



**Beratungszentrum
für Migranten
und Migrantinnen**

**Gleichbehandlungs-
und
Antidiskriminierungs-
materialiensammlung
–
GAMS**

Homepagerecherche für GAMS

Warum eine Homepagerecherche?

In erster Linie wird diese Recherche zur Sammlung von betrieblichen Informationen und Initiativen „gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung am Arbeitsplatz“ dienen.

Eine Möglichkeit, Betriebe unter „die Lupe“ zu nehmen, ist die Begutachtung ihrer Homepages. Diese sind nicht nur das Aushängeschild der Firmen, sondern haben vor allem eine Repräsentationsfunktion. Unsere Entscheidung, Homepages von Firmen zu analysieren, war nicht nur aus pragmatischen Überlegungen heraus, um unsere Recherche einfacher zu gestalten, sondern sie basierte vor allem auf unserem Interesse, die Informationen, die auf den Homepages zu finden waren, zu vergleichen. Denn „Was“ Firmen repräsentieren wollen und „Wie“ sie es tun, stellt einen wichtigen Hinweis auf unsere Fragestellungen dar.

Unser Hauptaugenmerk lag darin, festzustellen, inwieweit „Diskriminierung am Arbeitsplatz bzw. Gleichbehandlung“ in den firmeninternen Strategien bzw. deren Politik Eingang gefunden haben, ob und welchen Stellenwert diese in der Präsentation „nach Außen“ einnehmen.

Weiters interessierte uns die Frage nach dem Stellenwert des „Gleichheitsgrundsatzes“ für ArbeitnehmerInnen in den Firmen. Dies betrifft sowohl MigrantInnen wie inländische ArbeitnehmerInnen und Arbeitnehmer gleichermaßen in Bezug auf deren Weiter- und Fortbildungsmöglichkeiten sowie Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb.

Um objektive Vergleiche ziehen zu können bzw. um eine objektive Grundlage zum Vergleichen haben zu können, begrenzten wir die Recherche nicht nur auf österreichische Unternehmen, sondern begutachteten auch Betriebe anderer Länder. Für Deutschland ergab sich ein Vorteil, dass manche Konzerne in beiden Ländern

vertreten sind und sich dadurch ein direkter Vergleich anbot.

Wir grenzten unsere Recherche auch nicht auf eine bestimmte Branche ein, sondern versuchten branchenübergreifend, die breite Palette an Homepages, die sich uns via Internet anbot, ins Visier zu nehmen. Die Palette zog sich über große internationale Konzerne, Mittelbetriebe bis hin zu Kleinmittelbetrieben.

Angesichts unserer Thematik „Gleichbehandlung und Diskriminierung“ versuchten wir allerdings, uns nur auf jene Unternehmen zu fokussieren, von denen wir annahmen, dass sie einen hohen Anteil an ausländischen ArbeitnehmerInnen hätten.

Was ist das Ziel von GAMS durch diese Art von Recherche:

Das Ziel von GAMS ist es, durch diese Recherche Vergleiche zwischen den Firmen in Österreich und den Firmen anderer Länder zu ziehen. Merkmale und Unterschiede in der Art und Weise der Gestaltung der Homepages wurden herausgearbeitet. Da die Produkte von GAMS Frauen und Männer gleichermaßen ansprechen soll, wurde auch auf den Gender Aspekt geachtet. Die Grafik, Form und Farben der recherchierten Homepages könnten sowohl für die Materialiensammlung als Beispiel dienen, wie auch für die eigene Homepageerstellung relevant werden.

Was ist durch EQUAL entstanden?

Bereits 1997 wurde in Amsterdam ein allgemeiner Antidiskriminierungsparagraph in die Europäischen Verträge aufgenommen. Der Artikel 13 des Vertrags beinhaltet, „Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen“.

