



Pressemitteilung

21/03/2024

Rassismus ist auf dem Arbeitsmarkt immer noch zu präsent.

Im Jahr 2023 eröffnete Unia 670 Dossiers im Zusammenhang mit rassistischen Merkmalen. Fast ein Drittel betrafen den Bereich Beschäftigung. "Es gibt Möglichkeiten, diese Zahl zu senken denn Diskriminierung am Arbeitsplatz kann oft vermieden werden, wenn Vorbeugung groß geschrieben wird. Unia befürwortet die Stärkung der Arbeitsinspektion und die Einführung einer verpflichtenden Politik zur Vorbeugung von Diskriminierung am Arbeitsplatz", sagt Patrick Charlier, Direktor von Unia.

Arbeitsbeziehungen am problematischsten

Von den 200 Fällen, die Unia im Zusammenhang mit dem Antirassismusgesetz im Bereich der Beschäftigung eröffnet hat, geht es bei fast der Hälfte um problematische Arbeitsbeziehungen (mit Kollegen, Kunden, Vorgesetzten). Darunter sind viele Fälle von Mobbing: Eine Person, die regelmäßig aufgrund ihrer Herkunft beleidigt wird und schließlich kündigt, da die Personalabteilung nichts unternimmt; eine andere, die von einem neuen Vorgesetzten schikaniert wird und deren Vertrag nicht verlängert wird, obwohl ihre Beurteilungen zuvor immer positiv waren; oder eine Person, die auf eine Bewerbung keine Antwort erhält, wenn sie ihren Namen ausländischer Herkunft erwähnt, aber zu einem Interview eingeladen wird, wenn sie die gleiche Bewerbung mit einem "belgischen" Namen einreicht.

Von den 670 Fällen von Rassismus wurden darüber hinaus 25% im Bereich "Leben in der Gesellschaft" und 15% im Bereich Güter und Dienstleistungen (Wohnen, Transport, Handel) eröffnet.

Stärkung der Arbeitsinspektion

In den letzten Jahren hat die Arbeitsinspektion zusätzliche Kompetenzen erhalten, um wirksamer gegen Diskriminierung vorgehen zu können. Es werden "Situationstests" (auch Mystery Checks oder Testings genannt) durchgeführt. Es ist jedoch noch mehr nötig.

"Um die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt wirksam zu verringern, empfiehlt Unia einen aktiveren Ansatz, da Bewerber oft nicht wissen, dass sie diskriminiert werden", erklärt Patrick Charlier, Direktor von Unia. „Wir empfehlen zum Beispiel den Einsatz von Datamining¹ und Algorithmen, die Datenbanken systematisch nach Verhaltensweisen durchsuchen, die diskriminierenden Praktiken in Unternehmen entsprechen könnten.

Auf der Grundlage der gesammelten Informationen können die zuständigen Inspektionsdienste von sich aus gezielte Kontrollen in einem Bereich durchführen, in dem es einen Verdacht auf Diskriminierung gibt", fährt er fort.

Es gibt auch vereinfachte Data-Mining-Techniken, wie der Vergleich der Zusammensetzung der Belegschaft eines Unternehmens mit der durchschnittlichen Zusammensetzung der Beschäftigten in diesem Sektor. Diese Entwicklungen erfordern personelle Mittel und ein Sanktionssystem durch Verwaltungsstrafen.

Einführung einer obligatorischen Politik zur Vorbeugung von Diskriminierung am Arbeitsplatz

Umfassende Präventionspläne und Risikoanalysen werden – verpflichtend – für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz umgesetzt, aber nicht für Diskriminierungen.

In seinem Memorandum anlässlich der anstehenden Wahlen, plädiert Unia dafür, dass eine solche Verpflichtung in den föderalen Antidiskriminierungsgesetzen verankert wird. Die Politik zur

Verhinderung von Diskriminierung am Arbeitsplatz könnte von den bestehenden Diensten für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz getragen werden.

In diesem Zusammenhang sollte insbesondere ein internes Meldeverfahren vorgesehen werden, das es dem Arbeitgeber ermöglicht, im Falle einer Risikosituation schnell und angemessen zu reagieren.

Mit den Sozialpartnern an Deck

2022 haben Unia und die Arbeitgeberverbände ihre Zusammenarbeitsabkommen um drei Jahre verlängert. Unia unterzeichnete außerdem Kooperationsprotokolle mit der FGTB und der CSC.

Diese Vereinbarungen sehen u. a. gemeinsame Aktivitäten, eine Zusammenarbeit bei individuellen Dossiers oder auch Schulungen vor, z. B. zum Antidiskriminierungsrecht oder zum Umgang mit Vielfalt am Arbeitsplatz.

Unia in der Praxis

Jedes Jahr schult Unia mehr als 6000 Fachkräfte in verschiedenen Organisationen. Auch Arbeitgebern werden verschiedene Tools zur Verfügung gestellt, wie die kostenlose Online-Plattform [eDiv](#).

Rassismus in Ostbelgien

In einer wegweisenden Zusammenarbeit haben sich kürzlich eine Reihe Organisationen aus Ostbelgien zusammengeschlossen, um ein starkes Zeichen gegen Vorurteile und Diskriminierung zu setzen. Dazu zählt auch Unia. Das Netzwerk engagiert sich aktiv für die Förderung von Vielfalt, Inklusion und Gleichbehandlung.

Anlässlich des Internationalen Tages gegen Rassismus am 21.03.2024 starten die Partnerinnen ihre erste kollektive Initiative. Jede Organisation bzw. Einrichtung bietet in dieser Woche Aktivitäten an oder veröffentlicht Informationen, um das Bewusstsein rund um das Thema Rassismus zu schärfen und Vorurteile abzubauen.

Contact:

Anne Salmon - anne.salmon@unia.be – 02 212 31 00