

Irlands zwei Gesichter

Hunderttausende Iren verließen in der Vergangenheit die grüne aber arme Insel. Heute leben fast drei Millionen irische BürgerInnen im Ausland. Seit dem Boom ab Mitte der 1990er Jahre entwickelte sich Irland zu einem Einwanderungsland. Die Politik in diesem Bereich ist zwiespältig.

Infolge des Wirtschaftsaufschwunges kam es jedoch auch in Irland zu einem Arbeitskräftemangel und somit ab Mitte der 90er Jahre zu einem Anstieg der AusländerInnenbeschäftigung. Zwischen 1996 und 2002 kam es zu einer Nettozuwanderung von 150.000 Menschen (darin sind jedoch auch irische Rückwanderer inkludiert). 2002 wanderten 47.500 Personen ein und nur mehr 18.800 (historischer Tiefstand) aus. Der generelle Anteil nicht irischer BürgerInnen innerhalb der ganzen Bevölkerung ist jedoch mit 224.300 Personen, d. s. 6 % (2002) der Gesamtbevölkerung nach wie vor sehr gering. Die Hälfte der ausländischen Bevölkerung kommt aus Großbritannien.

Antidiskriminierungspolitik

Parallel zu dieser Entwicklung führte Irland eine Antidiskriminierungsgesetzgebung ein. Durch den „Employment Equality Act, 1998“ und den „Equal Status Act, 2000“ sollen direkte und indirekte Diskriminierungen im Bereich Beschäftigung bzw. im Bereich Zugang zu Gütern, Dienstleistungen, Bildung etc. verhindert, Gleichbehandlung gefördert und Verstöße geahndet werden. Im Vordergrund hierbei stehen die neun Diskriminierungsgründe:

1. Geschlecht
2. Familienstand (ledig, verheiratet, getrennt, geschieden, verwitwet)
3. familiäre Verantwortung (z. B. gegenüber minderjährigen oder behinderten Kindern)
4. sexuelle Orientierung
5. Alter
6. Behinderung
7. Rasse
8. Religion
9. Mitglied der Travellers (nicht-sesshafte Iren, etwa 0,5 % der Gesamtbevölkerung)

Der Grund „Rasse“ beinhaltet auch Diskriminierungsgründe nach der Staatsbürgerschaft, der Hautfarbe und der ethnischen Herkunft.

Bei Vorliegen von direkten und indirekten Verstößen können das Gleichheitstribunal bzw. das Arbeitsgericht angerufen werden. Es kann jedoch auch auf freiwilliger Basis Mediation in Anspruch genommen werden.

ArbeitgeberInnenverbände, Gewerkschaften und die Gleichbehandlungsbehörde haben umfassende Dokumente und Empfehlungen veröffentlicht, mit dem Ziel die Antidiskriminierungsgesetzgebung auch praktisch in den Betrieben – z. B. im Bereich

der Personalsuche, der Entlohnung, der Arbeitsbedingungen, der Fortbildung, der Karriere - umzusetzen.

Ausländische ArbeitnehmerInnen

Die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften außerhalb des EU-Raumes ist hingegen sehr restriktiv, an den Wirtschaftserfordernissen und arbeitgeberInnenabhängig gestaltet. Gesucht werden vor allem (sehr) gut ausgebildete ArbeitnehmerInnen. Eine Liste von Berufen legt fest, welche Qualifikationen verlangt werden - vor allem im Bereich der EDV, der Krankenpflege, der Medizin, der Architektur, der Technik etc. - , damit eine entsprechende Arbeitseinwanderung erfolgen kann.

Potentielle AnwärterInnen müssen vor der Einreise aus dem Ausland entsprechende Anträge auf „work visas“ (Aufenthaltsgenehmigungen zum Zwecke der unselbständigen Beschäftigung) stellen. Diese werden für zwei Jahre ausgestellt, ArbeitgeberInnenwechsel sind nur innerhalb der beantragten Branche/Ausbildung möglich. InhaberInnen solcher Aufenthaltsgenehmigungen haben Anspruch auf Familiennachzug. Aber erst seit kurzem haben Familienangehörige auch das Recht auf Aufnahme einer legalen Beschäftigung. Dieses Recht wurde zugestanden, da es vor allem im Bereich der Krankenpflege wieder zu einer Abwanderung des qualifizierten Personals kam. Die Betroffenen wollten es nicht akzeptieren, dass ihre EhepartnerInnen keine Möglichkeit auf Beschäftigung bekamen.

An Arbeitgeber gebunden

Parallel dazu stieg jedoch auch immer mehr der „Bedarf“ nach Arbeitskräften in anderen Arbeitsmarktsegmenten (Tourismus, Transportwesen, Produktion, Verkauf, Restaurants etc.) Sollte ein Arbeitgeber nach vierwöchiger Ausschreibung niemanden am irischen bzw. EU-Arbeitsmarkt finden, könnte für einen ausländischen Arbeitnehmer eine „work permit“ (Arbeitsgenehmigung) ausgestellt werden.

Die Anwerbungen im Ausland erfolgen hierbei vor allem durch Agenturen und familiäre Beziehungen. Die „work permit“ ist nur für den beantragten Arbeitgeber gültig, jeweils für ein Jahr. Erst nach einer fünfjährigen Beschäftigung kann eine unbefristete ausgestellt werden, jedoch gültig nur für den beantragten Arbeitgeber. Der Familiennachzug hat jedoch kein Recht auf eine Arbeitsgenehmigung – Ausnahmen gibt es nur im Bereich der Haushaltsangestellten und der Beschäftigten in ethnischen Restaurants.