Die Europäische Gemeinschaftsinitiative EQUAL hat sich zum Ziel gesetzt strukturelle Diskriminierung und Ungleichheiten am Arbeitsmarkt zu bekämpfen.

Seit Beginn von EQUAL findet eine thematische Auseinandersetzung mit der Diskriminierung am Arbeitsmarkt bzw. im Betrieb statt. Bereits in der ersten Antragsrunde der Gemeinschaftsinitiative haben sich in Österreich einige Entwicklungspartnerschaften und Module mit diesem Aspekt beschäftigt. Dies wird besonders durch das Interesse und die Einbeziehung von Firmen noch verstärkt. Als Beispiel sollen hier die Entwicklungspartnerschaften „Gleiche Chancen im Betrieb“ und „INTERkulturLOTSEN“ genannt werden.

Erwähnt sollen hier auch die Auszeichnungen von **Trigos** werden, einer Initiative von

Caritas, Österreichischem Roten Kreuz, SOS-Kinderdorf, WWF, Industriellenvereinigung, Wirtschaftskammer und HUMANS.WORLD. Bei der Recherche von 26 Firmen hat sich gezeigt, dass diese Firmen wohl zum Teil sehr gute Möglichkeiten und Chancen den MitarbeiterInnen bieten und das Wohl ihrer MitarbeiterInnen im Vordergrund steht, jedoch sich dies auf deren Homepages noch nicht widerspiegelt.

Vergleich Österreich und Deutschland

Generell kann gesagt werden, dass deutsche Firmen häufiger „Werte der ethnischen Zugehörigkeit“ beinhalten. Besonders auffallend sind die Unterschiede von großen Konzernen, die sowohl in Österreich wie auch in Deutschland vertreten sind. Deutsche Firmen weisen auf Diskriminierung hin, bei österreichischen Firmen hingegen findet kaum eine Thematisierung statt.

Eindeutig sichtbar sind die Unterschiede zwischen Österreich und Deutschland, wenn man die Homepages der österreichischen Firmen betrachtet, die über Links der deutschen Schwesterfirmen (.de) angeklickt und erreicht werden.

Deutsche Firmen zeigen eine Auseinandersetzung mit der Thematik und führen ethnische, kulturelle und religiöse Werte an. Meist sind diese in der Firmenphilosophie niedergeschrieben.

Weiterbildungsangebote, -maßnahmen und Aufstiegsmöglichkeiten werden explizit dargestellt. Es wird der Eindruck vermittelt, dass die MitarbeiterInnen einen wichtigen Stellenwert im Betrieb haben und in dem Sinne für die Qualität und den Umsatz des Betriebes mitverantwortlich sind. Daher ist die Firma auch auf sie angewiesen.

Österreich:

In Österreich wurden die Homepages von Klein-, Mittel- wie auch Großunternehmen (Reinigungsfirmen, Baufirmen, Beratungseinrichtungen, Tankstellen, Banken, Verwaltung....) untersucht. Zumeist wurde bezüglich MitarbeiterInnen und Personal lediglich Weiterbildungsmöglichkeiten angeführt. Gleichbehandlung in österreichischer Unternehmenskultur und Politik hat noch keinerlei Stellenwert erlangt. Wir denken, dass hierzu eine Sensibilisierung sowohl in der Arbeitswelt als auch im gesellschaftlichen Umgang mit den seit Jahrzehnten hier lebenden ausländischen BewohnerInnen erforderlich ist und es einem Umdenken bedarf. Jedoch soll hier auch erwähnt werden, dass mit der Tatsache, dass diese Werte und

Firmenphilosophien nicht auf den Firmenhomepages erscheinen, in keinerlei Hinsicht besagt werden soll, dass sich diese Firmen nicht mit der Thematik auseinandersetzen und darüber keine Kommunikation führen.

In österreichischen Unternehmen konnten vereinzelt Good Practice Beispiele beobachtet werden, diese sind jedoch noch in der Anfangsphase.

