit	Umfang der Zusammenarbeit mit anderen Partnern
Spanien	Ausbildungsmaßnahmen, die auf die Bedürfnisse der ROMA-Arbeitnehmer spezialisiert sind	Signifikant (CO)	Ausbildung	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	FSG	regional	Sozialpartner
	Schaffung von Plätzen für die Gleichstellungsspezialisten im Betriebsrat	Innovativ (N)	Tarifverhandlung	Aktuell	Fortlaufend	Alle Formen	CCOO	regional	Sozialpartner
	Soziale Vereinbarungen bevorzugt für Jugendbeschäftigte	Signifikant (C)	Tarifverhandlung	Aktuell	Fortlaufend	Alter - Jugend	CCOO	regional	Sozialpartner und Lokale Verwaltung
	Online Sammlung von Dokumenten zur Verstärkung der Sensibilisierung für Probleme der LSBT	Innovativ (N)	Publikation	Aktuell	Fortlaufend	Sexuelle Ausrichtung	UGT/CCOO	National	mit NRO arbeiten
	Enge Zusammenarbeit mit NRO-Gemeinschaften, insbesondere spezialisiert auf die Zusammenarbeit mit Afrika	Innovativ (B)	Organisation	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	USOC	Lokal	mit NRO arbeiten
	Kooperationsvertrag mit NRO	Innovativ (B)	Tarifverhandlung	Aktuell	Fortlaufend	Sexuelle Ausrichtung	USOC	regional	mit NRO arbeiten
Schweden	Ratsversammlung für Integration im Berufsleben, beschäftigt sich mit Diskriminierung, bietet Beratung und Unterstützung, besucht Arbeitsplätze und bietet Ausbildung an.	Signifikant (C)	Tarifverhandlung	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	LO	National	Sozialpartner
	Einrichtung eines Zentrums für Arbeiter ohne Papiere	Signifikant (CO)	Strukturelles Problem	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	Handels, Lokale Sektion	National	Keine
	All Clear gemeinsame Ausbildung mit NRO	Signifikant (CO)	Ausbildung	Aktuell	Fortlaufend	Sexuelle Ausrichtung	Handels	National	mit NRO arbeiten
Vereinigtes Königreich	Arbeiten in den Schulen rund um den LSBT-Monat	Innovativ (B)	Kampagne	Aktuell	Fortlaufend	Sexuelle Ausrichtung	TUC	National	mit NRO arbeiten
	Rechtliche Schritte gegen den Inhalt religiöser Diskriminierung	Signifikant (CO)	Rechtsweg	2005	2007	Sexuelle Ausrichtung	TUC	National	mit NRO arbeiten
	Ernennung von Disability Champions	Innovativ (N)	Strukturelles Problem	Aktuell	Fortlaufend	Behinderung	TUC	National	Keine
	Arbeiten mit dem Arbeitgeber für gezielte Einstellungen ethnischer Minderheiten	Signifikant (R)	Tarifverhandlung	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	FBU	National	Sozialpartner
	Berufsschule mit Kursen für Mitglieder ethnischer Minderheiten	Signifikant (CO)	Ausbildung	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	FBU	National	Sozialpartner

Land/Länder/ Regionen, die beteiligt sind	Kurze Beschreibung der Initiative	Signifikanz/ Innovativität	Art/ Wesen/ Inhalt der Initiative	Datum der Initiative	Einmaliges / umfassendes Programm	19 AEUV	Gewerk- schaften	Umfang der Tätigkeit	Umfang der Zusammenarbeit mit anderen Partnern
Vereinigtes Königreich	Gewerkschaftliche Aktivität bei der Bekämpfung der extremen Rechten	Signifikant (CO)	Kampagne	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	PCS	National	Keine
	Schaffung von Vertretern für Chancengleichheit	Innovativ (N)	Strukturelles Problem	Aktuell	Fortlaufend	Alle Formen	TUC	National	Keine
	Gewerkschaftspolitik zur häuslichen Gewalt und Mehrfachdiskriminierung	Innovativ (N)	Regel	Aktuell	Fortlaufend	Alle Formen	PCS	National	Keine
	Sozialpartner dokumentieren Talent, keine Alibiprogramme	Signifikant (R)	Publikation	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	TUC	National	Gemeinsame Erklärung, nationale Sozialpartner
	Selbstorganisierte Konferenzen und sonstige Veranstaltungen	Signifikant (R)	Strukturelles Problem	Aktuell	Fortlaufend	Alle Formen	NUT	National	Keine
	Schaffung einer politischen Kampagne gegen rechtsextreme Kandidaten	Signifikant (R)	Kampagne	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	NUT	National	Keine
	Ausbildung für Mitglieder zur Identifizierung von Legasthenie	Innovativ (B)	Ausbildung	Aktuell	Fortlaufend	Behinderung	TSSA	National	Keine
	Kampagne faschistische Parteien nicht zu unterstützen, die alle Mitglieder anspricht.	Signifikant (CO)	Kampagne	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	TSSA	National	Keine
	Änderungen der Gewerkschaftsregeln zur Beseitigung des Mindestalters	Innovativ (N)	Strukturelles Problem	Aktuell	Fortlaufend	Age (ältere)	TSSA	National	Keine
	Arbeit mit NRO an Themen der Vielfalt	Innovativ (B)	Kampagne	Aktuell	Fortlaufend	Alle Formen	GMB	National	mit NRO arbeiten
	Schaffung neuer Strukturen gegen Diskriminierung	Innovativ (N)	Strukturelles Problem	Aktuell	Fortlaufend	Alle Formen	GMB	National	Keine
	Respect@Work Kampagne, um Themen der Diskriminierung zu verhandeln	Innovativ (N)	Tarifverhandlung	Aktuell	Fortlaufend	Alle Formen	GMB	National	Keine
	Move on up Kampagne, die jugendliche ethnische Minderheiten, die nach einem Job in den Medien suchen, direkt mit den Arbeitgebern in Verbindung bringt.	Signifikant (R)	Struktur	Aktuell	Fortlaufend	Rasse/ethnische Herkunft	BECTU	National	Sozialpartner

## Anhang 2: Signifikante und innovative Initiativen

Zunächst definierte und anschließend unterschied die Studie zwischen signifikanten und innovativen Initiativen. Abbildung A1 zeigt die 130 Initiativen aufgeteilt nach den Arten der Signifikanz und der Innovativität, die sie repräsentieren.

