ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Frey, Volker

Article

Antidiskriminierung: Arbeitsmarktpolitische Institutionen und Maßnahmen auf dem Prüfstand

Wirtschaft und Gesellschaft (WuG)

Provided in Cooperation with:
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Suggested Citation: Frey, Volker (2004) : Antidiskriminierung: Arbeitsmarktpolitische Institutionen und Maßnahmen auf dem Prüfstand, Wirtschaft und Gesellschaft (WuG), ISSN 0378-5130, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien, Vol. 30, Iss. 4, pp. 575-582

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/332684

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

BERICHTE UND DOKUMENTE

Antidiskriminierung: Arbeitsmarktpolitische Institutionen und Maßnahmen auf dem Prüfstand

Volker Frey

Antidiskriminierung ist in den letzten Jahren zu einem viel verwendeten Begriff geworden. Der neu formulierte Artikel 13 EG-Vertrag (EGV), der durch den Amsterdamer Vertrag eingefügt wurde, und die auf seiner Grundlage erlassenen „Antidiskriminierungs-Richtlinien" haben ihm einen konkreten Inhalt gegeben. Seit dem 1. Juli 2004 ist das neue Gleichbehandlungsgesetz – das zentrale Umsetzungsgesetz der beiden Richtlinien – nun in Kraft. Über die rein legistische Umsetzung hinaus entstehen dadurch neue Anforderungen an und nötige Kooperation von Wirtschaft, ArbeitnehmerInnenvertretungen, Sozialpartnerschaft, Zivilgesellschaft und Behörden. Diese sollen – mit dem Schwerpunkt auf rassistischer Diskriminierung am Arbeitsmarkt – kurz skizziert werden.

1. Das Artikel 13-Paket

Artikel 13 EGV besagt: „Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen dieses Vertrages kann der Rat im Rahmen der durch den Vertrag auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen." Auf dieser Grundlage wurden die bereits bestehenden EU-Richtlinien zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt durch die beiden so genannten „Antidiskriminierungs-Richtlinien" ergänzt, die „Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft" (Antirassismus-RL) und die „Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf" (Rahmen-RL).

Der Kern beider Richtlinien besteht in einem weit gefassten Diskriminierungsverbot für die Arbeitswelt, die Antirassismus-RL verbietet zusätzlich noch Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum.

2. Gesetzliche Umsetzung in Österreich

Die Umsetzung ins österreichische Recht erfolgt für private Arbeitsverhältnisse und den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen von Privaten und dem Bund im Gleichbehandlungsgesetz.

Daneben sind eine Novelle des Behinderteneinstellungsgesetzes und ein Behindertengleichstellungsgesetz in Arbeit. Die Länder setzen die Richtlinien bezüglich des öffentlichen Dienstrechtes und des Zugangs zu Gütern und Dienstleistungen in eigenen Gesetzen um.

Daraus ergeben sich schon zwei Schwachpunkte, die in diesem Rahmen aber nur angedeutet werden können: Die Unübersichtlichkeit, die sich aus den vielen Gesetzen mit verschiedenen Regelungsansätzen und Institutionen insbesondere bei Mehrfachdiskriminierung ergibt, wird das österreichische Antidiskriminierungsrecht zu einer Materie für einen engen Kreis von SpezialistInnen machen. Die so genannte Hierarchisierung – also die Tatsache, dass für unterschiedliche Gruppen in den einzelnen Lebensbereichen ein unterschiedlicher Schutz vor Diskriminierung besteht – lässt die Umsetzung als nur zögerlich und wenig ambitioniert erscheinen. Gerade im Gleichbehandlungsgesetz wurde viel Phantasie darauf verwendet, den Richtlinien formal Genüge zu tun, ohne sie aber tatsächlich in allen Fällen sinnvoll anwendbar zu machen. Die erhoffte symbolische Ächtung von Diskriminierung durch Bund und Länder wird auf diese Weise jedenfalls nicht erreicht.

3. Antidiskriminierung als Voraussetzung für einen leistungsfähigen Markt

Österreich gehört zu den europäischen Nachzüglern, was Antidiskriminierung angeht. Während zum Zeitpunkt der Erlassung der beiden Richtlinien im Jahr 2000 mehrere Mitgliedstaaten der EU (besonders Großbritannien, die Niederlande, Schweden und Irland) über ein teilweise sehr ausgeprägtes System zur Bekämpfung verfügten, gab es hierzulande nur einige strafrechtliche Bestimmungen.

