

# Jahresbericht über die Gleichbehandlung und Antidiskriminierung 2003

Hin zur Vielfalt

Grundrechte & Bekämpfung von Diskriminierungen



Beschäftigung & Soziales



Europäische Kommission

Falls Sie am Bezug des elektronischen Informationsbriefes „ESmail“ der Generaldirektion „Beschäftigung und Soziales“ der Europäischen Kommission interessiert sind, schicken Sie bitte ein e-mail an [empl-esmail@cec.eu.int](mailto:empl-esmail@cec.eu.int) – der Informationsbrief erscheint regelmäßig in Deutsch, Englisch und Französisch.

Fotos: Deckblatt (oben rechts, unten links und rechts) + Seiten 1, 7, 13, 17, 18 und 19:

© Mediathek der Europäischen Kommission

Seite 4: Davies H.J. © ILO

Deckblatt (unten Mitte) + Seite 9: Kampagne gegen Homosexuellenfeindlichkeit, Polen.

Photo: Karolina Bregula

Seite 11: Maillard J. © ILO

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet, Server Europa (<http://europa.eu.int>).

Bibliographische Daten befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2003

ISBN 92-894-5452-0

© Europäische Gemeinschaften, 2003  
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

*Printed in Belgium*

## Inhaltsverzeichnis

### Einleitung >

**Der Gesetzesrahmen gegen die Diskriminierung** 2

### Teil I >

**Die Richtlinien über die Gleichbehandlung der Rassen und die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf** 4

Grundzüge der Richtlinien 4

Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien in den EU-Mitgliedstaaten 10

### Teil II >

**Das Aktionsprogramm zur Bekämpfung von Diskriminierung** 22

For Diversity



Against Discrimination



### VORWORT VON ANNA DIAMANTOPOULOU Kommissarin für Beschäftigung und Soziales

Die Europäische Union hat einiges erreicht, seit ihr die Regierungschefs im Jahr 1997 die Befugnis übertragen haben, Maßnahmen zu treffen, um Diskriminierungen aus den verschiedensten Gründen zu bekämpfen. Wir haben wirksame, innovative Rechtsvorschriften erlassen, die die Mitgliedstaaten derzeit in nationales Recht umsetzen. Wir haben einen soliden Rahmen unterstützender Maßnahmen geschaffen, indem wir untersuchen, welcher Mechanismen es zur Verwirklichung unserer Gleichstellungsziele bedarf, indem wir Überlegungen anstellen zu sensiblen Themen wie Datenschutz und öffentliche Auftragsvergabe und indem wir den neuen Mitgliedstaaten bei der Vorbereitung auf die EU-Mitgliedschaft behilflich sind. Wir haben Strukturen geschaffen für den Austausch von Ideen und bewährten Verfahren zwischen denen, die sich in den Mitgliedstaaten im Kampf gegen Diskriminierung engagieren. Und wir unterstützen die Zivilgesellschaft auf europäischer Ebene, wenn es um die Förderung der Werte Gleichstellung und Nichtdiskriminierung im täglichen Leben geht.

Die Zuständigkeit für die Bekämpfung von Diskriminierungen liegt in erster Linie bei den Mitgliedstaaten – bei nationalen, regionalen und lokalen Behörden, bei den Organisationen der Zivilgesellschaft und bei uns allen in unserer Eigenschaft als Bürgerinnen und Bürger. Doch kann Europa – wie es dies auch bereits getan hat – die Entwicklung in die richtige Richtung lenken, indem es entsprechende Impulse gibt. Der vorliegende Bericht stellt im Überblick dar, was Europa tut, um die Mitgliedstaaten in ihren Bemühungen zu unterstützen.

Auf das, was wir bereits geleistet haben, können wir stolz sein. Doch liegt noch ein langer Weg vor uns. Fast dreißig Jahre nach Verabschiedung der Richtlinie zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Bereich der Beschäftigung können wir immer noch nicht behaupten, dass wir eine tatsächliche Gleichstellung erreicht haben, wenngleich bereits beträchtliche Fortschritte erzielt wurden. Wir müssen die Erfahrungen, die wir in unseren Bemühungen um die Gleichstellung der Geschlechter gemacht haben, nutzen, um in der Bekämpfung von Diskriminierungen aus anderen Gründen so rasch wie möglich weiter voranzukommen.