**Abbildung A1:** Alle Initiativen nach Signifikanz und Innovativität



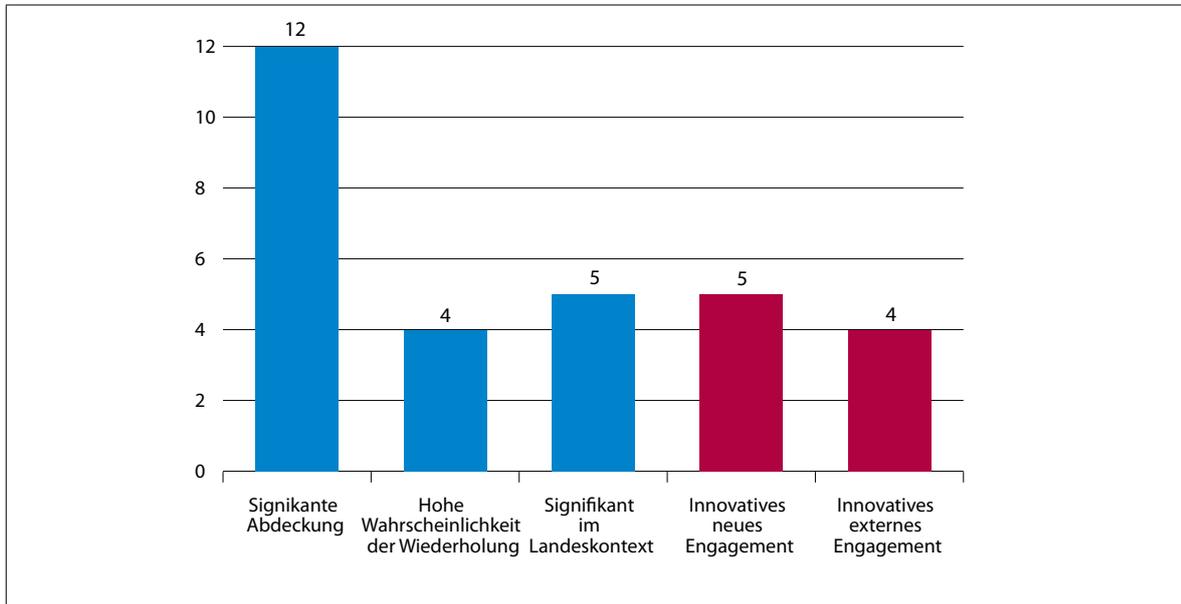
Diese Abbildung zeigt, dass die höchste Anzahl von Initiativen (38) im Rahmen des gewerkschaftlichen Engagements mit anderen Organisationen/Gremien als innovativ eingeteilt wurden, beispielsweise andere Organisationen der Zivilgesellschaft oder Regierung oder lokale oder regionale Gremien. Die zweitgrößte Gruppe war neues, innovatives Engagement – durch die Annahme neuer Wege, um Menschen in Antidiskriminierungsaktivitäten zu beauftragen und dies durch neue Organisation (31). Fast dieselbe Anzahl (30) wurde, auf Grund des Umfelds in dem sie stattfinden, als signifikant eingeteilt, da die Gewerkschaft entweder bestehende gesellschaftliche Normen oder neue Themen mit den Mitgliedern aufnahmen. Sechzehn Initiativen wurden als signifikant eingestuft, da sie nachhaltig und mit Wahrscheinlichkeit auf Wiederholung waren. Weitere sechzehn Initiativen wurden als signifikant im Hinblick auf ihre breite Abdeckung großer Gruppen von Arbeitnehmern eingestuft<sup>(28)</sup>.

### Initiativen im sozialen Dialog

Zwölf der 29 Initiativen im sozialen Dialog wurden als signifikant im Hinblick auf deren Anwendungsbereich klassifiziert. Vier wurden, wegen ihrer Nachhaltigkeit und fünf wegen ihres nationalen Kontextes, als signifikant eingeteilt. Fünf Initiativen des sozialen Dialogs wurden als innovativ für die Aufnahme in neue Arbeitsbereiche und vier als innovativ für die Zusammenarbeit mit Stellen außerhalb der Gewerkschaft eingestuft (siehe Abbildung 15). Initiativen des sozialen Dialogs waren daher im Hinblick auf ihre Abdeckung eher signifikant, als die Initiativen im Allgemeinen. Aber es war auch unwahrscheinlicher, dass durch sie Gewerkschaften (intern oder extern) in innovative Praktiken miteinbezogen wurden.

<sup>(28)</sup> Beachten Sie, dass in der Abbildungen die aufaddierte Anzahl der Initiativen mehr als 130 ergibt, da eine geringe Anzahl an Initiativen sowohl in signifikanten, als auch innovativen Initiativen eingeteilt wurden. Weitere Details bezüglich der Einteilung stehen in Tabelle A.1 Anhang 1.

**Abbildung A2:** Initiativen des sozialen Dialoges nach Signifikanz und Innovation



Die Initiativen, die in den Tabellen A2 und A3 aufgeführt sind zeigen, dass eine Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern erhebliche Vorteile für die Gewerkschaften erbracht hat, während sie aber auch Gleichstellungsarbeit in ihrer Agenda gefördert hat. Auswirkungen der Initiativen, über die berichtet wurde, waren bessere Arbeitsbeziehungen zwischen den Sozialpartnern, die aus einem gemeinsamen Verständnis gegen Ungleichheit vorzugehen, entstanden sind. Sie haben auch dafür gesorgt, dass Gruppen, die zuvor vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen waren, nun einen besseren Zugang erhalten.

**Tabelle A2:** Gemeinsame Initiativen zur Bekämpfung von Diskriminierung

Gründe	Hintergrundinformationen	Auswirkungen/Mehrwert
Behinderung (Innovativ)	Das Engagement der Sozialpartner in Wien wurde als signifikant eingestuft, da <b>Trainingseinheiten zu gegenseitigem Respekt und zu einer Zusammenarbeit mit behinderten Menschen</b> von den Arbeitgebern und der GDG (Österreich) organisiert wurden.	Es wurde eine Arbeitsgruppe in Hinblick auf antidiskriminierendes Verhalten, einschließlich Belästigung gegründet. Darüber hinaus sind für Manager und Vorgesetzte, Schulungen über soziale Kompetenzen, Konfliktmanagement, dem Umgang mit behinderten oder chronisch kranken Personen und zum Thema Antidiskriminierung angeboten worden. Die Vereinbarung legt fest, wie Beschwerden nach ihrer Einreichung bei Spezialisten für Konflikte in der Personalabteilung zu bearbeiten sind.
Rasse/ethnische Herkunft (Signifikant)	BECTU (Vereinigtes Königreich) hat eine Initiative, die das Ziel hat den <b>Zugang junger Arbeitnehmer ethnischer Minderheiten in den Medien</b> zu sichern. Diese Initiative ist als signifikant eingestuft. Die Gewerkschaft arbeitet mit Arbeitgebern rund um das Projekt „ <i>Move on Up</i> “, welches junge Arbeitnehmer aus ethnischen Minderheiten unterstützt, die eine Karriere im Bereich Medien anstreben und sie in direkten Kontakt zu Arbeitgebern aus den Medien bringt. Dies wurde durch eine groß angelegte Veranstaltung durchgeführt, als große Medien-Arbeitgeber sich direkt mit Personen trafen, die in dieser Branche auf der Suche nach Arbeit sind.	Die Ergebnisse, welche erzielt und bewertet wurden, zeigen, dass mehr als 60 Prozent der Jugendlichen aus ethnischen Minderheiten, die sich an der Veranstaltung beteiligten, daraufhin Arbeitsplätze in den Medien erhielten.
Sexuelle Ausrichtung (Innovativ)	Der CNV (Niederlande) hat kürzlich ein Bündnis mit dem FNV, VNO-NCW und FDTU und einzelnen Unternehmen geschlossen, welche in der <b>Company Pride Plattform zu sexueller Ausrichtung</b> unter dem Motto <i>„Gleichbehandlung am Arbeitsplatz unabhängig von sexueller Ausrichtung“</i> zusammengeschlossen waren. Dies soll die Einbeziehung von LSBT-Personen in den Arbeitsmarkt fördern.	Dies ist eine innovative Initiative zur Ausweitung der Parteilarbeit in der <i>Company Pride Plattform</i> für die Bekämpfung von Diskriminierung beim Zugang zu Arbeitsplätzen. Sie basiert auf der bestehenden Arbeit der Plattform und führt sie weiter als Bemühungen um Beschäftigung.
Religion und Rasse/ ethnische Herkunft (Signifikant)	FBU (Vereinigtes Königreich) verhandelte einen Kurs für Feuerwehrmänner vor Anstellungsbeginn, um mehr Arbeitnehmer aus ethnischen Minderheiten in diesem Sektor zu locken. Dies wird als signifikant eingestuft, da die Gewerkschaft sich nicht nur auf Mitglieder, sondern auf potentielle Feuerwehrleute konzentriert. Um mit der Frage der Gesichtshaarung und der Atemschutzgeräte umzugehen (wichtig für Sikhs und einige Muslime), überredete die Gewerkschaft den Arbeitgeber Forschung an Geräten zu finanzieren. Es wurde kein Anlass dafür gefunden solche Bewerber aus Gründen der Gesundheit oder Sicherheit auszuschließen.	In Hinblick auf die Ergebnisse führten Kurse vor Anstellungsbeginn zu einer stärkeren Beteiligung von schwarzen Menschen und Angehörigen ethnischer Minderheiten. Die Gewerkschaft hat auch spezifische Fragen verfolgt, die für die Einstellungs politik der Arbeitgeber wichtig waren. Sie berücksichtigte auch religiöse Bedürfnisse. Diese Initiativen haben zu zielgerichteter Anwerbung geführt.
Behinderung (Innovativ)	Die CGIL (Italien) hat sich darum bemüht den <b>Zugang behinderter Menschen zum Arbeitsmarkt</b> durch Beseitigung von Hindernissen zu erhöhen. Initiativen rund um Behinderung zeigen die Gewerkschaft bei der Arbeit an Projekten, die Menschen mit schweren Behinderungen bezüglich ihrer Unabhängigkeit und Autonomie unterstützt.	Eine innovative Initiative ist die Vereinbarung, welche die Gewerkschaft im öffentlichen Sektor für die Angehörigen von behinderten Menschen erreichen konnte. Dadurch können sie bis zu zwei Jahre von der Arbeit bei voller Bezahlung austreten. Dies ist ein deutliches Ergebnis, das sich auf die Rechte behinderter Menschen und ihrer Familien auswirken kann.