Anschreiben der Firmen:

Um an weitere, für die GAMS-Materialiensammlung relevante Informationen zu gelangen, wurden ausgewählte Firmen kontaktiert und angeschrieben.

Das Auswahlkriterium der Firmen erfolgte nach dem von uns angenommenen höheren Anteil an MigrantInnen in diesen Betrieben. Sehr oft konnten die zuständigen Personen nicht eruiert werden. Der Schriftverkehr lief per e-Mail und per Fax. Die Firmen und Einrichtungen wurden gebeten, Informationen zum Thema zu geben und falls vorhanden, betriebliche Materialien zur kulturellen Vielfalt zur Verfügung zu stellen, worauf die Firmen größtenteils auch antworteten.

Deutsche und schwedische Firmen sendeten Materialien per Post und beantworteten die Fragen per e-Mail – z. B. IKEA, VW-Deutschland, Thyssen, Ford.

VW-Deutschland unterstützt die UN-Initiative „Global Compact“ - „Chancengleichheit und Gleichbehandlung, ungeachtet von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Staatsangehörigkeit, sexueller Ausrichtung, sozialer Herkunft oder politischer Einstellung, soweit diese auf demokratischen Prinzipien und Toleranz gegenüber Andersdenkenden beruht, wird gewährleistet.“

Einige österreichische Betriebe schlugen von sich aus vor, ein persönliches Gespräch diesbezüglich zu führen. Die Firma ISS Facility Service GmbH hat bereits länger Ansätze in diese Richtung gesetzt und wirkt im Equal-Projekt MaDiCu mit. Dabei handelt es sich um ein Theaterstück, wo gewisse Themen vorgegeben werden, die MitarbeiterInnen jedoch frei und spontan dieses Stück spielen.

Eine andere Firma kennt die Problematik von Diskriminierungen, sowohl zwischen den verschiedenen Ethnien, wie auch zwischen „ÖsterreicherInnen“ und MigrantInnen. Sie haben sich jedoch bislang in dem Sinne noch nicht damit auseinandergesetzt, da bisher trotzdem alles reibungslos funktioniert und die MitarbeiterInnen sich an die Personalstelle wenden können.

Ergebnisse:

Einige Firmen, mit denen ein Gespräch geführt wurde, hatten Probleme, Diskriminierung als ein vorhandenes Phänomen zu thematisieren. Die Probleme wurden lediglich mit Unterschieden und Meinungsverschiedenheiten zwischen den AuftraggeberInnen und MigrantInnen dargestellt und weniger im Zusammenhang mit Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe usw. gebracht.

Der Kunde kann Wünsche äußern und damit firmeninterne Gegebenheiten wie das Kopftuchtragen oder die schwarze Haarfarbe beeinflussen. In einem Fall wurde berichtet, dass die Gäste eines Hotels die schwarze Hautfarbe des Personals beanstandeten. Der Kunde wird von vielen Firmen als „König“ betrachtet und dadurch findet eine Anpassung an diesen statt, wodurch für viele Firmen die Auswahl des Personals von Kundenwünschen abhängig gemacht wird. Für einige Firmen waren Deutschkenntnisse weniger wichtig aber für die meisten Firmen stellten diese Kenntnisse eine Grundvoraussetzung dar. Die Schriftsprache, die immer mehr von den Firmen erwünscht wird, stellt für bestimmte Personengruppen - insbesondere auch Frauen - eine Hürde dar. Eine der Firmen lässt die Bewerbungsbögen gleich vor Ort ausfüllen. Die Kontrolle der Deutschkompetenz in Wort und Schrift wird dadurch direkt vor Ort ermittelt.

Insbesondere für Analphabetinnen, die zwar über mündliche Deutschkompetenz verfügen, aber nicht imstande sind, einen Fragebogen auszufüllen, stellt dieses Auswahlverfahren eine unüberwindbare Barriere und somit ein Ausschlussgrund dar. Dadurch werden AnalphabetInnen, insbesondere aus der Türkei, ausgeschlossen. Die Firmen sind oft gezwungen, den Anforderungen der Kunden gemäß, das Personal auszuwählen, da man sonst KundInnen verlieren könnte.