Antidiskriminierung bezweckt im Kern einen gleichberechtigten Zugang aller Menschen zu marktwirtschaftlichen Verteilungsmechanismen. Zu diesen zählen neben Erwerbsarbeit die Versorgung mit Wohnraum, aber auch alle anderen Güter und Dienstleistungen, die der Gesellschaft von Privaten oder staatlichen Stellen angeboten werden. Antidiskriminierung soll sicherstellen, dass keine dauerhafte Spaltung in privilegierte MarktteilnehmerInnen und ausgeschlossene bzw. benachteiligte stattfindet.

Erst wenn dieser gleiche Zugang zu vertraglichen Austauschverhältnissen faktisch gegeben ist, sind grundlegende rechtliche Strukturen einer Marktwirtschaft – paradigmatisch in der Privatautonomie ausgedrückt – wirksam. Dabei ist zu beachten, dass Privatautonomie nie ein natürliches und absolutes, sondern immer ein rechtlich klar definiertes und damit auch begrenztes Institut war. Es musste immer im Hinblick auf konkrete gesellschaftliche Herausforderungen (zivil)rechtliche Lösungen bieten, zu nennen sind insbesondere die Entwicklung des Arbeitsrechts, das Wettbewerbsrecht, Mietrecht, Regelungen über Allgemeine Geschäftsbedingungen sowie das Konsumentenschutzrecht.

Insofern erzwingt Antidiskriminierung einen Paradigmenwechsel, der in anderen Bereichen bereits erfolgt ist. So wie das österreichische Konsumentenschutz- und Kartellrecht – ebenfalls auf Druck bzw. nach Vorbild des EU-Rechts – von einem stark strafrechtlichen/verwaltungsrechtlichen zu einem überwiegend zivilrechtlichen umgestellt wurden, sind die vereinzelten (verwaltungs)strafrechtlichen Bestimmungen zur Verhinderung von Diskriminierung

durch zivil- und insbesondere arbeitsrechtliche zu ergänzen.

Dabei sind die unterschiedlichen Ziele von Straf- und Zivilrecht zu berücksichtigen: Strafrecht soll vor vorsätzlichen oder fahrlässigen Eingriffen in fremde Rechtsgüter schützen. Strafen werden nach der subjektiven Vorwerfbarkeit verhängt, Geldstrafen fließen an die Republik. Zivilrechtlich aber ist es möglich, unabhängig vom Vorsatz an die Ergebnisse eines Verhaltens Rechtsfolgen zu knüpfen.

Das Verbot mittelbarer Diskriminierung gilt, wenn ein Verhalten zu einseitigen, ungerechtfertigten Nachteilen bestimmter Gruppen führt – selbst (und zwar sogar ausschließlich) dann, wenn diese Folgen nicht beabsichtigt waren. Es geht also um ein Herbeiführen von fairen Marktzugangschancen und greift somit auch dann, wenn keine rassistischen oder fremdenfeindlichen Motive im Spiel sind. Die Eingriffe in das Marktgeschehen erfolgen repressiv, also ex-post: Das GlBG sieht keinen Kontrahierungszwang, aber Schadenersatzansprüche im Fall einer Diskriminierung vor. Von den MarktteilnehmerInnen wird grundsätzlich vermutet, dass sie sich gesetzeskonform verhalten. Die vorwiegende Rechtsfolge ist Schadenersatz, der direkt den Diskriminierungsopfern zur Kompensation ihrer materiellen oder immateriellen Schäden zugesprochen wird.

Auf den ersten Blick scheinen diese Bestimmungen Unternehmen und ArbeitgeberInnen einseitig zu belasten. Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass Antidiskriminierung für diese, wie auch für ArbeitnehmerInnen und KonsumentInnen positive Effekte erwarten lässt. Zu denken ist beispielsweise an verbesserten Einsatz von Humanressourcen, höhere Produktivität und weniger Krankenstände durch Verhinderung von Belästigungen am Arbeitsplatz, Verbesserung des Arbeitsklimas und an einen entsprechenden Imagegewinn nach innen und nach außen. Darüber hinaus werden durch das Verbot von Belästigung, die eine Form von Diskriminierung darstellt, auch ArbeitnehmerInnen zur Einhaltung der entsprechenden Bestimmungen des GlBG verpflichtet. Antidiskriminierung berechtigt und verpflichtet somit alle.