Gründe	Hintergrundinformationen	Auswirkungen/Mehrwert
Behinderung (Signifikant)	ITUB (Kroatien) hat mit der kroatischen Arbeitsvermittlung bei der Umsetzung des Projekts mit dem Titel „ <b>Arbeitgeber des Jahres für behinderte Menschen</b> “ zusammengearbeitet. Dies wird als signifikant bei der Beziehung zu Sozialpartnern eingestuft. Das Projekt geht um die Übergabe eines jährlichen Preises für die besten Arbeitgeber von Menschen mit Behinderungen. Die „Arbeitgeber des Jahres“-Auszeichnungen beziehen sich auf drei Kategorien: öffentliche Unternehmen, kleine und mittlere Unternehmen und Großunternehmen.	Die Initiative gilt als nachhaltig, da sich der Fonds für die berufliche Rehabilitation und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen aktiv an diesem Projekt beteiligt, welches das zweite Jahr läuft. Das Endziel des Projekts ist die Sensibilisierung der breiten Öffentlichkeit und insbesondere der Arbeitgeber auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen indem positive Beispiele für ihre Anwerbung und ihre Arbeit dargestellt werden.
Rasse/ethnische Herkunft (Signifikant)	FBU (Vereinigtes Königreich) arbeitet zusammen mit Arbeitgebern an <b>Trainingseinheiten zur Gleichstellung</b> , insbesondere im Hinblick auf die Verantwortung von Arbeitgeber zu Rassendiskriminierungsgesetzen. Wenn Arbeitgeber für Führungskräfte Training zur Gleichstellung durchführen, laden sie nun Gewerkschaftsvertreter ein. Diese gemeinsame Initiative wird als signifikant eingestuft und hat nachweisbare Ergebnisse.	Dies hat die Sozialpartner beträchtliche Summen Geld einsparen lassen durch die Bündelung von Ressourcen. Gleichzeitig verbessert es die Arbeitsbeziehungen durch Zusammenführung von Parteien, die normalerweise nicht gut kooperieren. Die Initiative gibt Arbeitnehmern ethnischer Minderheiten auch die Möglichkeit sich zu treffen und Themen von gemeinsamem Interesse zu erörtern.
Behinderung (Signifikant)	Die Podkrepa (Bulgarien), die Gewerkschaft produktiver Genossenschaften, fördert eine <b>innovative Methode zur Schaffung von Arbeitsplätzen für behinderte Menschen</b> . Sie erstellt Anwerbekampagnen gezielt für behinderte Arbeitnehmer und arbeitet zusammen mit Organisationen, die behinderte Menschen unterstützen.	In Bezug auf die Ergebnisse ist die Initiative signifikant und hat zu einer Verbesserung der zugänglichen Bereiche auf den Straßen und Verwaltungsgebäuden für Behinderte beigetragen.

**Tabelle A3:** Initiativen, die in Tarifverträgen resultieren

Grund	Hintergrundinformationen	Auswirkungen/Mehrwert
Rasse/ethnische Herkunft (Signifikant)	CGTP (Portugal) hatten eine <b>Vereinbarung für Arbeitnehmer der Reinigungsindustrie</b> treffen können, sodass Migranten ihre Urlaubsansprüche zu zwei Monate zusammenfassen konnten, um in ihre Heimatländer zu reisen. Dies wird als signifikant eingestuft, da die Berufe der Arbeiter in die Vereinbarung aufgenommen wurden und es Jobs gibt, bei denen flexible Formen der Arbeitsorganisation oft weniger möglich sind.	Die Tatsache, dass es in eine Vereinbarung aufgenommen wurde, stellt sicher, dass es definierte Auswirkungen hat.
Rasse/ethnische Herkunft (Signifikant)	Dies ist ein Beispiel der CSC (Belgien), die mit einem Unternehmen verhandelten, in dem muslimische Arbeitnehmer arbeiten, welche während des Ramadan ihre Pause zu einer Zeit nehmen wollten, zu der sie essen konnten. Dies wird als in signifikant klassifiziert, da versucht wurde alle Arbeitnehmer bei der Frage über den Zeitpunkt der Pausen einzubeziehen. Die Arbeitsplatzvertreter verhandelten mit dem Arbeitgeber und nun sind die Pausen für alle flexibel und alle Arbeitnehmer können den Zeitpunkt ihrer Pause wählen. Dabei verwandelten die Vertreter eine spezifische Nachfrage zu einem Vorteil für alle Arbeitnehmer.	Den Vertretern ist somit ein nachhaltiges Ergebnis gelungen, indem sie bei den Verhandlungen nicht nur für Muslime eintraten, sondern es darüber hinaus zu einer Diskussion über die Pausen im Allgemeinen und in Hinblick auf ein neues Arbeitszeiterfassungssystem machten.
Religion (Signifikant)	Jedes Jahr unterzeichnen die UGT (Spanien), andere große spanische Gewerkschaften, die öffentliche Verwaltung und Arbeitgeberverbände eine Einigung über die <b>Arbeitszeiten muslimischer Mitarbeiter während des Ramadan</b> . Dies ist besonders wichtig wenn Ramadan im Sommer ist, wo die Temperatur auf 38 Grad (wie zum Beispiel im Sommer 2009) ansteigen kann. Um das Risiko von Arbeitsunfällen zu reduzieren und mit den religiösen Bedürfnissen in Einklang zu bringen, haben sich alle Parteien darauf geeinigt auf diese Bedürfnisse einzugehen. Dies ist eine signifikante Initiative beim Umgang mit religiösen Bedürfnissen von Arbeitnehmern. In einem Unternehmen der Lebensmittelbranche hat die Gewerkschaft eine Vereinbarung ausgehandelt, sodass geeignete Kopfbedeckung für muslimische Frauen möglich gemacht wurde.	Nach Ansicht der Gewerkschaft war der wichtigste Aspekt dieser Maßnahme der interne Prozess der Unternehmensleitung und die Beteiligung betroffener Arbeitnehmer. Es gab konkrete Ergebnisse bei der Förderung von Frauen an der Debatte und bei der Suche nach einer Lösung, sodass man verschiedene Vorgehensweisen aus der ganzen Welt untersuchte.
Alter – älter (Signifikant)	Petricontex (Rumänien) hat einen Tarifvertrag mit den Arbeitgebern auf Bundesebene ausgehandelt, um mit kollektiven Entlassungen im Falle von Umstrukturierung umgehen zu können. Dies wird als signifikant eingestuft, da sie <b>Arbeitnehmern, die in weniger als drei Jahren in den Ruhestand gehen, besonderen Schutz vor Kündigung</b> bietet. Im Rahmen einer groß angelegten Neustrukturierung ist dies ein wichtiger Schutz. Die Gewerkschaft fördert nicht einzig und allein ältere Arbeitnehmer. Es liegt auch ein Schwerpunkt auf die Arbeitszeitvorschriften und Fördermaßnahmen zum Schutz junger Arbeitnehmer und ihrer Rechte.	Da sich diese Initiativen auf verbindliche Tarifverträge stützen, hatten sie charakteristische Ergebnisse und Auswirkungen auf die Arbeitsplatzsicherheit der Arbeitnehmer, wo Alter ein signifikanter Faktor ist.
Rasse/ethnische Herkunft (Innovativ)	In Belgien unterzeichnete die Regierung und die Sozialpartner im Jahr 1998 eine Vereinbarung über die <b>Sensibilisierung zu Diskriminierung von Arbeitnehmern ethnischer Minderheiten im Arbeitsmarkt</b> . Mit affirmativen Aktionsplänen in 35 Unternehmen wurde ein Jahr später begonnen. Ein im Jahr 2003 unterzeichneter Tarifvertrag, an dem sich auch Vertreter von NRO beteiligten, hat die Positionen der gewerkschaftlichen Berater zum Thema Vielfalt etabliert. Er bezog sich ebenfalls auf junge Arbeitnehmer aus ethnischen Minderheiten, dieses Mal jedoch auch auf behinderte Arbeitnehmer. Im Jahr 2006 wurde er in Hinblick auf Diskriminierung auf Grund des Alters weiter ausgebaut.	Die jüngste Vereinbarung in den Jahren 2007-2008 enthielt zum ersten Mal Maßnahmen zu Nichtdiskriminierung und Vielfalt. Die Tatsache, dass sich die erfassten Bereiche mit jedem Abkommen erweitert haben, demonstriert die Wirkung und Nachhaltigkeit der Initiative.