Eine der Firmen zeigte auf, dass Diskriminierungen und Mobbing am Arbeitsplatz nur durch die Fluktuation und die häufigen Krankenstände erkundet, vermutet bzw. begründet werden kann. Zwar können sich die MitarbeiterInnen an das Personalbüro wenden, jedoch ist eine offene Austragung der Auseinandersetzung nicht gegeben. Eine Firma beispielsweise hat eine Person mit Herkunft aus dem Gebiet des ehemaligen Jugoslawiens angestellt, um eine Ansprechperson für die überwiegend aus Ex-Jugoslawien stammenden MitarbeiterInnen anzubieten.

Firma ISS hat sich mit der Thematik schon länger auseinandergesetzt und zeigt großes Interesse in diese Richtung weitere Schritte zu setzen. Diese Firma legt besonders großen Wert darauf, die vorhandenen Ressourcen der MigrantInnen

aufzudecken und zu stärken. Sie bietet eigene Deutschkenntnisse innerhalb der Dienstzeit an, wo DeutschlehrerInnen von ISS angestellt werden. Die Erfahrung zeigt, dass besonders Frauen aus verschiedenen Gründen nicht die Möglichkeit haben auswärts einen Deutschkurs zu besuchen. Durch dieses Angebot soll der Zugang insbesondere für Frauen erleichtert werden.

Durch Fragebögen soll die Zufriedenheit eruiert werden. Diese werden auch in die Hauptsprachen der MitarbeiterInnen übersetzt.

Grundsätze und Werte:

In den meisten Grundsätzen liegt der Schwerpunkt in der Innovation und Weiterbildung der MitarbeiterInnen. Es konnten nur wenige Grundsätze, die auch die ethnischen und religiösen Werte einbeziehen, aus den Homepages entnommen werden.

DIW-Instandhaltung:

„Wir behandeln unsere Mitarbeiter nicht als „Die Angestellte, den Arbeiter, Das Personal, Die Belegschaft“, sondern zu allererst als Menschen.“

ASSA:

„Die Personen, die für uns tätig sind, wollen wir achten, ihnen einen würdigen Arbeitsplatz bieten und ihren Einsatz anerkennen. Unabhängig davon, wer diese Menschen sind, welcher Religion sie angehören und woher sie kommen. Die einzigen Kriterien ihrer Beurteilung sind ihre Verlässlichkeit, ihr Fleiß und ihre Treue zu Firma und zu Kollegen.“

SHELL:

„Wir unterstützen die fundamentalen Menschenrechte im Rahmen der uns als Wirtschaftsunternehmen zugewiesenen Rolle.“

BP-Grundsätze der Geschäftspolitik

„Wir werden unserem Geschäft mit Integrität nachgehen und dabei unterschiedliche Kulturen, die Menschenwürde und die Menschenrechte respektieren – in allen Ländern, in denen wir tätig sind.“

„Wir verpflichten uns, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem gegenseitiges Vertrauen und gegenseitiger Respekt herrschen, in dem Diversity & Inclusion (Vielfalt und Einbeziehung) geschätzt werden und in dem jeder, der für BP arbeitet, fair behandelt wird, ohne Diskriminierung.“

Was haben wir erreicht?

Eine thematische Auseinandersetzung mit den Firmen und den bisher geführten GesprächspartnerInnen, Fakten und Tatsachen wurden erkundet und niedergeschrieben und eine Art Öffentlichkeitsarbeit wurde gestartet. Eine Thematisierung und somit auch eine Sensibilisierung zeigte sich bereits bei der Kontaktaufnahme mit den ausgewählten Betrieben und durch die Firmen selbst.