Am Beispiel der Dequalifizierungsproblematik ist am besten darzustellen, dass Diskriminierung überhaupt nicht auf einer Ebene allein zu beseitigen ist: Neben dem Gesetzgeber – bei gesetzlichen Anerkennungsvoraussetzungen für ausländische Bildungsabschlüssen – und der Verwaltung – bei ihrem Vollzug – sind die arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen bei der Berücksichtigung spezieller Bedürfnisse, Unternehmen beim individuellen Umgang mit anderen Ausbildungssystemen und der Wertschätzung auch informeller Ressourcen gefordert. Die Abstimmung von solchen vielschichtigen, auf unterschiedlichen Ebenen stattfindenden Maßnahmen stellt eine besondere Herausforderung dar.

4. Sozial- und gesellschaftspolitische Ziele von Antidiskriminierung

Neben dem wirtschaftspolitischen Interesse, die Möglichkeiten und Fähigkeiten der Bevölkerung möglichst umfassend zu nutzen, gibt es aber eine Reihe weiterer gesellschafts- und sozialpolitischer Gründe für Antidiskriminierungsmaßnahmen.

Der – vorsätzlich herbeigeführte oder faktische – Ausschluss ganzer Bevölkerungsgruppen aus dem Erwerbsleben belastet nicht nur die Sozialbudgets und straft das Idealbild der mündigen, selbstverantwortlichen MarktteilnehmerInnen Lügen, sondern bietet

eine Menge Zündstoff für gesellschaftliche Auseinandersetzungen, die nicht auf die betroffenen Gruppen beschränkt bleiben. Die folgenden Zahlen geben einen groben Hinweis auf den Umfang des Anwendungsbereichs des neuen GlBG. Nach den Daten der letzten Volkszählung 2001 (Statistik Österreich) leben

- in Österreich 710.926 Personen (8,85%) ohne österreichische Staatsbürgerschaft und 1.003.399 (12,49%), die außerhalb Österreichs geboren wurden,
- in Wien 16,4% der Wohnbevölkerung ohne österreichische Staatsbürgerschaft (Wiener Integrationsfonds 7) und
- etwa 10% der Bevölkerung homosexuell.
- Über 50% der Bevölkerung sind Frauen, und
- die Wahrscheinlichkeit, auf Grund des Alters diskriminiert zu werden, betrifft potenziell alle Menschen mehrfach im Laufe ihres Erwerbslebens, nämlich zuerst als zu Junge und später als zu Alte.

Die negativen Folgen, die durch mangelhafte Ausnützung eines so großen Teils der Erwerbsbevölkerung für Unternehmen entstehen, lassen sich schwer exakt beziffern, sind aber als gegeben anzunehmen. Darüber hinaus sind die Kosten, die dadurch für die Sozialbudgets entstehen, ebenfalls als bedeutend einzuschätzen, wurden aber bisher – soweit ersichtlich – für Österreich noch nie seriös abgeschätzt.

5. Schlechterstellung: Defizit- oder diskriminierungsbedingt?

Benachteiligungen im Erwerbsleben werden üblicherweise anhand von zwei Thesen erklärt: durch die Defizit- und die Diskriminierungsthese. Die Defizitthese geht davon aus, dass die betroffenen Personen oder Gruppen über mangelhafte Sprachkenntnisse oder ungenügende oder nicht nachgefragte Ausbildungen verfügen. Die Diskriminierungsthese postuliert dagegen, dass Benachteiligungen durch rassistisch motivierte unmittelbare Schlechterbehandlung (unmittelbare Diskriminierung) oder durch manche Gruppen nicht ausreichend berücksichtigende Verhaltensweisen oder gesetzliche und organisatorische Ausschließungsmechanismen (strukturelle und mittelbare Diskriminierung) erfolgen.

Bei der Beurteilung der Stellung von MigrantInnen am Arbeitsmarkt kann das Zusammenspiel beider Erklärungsmodelle eindrücklich dargestellt werden. Im Ergebnis ist die Diskriminierungsthese die weitaus bedeutendere, da sich Benachteilungen oft fortsetzen, wenn sprachliche oder ausbildungsbedingte Defizite überwunden wurden oder gar nie bestanden haben.