## Initiativen zu gewerkschaftlichen Praktiken

**Abbildung A3:** gewerkschaftliche Praktiken nach Signifikanz und Innovation

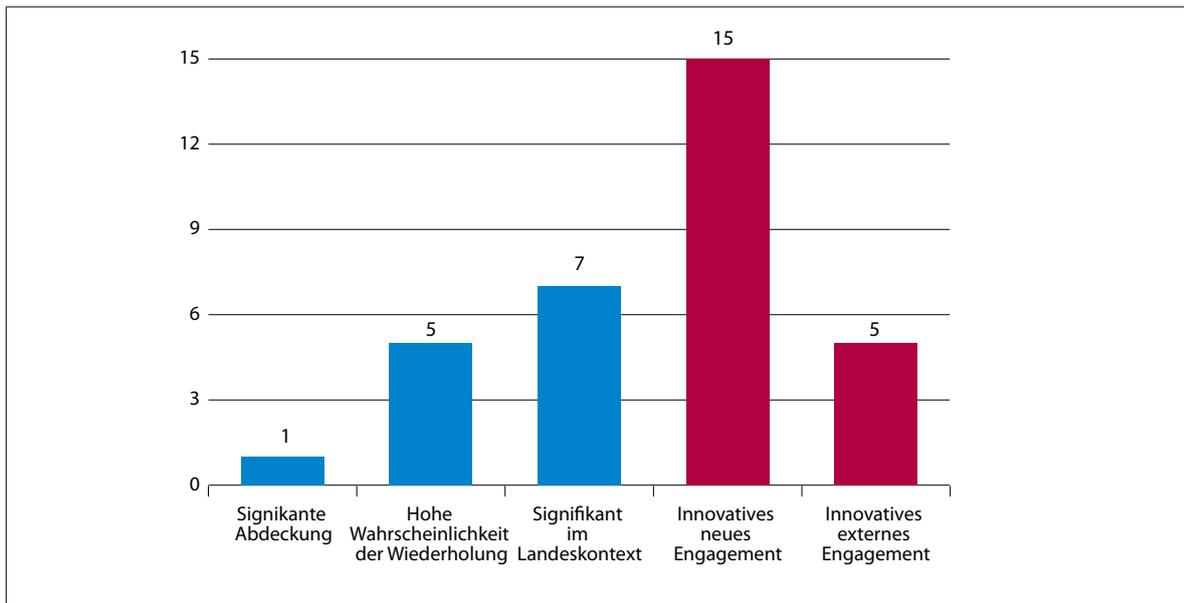


Abbildung A3 zeigt, dass 15 Initiativen zu gewerkschaftlichen Praktiken aufgrund der Einbeziehung neuer Arbeitsbereiche als innovativ eingestuft wurden, während sieben signifikant in ihrem Land waren, wo sie allgemein bestehende gesellschaftliche Normen in Frage stellten. Man klassifiziert fünf als signifikant im Hinblick auf ihre Nachhaltigkeit und weitere fünf als innovativ wegen der Zusammenarbeit mit Stellen außerhalb der Gewerkschaft. Gewerkschaftliche Praktiken waren somit eher innovativ, verglichen mit Initiativen im Allgemeinen, aber sie wurden als eher nicht signifikant eingestuft im Zusammenhang mit dem Land<sup>(29)</sup>.

<sup>(29)</sup> Beachten Sie, dass die Zahlen sich auf mehr als 31 Initiativen addieren, da einige sowohl als signifikant als auch als innovativ eingestuft wurden.