Bei Verlust der Arbeit verliert man auch die Arbeitsgenehmigung und der Folge droht die Ausweisung.

Ab 1. Mai 2004 haben BürgerInnen der neuen EU-Mitgliedsstaaten freien Zugang zum irischen Arbeitsmarkt. Im Gegensatz zu anderen EU-Staaten hat Irland keine Übergangsbestimmungen für den unselbständigen Arbeitsmarkt in Kraft gesetzt. Praktisch versuchen ausländische ArbeitnehmerInnen nach fünf Jahren die irische Staatsbürgerschaft zu erhalten. In Irland geborene Kinder sind automatisch irische

Staatsbürger. Darüber ist nun mehr eine politische Diskussion losgebrochen, da ausländische Eltern von diesen irischen Kindern bis vor kurzem de facto einen Ausweisungsschutz genossen. Anlässlich der EU-Wahlen im Juni dieses Jahres ist eine Volksabstimmung vorgesehen, in der nach der Abschaffung dieser automatischen Staatsbürgerschaft gefragt wird.

Irland ist inzwischen auch ein Zielland für AsylwerberInnen geworden. 1992 haben zum Beispiel nur ca. 40 Flüchtlinge um Asyl in Irland angesucht. Im Jahr 2002 gab es hingegen bereits mehr als 11.000 Asylanträge. AsylwerberInnen erhalten zwar eine soziale Unterstützung, Unterkunft in Flüchtlingslagern, medizinische Versorgung, haben aktuell jedoch keine Möglichkeit eine Arbeitsgenehmigung und somit einen legalen Arbeitsmarktzugang während dem Anerkennungsverfahren zu erhalten.

Changing with the city

Trotz vorbildlicher Antidiskriminierungsgesetzgebung stieg in den letzten Jahren aber auch der Rassismus innerhalb der autochthonen irischen Bevölkerung. Sozialpartnerübergreifende, durch den Staat geförderte und unterstützte Maßnahmen versuchen Gegenpositionen und ein Mehr an "Miteinander" aufzubauen und die Rechte der MigrantInnen zu stärken.

Als spezielles Beispiel wären die Gleichstellungs- und Diversitätsmaßnahmen von *Dublin Bus* zu nennen. Es handelt sich hierbei um ein halbstaatliches Unternehmen, dass durch Investitionen in den öffentlichen Transport, durch Ausbau der Busflotte und durch Abwanderung des bisherigen Personals einen hohen Personalbedarf ab Mitte der Neunziger Jahre hatte. Dies führte zu einem Anwachsen der ausländischen Beschäftigung vor allem bei den BusfahrerInnen. Derzeit sind zirka 9 % der BusfahrerInnen nicht irische StaatsbürgerInnen aus 48 verschiedenen Ländern.

2001/2002 wurden innerbetriebliche Erhebungen durchgeführt. Ein „Equality Officer“ eingestellt und ein Gleichheitskomitee installiert. Verschiedene Programme, Ziele, Vorschläge und Weiterbildungen zu den Themen Gleichstellung, Förderung von unterrepräsentierten Gruppen, Antirassismus und Interkulturalität wurden initiiert. Ein Diversity-Training ist nun mehr innerhalb des normalen Ausbildungsprogrammes etabliert worden. Gleichzeitig wurden jedoch auch öffentlichkeitswirksame Aktionen nach außen gesetzt und damit eine Beeinflussung der ganzen Dubliner Stadtbevölkerung – Plakataktionen mit den verschiedenen BusfahrerInnen, Slogans wie „Dublin Bus – Changing with the city“, „Serving the entire community“, welche auf jedem Bus aufgemalt wurden. In den nächsten Jahren wird von Dublin Bus zu überprüfen sein, ob auch innerhalb des Betriebes MigrantInnen ein Aufstieg gelungen ist oder nicht.

Angesichts der sehr engen und restriktiven rechtlichen Möglichkeiten von ausländischen ArbeitnehmerInnen am irischen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und der hohen Abhängigkeit vom ArbeitgeberInnen, stellt sich die Frage, ob sich in der realen Arbeitswelt und vor allem im unqualifizierten Arbeitsmarktbereich Betroffene tatsächlich gegen arbeitsrechtliche Verfehlungen und gegen Diskriminierung wehren. Die Folge wäre durchaus der Verlust des Arbeitsplatzes und somit der Arbeitsgenehmigung. In diesem Sinne stellt sich auch für die irische Regierung die

Frage einer fairen und klaren Einwanderungs- und Integrationspolitik. Gleichzeitig wären von den SozialpartnerInnen noch weitere Maßnahmen zu setzen, um tatsächlich effektive, nicht diskriminierende und integrative Arbeitsplätze zu schaffen.

Norbert Bichl,
Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen
www.migrant.at

Der Artikel entstand in Folge des Besuches irischer Einrichtungen im Bereich Antidiskriminierung im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Midas“

Literatur:

Brennan, Aoife/Conroy, Pauline: Migrant Workers and their Experiences, Dublin 2002.

Immigration Council of Ireland, Labour Migration into Ireland, Dublin 2003.

Interact: Promoting an Intercultural Workplace: Building on Diversity, Dublin 2003.