6. Anforderungen an die Sozialpartnerschaft

Die Tatsache, dass potenziell alle Menschen im Laufe ihres Lebens Diskriminierungen auf Grund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters, einer Behinderung oder ihrer sexuellen Orientierung ausgesetzt sein können, und die Auswirkungen von Diskriminierung weit über den Arbeitsmarkt hinausgehen, zeigen bereits, dass dieses Thema noch lange auf der arbeitsmarktpolitischen Agenda bleiben wird. Deshalb sollen die Anforderungen, die das GlBG an Unternehmen und Betriebsräte und Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen stellt, kurz skizziert werden.

Für Unternehmen ist vor allem die Verhinderung von mittelbarer Diskrimi-

nierung eine neue Herausforderung. Mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn „dem Anschein nach neutrale Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich" (§ 19 Abs. 2 GlBG).

Definitionsgemäß muss also keine Diskriminierung beabsichtigt sein – dann läge nämlich ein Fall von unmittelbarer Diskriminierung vor –, sondern die Auswirkungen allein lösen die entsprechende Rechtsfolge aus. Schon bisher bestand dieses Verbot mittelbarer Diskriminierung für das Verhältnis von Männern und Frauen, nun wird es auf die vier genannten Gründe ausgedehnt (im Entwurf zur Novellierung des Behinderteneinstellungsgesetzes auch auf den Diskriminierungsgrund der Behinderung). Bei vielen Unternehmensentscheidungen können solche mittelbaren Diskriminierungen für eine der genannten Gruppen entstehen, und es ist praktisch unmöglich, im Vorhinein alle möglichen ungleichen Auswirkungen auf alle Gruppen abzuschätzen. Um sich vor Sanktionen zu schützen, müssen ArbeitgeberInnen nicht nur die Diskriminierung abstellen, sondern auch nachweisen, dass diese auf Grund eines Verhaltens entstanden ist, das an einem rechtmäßigen Ziel orientiert war und die getroffene Entscheidung angemessen und erforderlich war.

Das wird nur unter zwei Voraussetzungen gelingen: Es müssen an Gleichbehandlung orientierte Entscheidungskriterien definiert werden, die in diskriminierungsanfälligen Prozessen angewandt werden. Diese Entscheidungen müssen dokumentiert sein. Mit anderen Worten: Es muss nachgewiesen werden, dass solche Verfahren an der Vermeidung von Diskriminierung orientiert sind und im Einzelfall auch danach gehandelt wurde. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit von Rationalisierung und Dokumentation, die für größere Unternehmen wohl leichter zu erfüllen sein wird als für Klein- und mittlere Unternehmen (KMU). Während große Unternehmen solche Maßnahmen wohl relativ leicht in ihre Prozesse der Personal- und Organisationsentwicklung integrieren können – und die typischen Angebote von Unternehmensberatungen vor allem diese ansprechen –, wird es für die Verwirklichung einer nicht diskriminierenden Arbeitswelt entscheidend sein, entsprechende Maßnahmen für KMU zu entwickeln.

Das GlBG mit seinen spezifischen Rechtsfolgen dient dabei primär als Anreiz für die Veränderung von betrieblichen Abläufen und Entscheidungen. Die Höhe des Schadenersatzes, den die Gerichte gerade in den ersten Jahren bei Diskriminierungen verhängt, wird darüber entscheiden, ob Unternehmen aus rein betriebswirtschaftlichen Überlegungen Impulse zur Gleichbehandlung setzen.

Betriebsräte, ÖGB und Arbeiterkammern sind in der Vertretung von diskriminierten Gruppen aber ebenfalls gefordert. Neben einem entsprechenden Beratungsangebot und einer Sensibilität zur Erkennung von Diskriminierung sind gerade für sie langjährige Positionen wie der „Vorrang der Inländerbeschäftigung" zu überdenken und neu zu formulieren. Weiters ist zu überle-

gen, ob die Vertretung von „Minderheiten" durch den Betriebsrat erfolgen soll oder spezielle Organe (Ombudspersonen, Vertrauenspersonen usw.) zu einem effektiveren Schutz vor Diskriminierung beitragen können. Mit der Forderung nach dem passiven Betriebsratswahlrecht für Drittstaatsangehörige wurde bereits ein Schritt in diese Richtung unternommen.