**Tabelle A4:** Initiativen zur Veränderung der Strukturen

Gründe	Hintergrundinformationen	Auswirkungen/Mehrwert
Rasse/ethnische Herkunft/ Behinderung/Sexuelle Ausrichtung (Signifikant)	<b>Selbstorganisierte Gruppen</b> sind gut in der NUT (Vereinigtes Königreich) etabliert. Jedes Jahr organisiert die Gewerkschaft Konferenzen für schwarze Lehrer, LSBT-Lehrer und behinderte Lehrer, bei denen die Mitglieder zusammenkommen und Fragen diskutieren können, die sie am meisten beschäftigen. Bei diesen selbstorganisierten Konferenzen erscheinen die Mitglieder mit Themen, die weiter erörtert/diskutiert werden. Die erste dieser Konferenzen fand vor 20 Jahren statt. Die Behinderte-Lehrer Konferenz ist die neueste, die erst seit drei Jahren stattfindet.	Im Jahr 2008 war es zum ersten Mal erlaubt, dass drei Konferenzen ein gemeinsames Thema hatten, welches zur Diskussion in einem gesonderten Abschnitt in der Agenda der Jahreskonferenz vorgebracht wurde. Diese sind nachhaltige Initiativen in den rund 20 Jahren ihres Bestehens.
Alter (Innovativ)	Die Kampagnen der FNV Jungfound (Niederlande) zu jungen Arbeitnehmern und über Behinderung führten dazu, dass sich <b>mehr junge Menschen aktiv in der Gewerkschaft beteiligen</b> wollten. Junge talentierte Mitglieder wurden angehalten aktiv zu werden und darüber hinaus als aktive Mitglieder in der Gewerkschaft zu bleiben. Die Gewerkschaft ist davon überzeugt, dass ihre Maßnahmen gegen Diskriminierung mehr Menschen dazu bewogen haben der Gewerkschaft beizutreten. Sie hatte eine vielfältigere Mitgliedschaft zur Folge. Weitere ethnische Minderheiten, Frauen und Jugendliche schlossen sich an, was wiederum zu vielen neuen Erkenntnissen für die Gewerkschaft selbst geführt hat. Es führte auch zur besseren Erkenntnis, wie am besten ihre Interessen vertreten werden. Außerdem wurde ihre Kampagne, welche Empfehlungen für Maßnahmen zur Sensibilisierung junger ethnischer Minderheiten beinhaltet, von der Regierung angenommen. Das alles weist auf Initiativen mit nachhaltigen Auswirkungen hin.	Die Innovationen haben zu der Verjüngung der FNV selbst beigetragen, da mehr junge Mitglieder nun auf verschiedenen Ebenen der Gewerkschaft aktiv sind, sodass dies eine nachhaltige Wirkung auf die Gewerkschaft hat.
Behinderung (Signifikant)	Die GDG (Österreich) hat eine Politik der <b>bewussten Förderung von Kandidaturen behinderter Mitglieder</b> und obwohl es keine Quoten gibt, wurde, laut Gewerkschaft, auf diese Weise Repräsentanz erreicht.	Dies ist eine signifikante Initiative mit Ergebnissen, die eindeutig messbar sind, da es in der Stadtverwaltung von Wien, wo sie sich organisiert, 108 Vertreter für behinderte Arbeitnehmer gibt. Ihre Hauptaufgabe ist es ihre Kollegen gegenüber dem Arbeitgeber oder vor dem Arbeitsgericht zu vertreten. Sie begleiten sie auch in Büros, welche sich auf Personen mit besonderen Bedürfnissen beziehen. Allgemein haben sie die Funktion von Experten für Kontakte am Arbeitsplatz.
Alter (Innovativ)	TSSA (Vereinigtes Königreich) hat die <b>Aufforderung im Regelwerk der Gewerkschaft entfernt, dass Kandidaten von Gewerkschaftsämtern ihr Alter oder ihr Geburtsdatum angeben müssen</b> . Vor dem Erlass der Regel hatte die Gewerkschaft bereits alle Informationen von Bewerbungen entnommen, die das Alter offenbaren könnten (wie Angaben zu Ausbildung und Erfahrung im dem Bereich). Dadurch stand als einziges Kriterium zur Auswahl ob das Anforderungsprofil erfüllt wurde. Zusätzlich wurde die Zwangsversetzung in den Ruhestand mit 60 Jahren geändert, obwohl der Ruhestand jetzt zwingend bei 65 Jahren ist.	Die Initiative ist insofern innovativ, als dass sie die Strukturen der Gewerkschaft hin auf die Beteiligung aller Mitglieder öffnet, unabhängig vom Alter. Dies ist nachhaltig, da es eine dauerhafte Veränderung der Gewerkschaftslinien darstellt.

Gründe	Hintergrundinformationen	Auswirkungen/Mehrwert
Rasse/ethnische Herkunft (Innovativ)	Der CGT (Frankreich) hat sich darum bemüht, <b>Aktivisten für die Bekämpfung von Rassismus zu engagieren</b> , die nordafrikanischen Ursprungs sind. Sie glaubt, dass der Kampf für die Gleichstellung eine neue Generation von Aktivisten geformt hat. Seit 2003 gab es in großen Unternehmen in Frankreich, in denen Arbeitsplätze nach Ethnien aufgeteilt sind und in denen Diskriminierung von struktureller Natur ist, viele Kämpfe für Gleichheit und Gerechtigkeit.	Der innovative Faktor beim Kampf der Arbeiter in diesen Situationen ist, dass die Organisatoren aus der zweiten Generation von Gemeinschaften ethnischer Minderheiten besteht, deren Eltern in den gleichen Unternehmen niederqualifizierte Positionen hatten.
Behinderung (Innovativ)	Das „Keep Chances“ Büro, welches im Jahr 2002 durch ein EQUAL-Projekt gegründet wurde, ist eine Initiative der Sozialpartner mit Sitz im ÖGB (Österreich). Seine Hauptaufgaben sind die <b>Unterstützung und Förderung behinderter Mitarbeiter</b> an ihrem Arbeitsplatz, Mitarbeiter mit chronischen Krankheiten sowie ältere Arbeitnehmer. In den letzten sieben Jahren hat das Büro seine Aktivitäten erheblich ausgeweitet, auch durch die Beschäftigung einer großen Anzahl behinderter Arbeitnehmer.	2007 hat die Bundesversammlung des ÖGB beschlossen, einen Vertreter für Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, um das Keep Chances-Büro zu verwalten. Die Initiative war innovativ in Hinblick auf die Methoden der Organisation. Die Tatsache, dass sie seit ihrer Gründung besteht und sich erweitert hat, zeigt, dass sie nachhaltig ist.
Rasse/ethnische Herkunft (Innovativ)	Oslo Bygghverforening (Norwegen) organisiert jede Woche ein „ <b>Open House</b> “, sobald das Büro geöffnet ist bis spät. Es ist immer Personal anwesend, das die wichtigsten Sprachen ethnischer Minderheiten spricht. 40% der Mitglieder stammen aus dem Ausland und die Zahl der Mitglieder hat sich seit einer Fusion im Jahr 2003 verdoppelt.	Die Initiative ist dahingehend innovativ, als dass sie die Gewerkschaft mit Arbeitnehmern ethnischer Minderheiten aus allen Gemeinden in Kontakt bringt. Außerdem sind die Ergebnisse messbar in Bezug auf den Anstieg der Mitgliedschaften aus diesen Gruppen.
Sexuelle Ausrichtung (Signifikant)	Die OPZZ (Polen) hat den Posten des OPZZ-Verbindungsmannes für homosexuelle und lesbische Personen eingerichtet. Diese Position resultiert aus dem Eingeständnis der Diskriminierung als ein soziales Problem, mit dem Gewerkschaftsmitglieder konfrontiert sind. Sie dient als Richtlinie, die aktiv in die Strategien der Gewerkschaft einbezogen werden muss (Statement der Gewerkschaft von 1 September 2009 bei der Ankündigung der Einrichtung dieser Stelle).	Dies ist eine signifikante Initiative eines Mitgliedstaates nach 2004 wegen der Unterstützung von LSBT-Mitgliedern durch die Schaffung einer spezifischen Stelle. Obwohl die Position erst vor kurzem eingerichtet wurde, sind ihre Auswirkungen signifikant sowohl in Hinblick auf gewerkschaftliche Aktivitäten zu LSBT-Fragen, als auch in Hinblick auf Sensibilisierung zu Diskriminierung.
Rasse/ethnische Herkunft, sexuelle Ausrichtung (Innovativ)	Der „ <b>Neue Rechte</b> “ - Abschnitt der CGIL (Italien) wurde speziell eingerichtet um <b>Fragen, die sich mit den neu entstandenen Rechten beschäftigen, anzugehen</b> <sup>(30)</sup> . Es handelt sich um einen horizontalen Körper, der mit dem Ziel geschaffen wurde, die verschiedenen thematischen Abteilungen (Arbeitsmarktpolitik, Organisation, Tarifverhandlungen), der Arbeiterkammern, der Gewerkschaften der regionalen Industrie zu koordinieren und sich zusammen mit den NRO mit der Thematik des aktiven Alterns zu befassen. Sie befassten sich außerdem mit LSBT-Problemen in Hinblick auf die Verteidigung „ <b>Neuer Rechte</b> “, welche aus den neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen entstanden sind. Sie beziehen sich auf nicht anerkannte Grundrechte bezüglich Genetik, künstliche Besamung, die Freiheit der Kommunikation im Netz, der Verteidigung der Privatsphäre, die Beziehungen zwischen Staat, Kirche und Laien, den Kampf gegen Homophobie und Trans-Phobie und anderer Aspekte im Zusammenhang mit Sexualität.	Die Einrichtung des „ <b>Neue Rechten</b> “-Abschnitts ist eines der Ergebnisse der regionalen Vereinbarung der CGIL Emilia-Romagna und der regionalen Verbände im Jahr 2001 und wurde im Jahr 2003 adaptiert. Die Initiative erschuf neue Wege der Zusammenarbeit und ermöglichte der Gewerkschaft andere Organisationen der Zivilgesellschaft sowie Sozialpartner und Regierungen zu erreichen.

<sup>(30)</sup> Siehe: Newsletter della CGIL Roma e Lazio, 2009, N. 3216 Oktober 2009: [www.lazio.cgil.it](http://www.lazio.cgil.it)

## Arbeiten mit NRO

**Abbildung A4:** Gewerkschaften, die mit NRO zusammenarbeiten nach Signifikanz und Innovativität

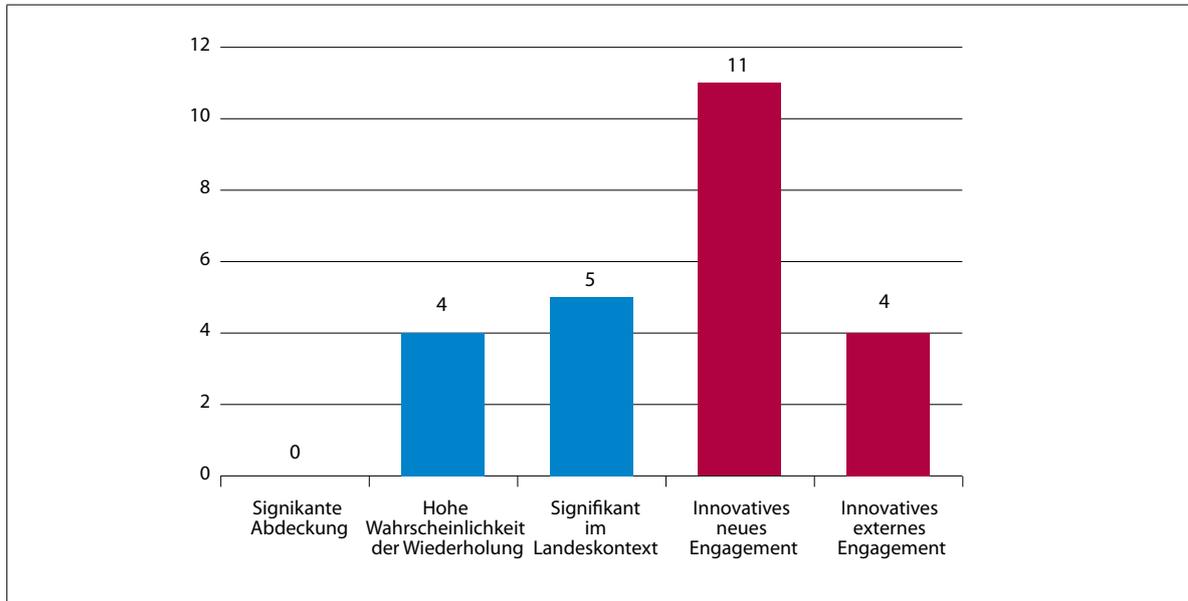


Abbildung A4 zeigt, dass die größte Anzahl (11) der Initiativen von Gewerkschaften, die mit den NRO zusammenarbeiten, als innovativ eingeteilt wurden, da sie über die Mitgliedschaftsgrenzen hinausreichten.

Vier wurden als neue und innovative Formen der Aktivität eingestuft. Fünf Initiativen waren im nationalen Kontext des Landes signifikant, da sie kulturelle Annahmen auf wichtiger Art und Weise herausgefordert haben. Vier waren signifikant, da sie entweder beständig waren oder eine hohe Wahrscheinlichkeit zur Wiederholung hatten. Keine dieser Initiativen mit NRO beinhalteten eine große Anzahl an Mitgliedern oder Arbeitnehmern.

**Tabelle A5:** Drei Initiativen, die die Arbeit mit den NRO einbezieht

Form	Hintergrundinformation	Einfluss/Mehrwert
Rasse/ethnische Herkunft (Innovativ)	Nexus arbeitet nun als eine NRO. Allerdings war sie ursprünglich ein Komitee der CGIL (Italien), die den Umgang mit <b>Kooperationsprojekten zur sozioökonomischen Entwicklung in den Entwicklungsländern unterstützt hat.</b> Es ist eine innovative Initiative, in der eine Vereinigung der Katalysator für die Schaffung einer NRO wurde. Seit 1991 wird Nexus als unabhängige Organisation betrieben und beschäftigt sechs Personen und ein paar Freiwillige. Nexus ist in den Entwicklungsländern und in Italien tätig.	Nexus organisiert Veranstaltungen, bei denen Themen der Diskriminierung in der Öffentlichkeit diskutiert werden, um das Bewusstsein rund um diese Themen zu erhöhen. Die Tatsache, dass dies seit fast 20 Jahren betrieben wird, zeigt die Nachhaltigkeit dieser Initiative
Alter -Jugend (Signifikant)	Die UIL (Italien) war einer der Gründer des Nationalen Jugendforums, einer Dachorganisation von 80 Jugendorganisationen. Das Hauptziel dieser neuen Institution ist es, sich für die zentrale Regierung einzusetzen, um die Anzahl der jungen Menschen in strategischen Positionen in der Politik, der öffentlichen Verwaltung und in den Betrieben allgemein zu steigern.	Zwar ist dies mehr oder weniger eine relativ neue Organisation, aber sie ist eine signifikante Initiative, da die Gewerkschaft bei der Bildung eines nationalen Netzes von Jugendorganisationen eine Rolle spielt. Die Zusammenarbeit mit anderen Jugendorganisationen bedeutet, dass die Projekte eine große Möglichkeit haben, nachhaltig zu werden.
Rasse/ethnische Herkunft (Innovativ)	Die UIL, Verband der Lebensmittelindustrie (Uila, Italien) hat ein Projekt entwickelt „Rede für Migranten“ (La parola agli immigrati), das gerade startet. Dies wurde als innovativ in Bezug auf seine Ziele und geographische Ausbreitung klassifiziert. Das Projekt wird in 18 italienischen Provinzen ausgeübt und in jeder von ihnen steht die UILA in <b>Zusammenarbeit mit den bestehenden lokalen NRO, die mit Migranten verhandeln.</b>	Die Initiative wird beide – die Arbeitgeber und Arbeitnehmer - bei der Vorbereitung eines gemeinsamen Fragebogens einbinden, um das Thema der Migranten und die Diskriminierung zu untersuchen. Es ist zu früh, um die Initiativen zu bewerten, allerdings zeigt das Spektrum der Organisationen, die kooperieren, ein nachhaltiges Ergebnis, das erreicht wird.