Schließlich sind zwei institutionelle Neuerungen zu nennen, die einen Abstimmungsbedarf insbesondere mit AK und ÖGB erfordern. Die Ausweitung der Gleichbehandlungskommission und -anwaltschaft auf die „neuen" Diskriminierungsgründe und in der Arbeitswelt und auf den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen bezüglich der ethnischen Zugehörigkeit wird sich leicht nach Vorbild des bestehenden Verhältnisses im Bereich der Berücksichtigung von Geschlechtsbelangen entwickeln lassen. Die beiden Richtlinien sehen aber auch die Einbeziehung der Zivilgesellschaft vor. Diese ist im GlBG durch Erwähnung des „Klagsverbandes zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern" (http:// www.klagsverband.at) erfolgt. Er steht allen Organisationen offen, die sich mit dem Abbau von Diskriminierung beschäftigen. Derzeit gibt es vier Mitglieder – ZARA (Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit), die Homosexuelle Initiative Wien, Bizeps (Zentrum für selbstbestimmtes Leben) und den Österreichischen Gehörlosenbund. Der Klagsverband hat sich zur Aufgabe gesetzt, Verfahren zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern zu führen, Öffentlichkeitsarbeit zu diesem Thema zu betreiben und die Rolle von Nichtregierungsorganisationen bei der Antidiskriminierung bekannt zu machen. Im GlBG ist er ausdrücklich zur Beteiligung an Verfahren im Rahmen der einfachen Nebenintervention ermächtigt. Damit ist erstmals – zumindest in der Arbeitswelt – einer rein zivilstaatlichen Organisation eine solche – öffentliche! – Aufgabe übertragen worden. Seine Stellung im Rechtsschutzsystem lässt sich schwer vorhersehen, da es keine Vorbilder dafür gibt. Ein Abstimmungsbedarf mit den bestehenden Organisationen ist aber jedenfalls nötig.

7. Maßnahmen und Instrumente

Aus den bisherigen Ausführungen ergibt sich bereits, dass Antidiskriminierung auf allen arbeitsmarktbezogenen Ebenen einen Handlungsbedarf erzeugt und nicht durch punktuelle Maßnahmen verwirklicht werden kann.

Eine gute Orientierung und Klassifizierung europaweit gesetzter Maßnahmen bietet ein internationaler Vergleich, der folgende Formen betrieblicher Bekämpfung von (rassistischer) Diskriminierung und Ausgrenzung unterscheidet:[1]

- Schulungsmaßnahmen für MigrantInnen,
- Berücksichtigung kultureller Unterschiede,
- Maßnahmen gegen rassistische Einstellungen,
- Antidiskriminierungsmaßnahmen,
- Gleichstellungspolitik und positive Maßnahmen zur Verbesserung der Stellung benachteiligter Gruppen,
- *Diversity Management*.

Diese Liste ist strikt prioritär zu verstehen. Schulungsmaßnahmen für MigrantInnen (z. B. Sprachkurse) sind am leichtesten und ohne Eingriffe in die Betriebskultur und -abläufe durchzuführen. Weiter gehende Maßnahmen erfordern Anpassungen betrieblicher Abläufe bis hin zu komplexen *Change Management*-Prozessen. *Diversity Ma-*

nagement umfasst deshalb in diesem Verständnis – bei allen inhaltlichen Unschärfen, die diesem Begriff nach wie vor anhaften und bei seinem oft unpolitischen, primär an Kapitalinteressen orientierten Ansatz[2] – zwingend alle vorherigen Maßnahmen.

Wie können solche Maßnahmen umgesetzt werden? Auf überbetrieblicher Ebene bieten sich als Rahmen für betriebliche Einzellösungen Kollektivverträge an. Auf Betriebsebene können solche Vereinbarungen zwischen Unternehmensleitung und Betriebsräten verankert werden. In Deutschland gibt es bereits seit einigen Jahren Ansätze zu verbindlicher Antidiskriminierungspolitik auf Betriebsebene. Zu nennen sind insbesondere die „Eckpunkte für eine Betriebsvereinbarung zur Gleichbehandlung" des DGB und der IG Metall.[3] Im Rahmen der Equal Entwicklungspartnerschaft „Open Up" wird derzeit versucht, eine solche Betriebsvereinbarung zu erarbeiten (http://noracism.net/openup). Betriebsvereinbarungen bieten sich vor allem an, da sie einen gewohnten Rahmen für ein neues Thema bieten.

Für Österreich ist dagegen der Ansatz von wahren Verhaltenskodizes neu. Sie waren bisher eher in Bezug auf Umweltverträglichkeit, Kinderarbeit etc. gebräuchlich. Als reine Selbstverpflichtung der Unternehmensleitung ermöglichen sie, Themen anzusprechen und Lösungen zu entwickeln, die den Rahmen von Betriebsvereinbarungen sprengen. Solche Verhaltenskodizes werden im Rahmen der Equal-Entwicklungspartnerschaft „Gleiche Chancen im Betrieb" sowohl mit (halb)öffentlichen Organisationen und Unternehmen erarbeitet (http://www.gleichechancen.at). Diese Erfahrungen werden in Kriterien für ein Gütesiegel eingearbeitet.

8. Ausblick

Antidiskriminierung ist durch die Umsetzung der beiden Antidiskriminierungs-Richtlinien der EU auch in Österreich zu einem politisch und betrieblich wichtigem Thema geworden. Der Schwerpunkt liegt dabei auf dem Arbeitsmarkt, obwohl – auf weniger Diskriminierungsgründe eingeschränkt – auch der Zugang zu Gütern und Dienstleistungen umfasst ist. Das bisherige Arbeitsrecht wird dadurch nachhaltig ergänzt, woraus sich für alle arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen sowohl die Notwendigkeit von Positionierung als auch konkreter Maßnahmen ergibt.

Da es sich um ein Thema handelt, das nicht auf die sozialpartnerschaftliche Interessenlogik ArbeitnehmerInnen einerseits und ArbeitgeberInnen andererseits reduziert werden kann, sind neue Wege der Kooperation gefragt und bewährte Instrumente (Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen) auf ihre Adaptierbarkeit und mögliche Ergänzung zu untersuchen.

Anmerkungen

[1] Wrench (2002).
[2] Krell (2004); Belinszki (2003).
[3] IG Metall.

Literatur

Belinszki, Eszter (Hrsg.), Diversity Management: Best Practices im internationalen Feld (2003).

IG Metall, Eckpunkte für eine Betriebsvereinbarung zur Gleichbehandlung, auf: http://www.igmetall.de/betriebsraete/betriebsvereinbarungen.

Statistik Österreich, Bevölkerung 2001 nach Staatsangehörigkeit (http://www.statistik.at/gz/staatsangehoerigkeit.pdf).

Wiener Integrationsfonds, MigrantInnen in Wien 2001 (Daten&Fakten&Recht Report 2001, Wien 2002).
Wrench, John, Diversity Management, discrimination and ethnic minorities in Europe. Clarifications, critiques and research agendas (Norrköping 2002).
Krell, Gertraude, Managing Diversity: Chancengleichheit als Wettbewerbsfaktor, in: Krell (Hrsg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik (4. Auflage, Wiesbaden 2004) 42ff.

„Wirtschaftswissenschaftliche Tagungen der Arbeiterkammer Wien"
Reihe Band 8

„US-amerikanisches und EUropäisches Modell"

hrsg. von Michael Mesch und Agnes Streissler

Vorwort

Erich Hödl
Grundzüge eines Europäischen Wirtschaftsmodells

Peter Filzmaier
Vom Wohlfahrtsstaat zur Plutokratie? Geld als Schlüssel des Erfolges im politischen Wettbewerb der USA

Jürgen Hoffmann
Übernimmt EUropa das US-amerikanisches Modell? Varianten des Kapitalismus: Liberale (anglo-amerikanische) und koordinierte (kontinentaleuropäische) Marktwirtschaften unter dem Druck der Globalisierung

Michael Landesmann
Wettbewerbsfähigkeit: USA und EU

Stephan Schulmeister
Das europäische und das amerikanische Modell in der Abfolge von Real- und Finanzkapitalismus

Agnes Streissler
Europa und die USA – Ein Vergleich der Sozialsysteme

Richard Sturn, Franz Prettenthaler
Verteilungskonsequenzen und Effizienzaspekte des Wohlfahrtsstaats: Koordinaten eines Vergleichs alternativer Designs

Wien 2004, 192 Seiten, € 25,-

Bestellungen bei: LexisNexis Verlag ARD Orac, A-1030 Wien, Marxergasse 25
Tel. 01/534 52-0, Fax 01/534 52-140, e-mail: verlag@lexisnexis.at