## Gewerkschaftliche Ausbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

**Abbildung A5:** Initiativen der Ausbildung und Bewusstseinssteigerung, nach Signifikanz und Innovativität

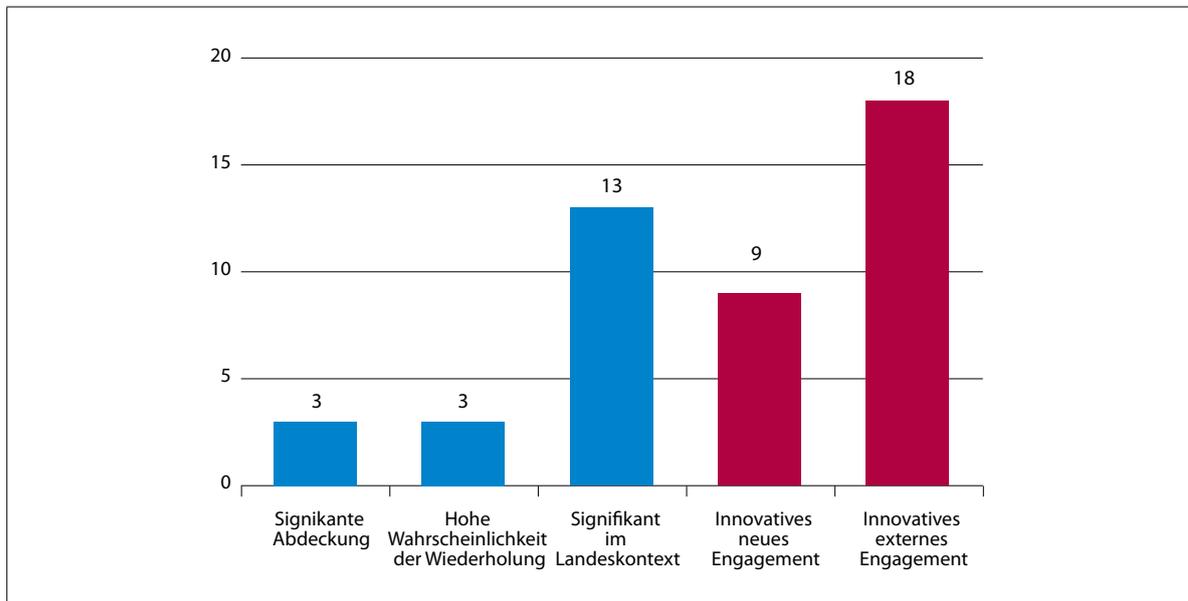


Abbildung A5 zeigt, dass fast die Hälfte aller Initiativen zur Bekämpfung von Diskriminierung durch gewerkschaftliche Ausbildung und Bewusstseinssteigerung als signifikant bezeichnet wurden: Dreizehn sind signifikant, da sie im nationalen Kontext stehen; und jeweils drei wegen ihrer breiten Abdeckung und ihrer Nachhaltigkeit. Die Restlichen wurden als innovativ bezeichnet: Achtzehn wurden, auf Grund der Zusammenarbeit mit Gremien außerhalb der Gewerkschaft, als innovativ eingeteilt. Neun weitere wurden als innovativ eingestuft, da sie sich in neuen Arbeitsbereichen engagierten (siehe Abbildung unten) <sup>(31)</sup>.

<sup>(31)</sup> Beachten Sie, dass die gesamte Anzahl der Initiativen in der Abbildung mehr als 31 ergibt, da einige sowohl in signifikante als auch innovative Initiativen eingeteilt wurden.

**Tabelle A6:** Sieben Initiativen, die gewerkschaftliche Ausbildung und Bewusstseinssteigerung einschließen

Form	Hintergrundinformation	Einfluss/Wertezuwachs
Rasse/ethnische Herkunft (Signifikant)	Die Ausbildungsinitiativen „ <i>Mit allem Respekt</i> “ der FNV (Niederlande) ist als signifikante Initiative klassifiziert worden, da sie einzigartig in der Art der <b>intensiven Ausbildung bezüglich Themen der Vielfaltigkeit</b> ist. Sie ermöglicht den Mitgliedern, die somit aktiv an der Vielfaltigkeit und Änderung der organisatorischen Kulturen der gesamten Belegschaft arbeiten, entweder auf einer eins-zu-eins Basis oder über die Betriebsräte zu agieren.	Das Ergebnis der Ausbildung ist die Entwicklung von Aktivisten, die an Themen der Vielfaltigkeit arbeiten.
Behinderung (Innovativ)	Die Arbeit der Salaried (Finnland) wird als innovativ eingestuft, da seine Mitglieder, die mit behinderten Personen arbeiten, um Hilfe gebeten haben, um herauszufinden, wie man diese Leute, mit denen sie arbeiten, richtig behandelt. Die Gewerkschaft hat dafür eine <b>Ausbildung bereit, wie der Arbeitgeber Fälle identifizieren kann, wo die Fähigkeit zu arbeiten teilweise verloren ging</b> und wie man handeln kann und stellt für diese Fälle Unterstützung bereit.	Die Gewerkschaftsmitglieder sollen mit Instrumenten ausgestattet werden, um in der Lage zu sein, behinderte Menschen zu unterstützen.
Rasse/ethnische Herkunft (Signifikant)	Der CER/CGIL (Italien) begann eine Kampagne „ <b>Gleiches Blut, Gleiche Rechte</b> “. Die Kampagne richtet sich an Arbeiter, Bürger, junge und alte Menschen, Italiener und Immigranten, die traditionelle und neue Methoden zusammenbringen, um die höchstmögliche Anzahl von Personen in das Verständnis von Diskriminierung einzubinden.	Die Initiative ist insofern signifikant, da sie einen neuen Weg der Förderung zur Zusammenarbeit betrachtet. Im Bezug auf ihre Ergebnisse, brachte sie das Thema der Diskriminierung über den Arbeitsplatz hinaus an ein breites Publikum.
Alter (Innovativ)	VR (Island) hat sich für die Rechte von älteren Leuten durch die Produktion eines <b>TV-Spots und einer Zeitungsanzeige</b> eingesetzt, die darauf abzielen, das Verhalten von Leuten gegenüber älteren Menschen zu überdenken.	Die Nutzung der Medien und insbesondere des Fernsehens ist innovativ und hat ebenfalls Kapazität, ein größeres Publikum zu erreichen. Deshalb brachte es im Bezug auf die Ergebnisse Themen der Diskriminierung an die breite Öffentlichkeit. Die VR hat ebenfalls vielzählige Preise für diese Kampagne gewonnen.
Behinderung (Innovativ)	Der TSSA (Vereinigtes Königreich) bildete seine aktivistischen Vertreter zur <b>Erkennung von Legasthenie</b> aus. Die Initiative wurde unter der Regierungsgewerkschaft „Modernisation Fund“ finanziert und hat ein wichtiges Ergebnis im Hinblick auf das lebenslange Lernen, wie es Gewerkschaftsvertreter mit nötigen Werkzeugen versorgt, damit sie verstehen, was in der ersten Phase der Identifikation von Legasthenie zu tun ist, um die Notwendigkeit der ersten Befassung mit externen Agenturen zu vermeiden.	Die Initiative war wichtig, da sie der Gewerkschaft erlaubte, das Bewusstsein für unterschiedliche Positionen der Menschen in der Gesellschaft und wie unterschiedliche Behandlung stattfindet, zu steigern.
Behinderung/Alter (Innovativ)	Der FENPROF (Portugal) hat <b>Behinderung in Bezug auf Schulkinder</b> angesprochen, indem er besonders die Kapazitäten der Schulen anschaute, um die besonderen Probleme behinderter Schulkinder zu beantworten. Die Gewerkschaft musste die Regierungspolitik herausfordern, von der sie glaubte, dass sie die Kapazität der Schulen mit diesem Problem umzugehen, untergrub.	Die Initiative ist innovativ, da sie die übergreifenden, beschäftigungsbezogenen Themen auf Ebene der Dienstleistungen und Service-Standards betrachtet.
Rasse/ethnische Herkunft (Signifikant)	Der ASI (Island) hatte zwei <b>Kampagnen zur Unterstützung von Arbeitern mit Migrationshintergrund</b> entwickelt. Die erste war die Verteilung von Plaketten, die sagten: „Ich lerne isländisch, ich spreche fünf Sprachen oder ich spreche ein bisschen Isländisch“. Die andere hieß „Ein Recht, kein Betrug“, die auf gleichen Lohn für alle Arbeitnehmer abzielt, unabhängig deren Herkunft.	Beide Kampagnen waren innovativ und in Bezug zu der Zweiten gab es quantifizierbare Ergebnisse hinsichtlich der verbesserten Bedingungen.

## Anhang 3: Glossar der Gewerkschaftsnamen

	Akronym	Gewerkschaften
Belgien	CSC	Allgemeiner Christlicher Gewerkschaftsverband von Belgien
Belgien	FGTB	Allgemeiner Belgischer Gewerkschaftsverband
Dänemark	LO	Dänischer Gewerkschaftsbund
Dänemark	TIB	Arbeitnehnergewerkschaft des Holz- und Baugewerbes
Deutschland	DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
Deutschland	Verdi	Deutsche Dienstleistungsgewerkschaft
EJR Mazedonien	SSM	Mazedonischer Gewerkschaftsbund
Finnland	OAJ	Gewerkschaft für Erziehung
Frankreich	CFDT	Demokratischer Arbeitnehmerverband Frankreichs
Frankreich	CGT	Gewerkschaftsbund der Arbeitnehmer
Griechenland	OLME	Gewerkschaftsverband von Lehrern an weiterführenden Schulen
Irland	INTO	Nationale irische Lehrervereinigung
Irland	SIPTU	Gewerkschaften für Dienstleistung Industrie, akademische Berufe und Technik
Island	ASI	Isländischer Arbeitnehmerverband
Island	VR	Gewerkschaft kaufmännischer Angestellter
Italien	CER	CGIL Emilia Romagna
Italien	CGIL	Italienischer Gewerkschaftsbund
Italien	CSIL	Italienischer Arbeitnehmerverband
Italien	UIL	Italienische Arbeitergewerkschaft
Kroatien	ITUC	Unabhängige Gewerkschaften von Kroatien
Lichtenstein	LANV	Liechtensteinischer Arbeitnehmerverband
Litauen	LPSK	Litauischer Gewerkschaftsbund
Luxemburg	LCGB	Christlicher Gewerkschaftsbund Luxemburgs
Luxemburg	OGBL	Gewerkschaftsbund
Niederlande	CNV	Bundesvereinigung Christlicher Gewerkschaften
Niederlande	CNV Jongeren	Christliche Jugendgewerkschaft
Niederlande	CNVO	CNV Bildung
Niederlande	CNV Publieke Zaak	CNV Öffentlichkeit
Niederlande	FNV	Niederländischer Gewerkschaftsbund
Niederlande	FNV Jong	Niederländischer Jugendgewerkschaftsbund
Niederlande	NPB (FNV)	Holländische Polizeigewerkschaft
Norwegen	Bygghverforening	Bauarbeitergewerkschaft
Norwegen	DELTA	Gewerkschaft des Öffentlichen Sektors
Norwegen	UEN	Gewerkschaft für Bildung
Österreich	Klagsverband	Rechtsverband der NRO Gegen Diskriminierung
Österreich	OEGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
Österreich	OEGB OO	Regionale Organisation des Österreichischen Gewerkschaftsbundes
Österreich	OEGJ	Jugendorganisation des Österreichischen Gewerkschaftsbundes
Polen	ZNP	Polnische Lehrgewerkschaft
Portugal	CGTP	Generalverband Portugiesischer Arbeitnehmer
Portugal	STAD	Gewerkschaft für Arbeitnehmer der Bereiche Überwachungsdienste, Empfang, Reinigung, Haushaltsdienstleistungen und ähnliche Berufe
Rumänien	Petricontex	Gewerkschaftsbund der Leichtindustrie
Schweden	Handels	Gewerkschaft kaufmännischer Angestellter
Slowenien	SVIZ	Gewerkschaft für Bildung, Wissenschaft und Kultur Sloweniens
Slowenien	ZSSS	Verband der Freien Gewerkschaften Sloweniens

	Akronym	Gewerkschaften
Spanien	CCOO	Gewerkschaftsbund der Arbeiterkommissionen
Spanien	FSG	Stiftung Secretariado-Gitano
Spanien	USOC	Arbeitergewerkschaft
Spanien	UGT	Dachverband Arbeitergewerkschaft
Tschechische Republik	OS KOVO	Tschechische Metallarbeitergewerkschaft
Vereinigtes Königreich	EHRC	Gleichstellungs- und Menschenrechtskommission
Vereinigtes Königreich	FBU	Gewerkschaft der Feuerwehr
Vereinigtes Königreich	GMB	Dachverband der Gewerkschaften im Vereinigten Königreich
Vereinigtes Königreich	NUT	Nationaler Lehrerverband
Vereinigtes Königreich	PCS	Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes und der Dienstleistungen
Vereinigtes Königreich	TSSA	Verband der Gehaltsempfänger aus dem Bereich Transport/Beförderung
Vereinigtes Königreich	TUC	Dachverband der britischen Gewerkschaften
Vereinigtes Königreich	UNISON	Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes
Zypern	DEOK	Christlicher Gewerkschaftsverband von Zypern

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 — Bericht**

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union

2010 – S. 70 – 21 × 29,7 cm

ISBN 978-92-79-16258-9

doi:10.2767/88791

Die europäische Gewerkschaftsstudie zu Antidiskriminierung und Vielfalt hat unter 280 von Gewerkschaften initiierten Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsinitiativen in 34 europäischen Ländern 130 maßgebliche oder innovative Initiativen ermittelt. Die Studie gibt einen Überblick über die geografische Verteilung dieser Initiativen und erläutert, welche Formen der Diskriminierung sie bekämpfen sollen. Sie geht auch darauf ein, welche Themenbereiche die Gesetzgebung und die Gleichbehandlungsstellen abdecken und welche Rolle sie spielen. 15 Fallstudien werden ausführlich vorgestellt. Zum Abschluss werden Schwächen der aktuellen Maßnahmen aufgezeigt und Anregungen für die Zukunft gegeben. Eine Zusammenfassung (ISBN: 978-92-79-16255-8), in der die Hauptergebnisse der Studie und Anregungen für das künftige Vorgehen dargelegt werden, ist ebenfalls verfügbar.

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 Amtes für Veröffentlichungen der Europäischen Union ([http://publications.europa.eu/others/agents/index\\_de.htm](http://publications.europa.eu/others/agents/index_de.htm)).

**2010**  
**Europäisches Jahr**  
**zur Bekämpfung von**  
**Armut und**  
**sozialer Ausgrenzung**

**[www.2010againstopoverty.eu](http://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](http://www.facebook.com/social europe)**



**Amt für Veröffentlichungen**

ISBN 978-92-79-16258-9



9 789279 162589