Dies ist eine große Herausforderung. Vom Prinzip her ist Gleichstellung ganz einfach, die Verwirklichung in der Praxis erweist sich jedoch als recht kompliziert. Ich hoffe, dass der vorliegende Bericht es den Leserinnen und Lesern ermöglichen wird, sich ein genaueres Bild von einigen der in der Union auf den Weg gebrachten Maßnahmen zu machen.

# Einleitung > Der Gesetzesrahmen gegen die Diskriminierung

Die Mitgliedstaaten der Europäischen Union bemühen sich gemeinsam, die Diskriminierung auszurotten und dem Grundprinzip der Beachtung der Grundrechte zum Durchbruch zu verhelfen. Schon bald werden in allen EU-Staaten neue Gesetze zum Schutz der Bürger in Kraft treten, denn jeder Mensch hat unabhängig von seiner Herkunft oder seinem Aufenthalts- und Beschäftigungsort ein Recht auf Fairness und Gleichbehandlung.

Im Jahr 2000 wurden europäische Gesetze – so genannte Richtlinien – verabschiedet, in denen Diskriminierungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verurteilt wurden. Die Regierungen aller Mitgliedstaaten sind nun verpflichtet, ihre eigenen nationalen Gesetze bis Ende 2003 an diese Richtlinien anzupassen. Die Entscheidung ist jedem Land anheim gestellt, wie es dies entsprechend seiner nationalen Traditionen und Rechtssysteme am besten erreicht.

Eine der beiden einschlägigen Richtlinien betrifft die Rassengleichheit. Sie verbietet die Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft und deckt die meisten Bereiche des täglichen Lebens ab, in denen eine ungleiche Behandlung vorkommen kann. Dazu gehören unter anderem der Zugang zu selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit, die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, das Arbeitsentgelt und die mit der Tätigkeit verbundenen Rechte und Vorteile. Erfasst werden jedoch auch der Zugang zu Berufsaus- und -weiterbildung, Sozialversicherungsleistungen, Gesundheitsdiensten und gleiches Recht auf den Erwerb oder die Miete von Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum.

Die Regierungen sind übereingekommen, die für die Einhaltung dieser Richtlinie erforderlichen Maßnahmen bis zum 19. Juli 2003 einzuführen. In einigen Ländern müssen dafür neue Gesetze erlassen werden, in anderen bedeutet dies eine Änderung bereits bestehender Gesetze. In allen Ländern müssen die Regierungen darüber hinaus eine Stelle benennen, die Personen, die aufgrund ihrer Rassenzugehörigkeit diskriminiert wurden, praktische und unabhängige Unterstützung bei der Weiterverfolgung ihrer Klage und der Durchsetzung ihres Rechtsanspruchs gewährt. Das bedeutet, dass gegebenenfalls eine Stelle zur Wahrnehmung dieser Aufgaben neu einzurichten ist.

Die zweite Richtlinie betrifft die Schaffung von gleichen Rechten und Chancen im Bereich Beschäftigung und Ausbildung, einem Schlüssel zu sozialer Anerkennung, Erfolg und Lebensqualität. Die Richtlinie verbietet daher die Diskriminierung aufgrund der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung. Diesbezüglich sind die Regierungen übereingekommen, die notwendigen Änderungen in der nationalen Gesetzgebung bis zum 2. Dezember 2003 vorzunehmen, wobei sie die Möglichkeit haben, eine Zusatzfrist von bis zu drei Jahren in Anspruch zu nehmen, um die Bestimmungen über die Diskriminierung aufgrund einer Behinderung oder des Alters umzusetzen. Wenn sie diese Zusatzfrist in Anspruch nehmen, müssen sie jedoch jährlich Bericht über die Maßnahmen erstatten, die sie zur Bekämpfung dieser Diskriminierungen ergreifen, wie auch über ihre Fortschritte im Hinblick auf die vollständige Anpassung der nationalen Gesetzgebung an die Richtlinie.

Die Schaffung einer Reihe wirksamer Antidiskriminierungsgesetze ist ein wichtiger Schritt in Richtung Gleichbehandlung. Diese Gesetze bieten nicht nur diskriminierten Personen Schutz, sondern sie schaffen ein soziales Klima, das der Diskriminierung von Minderheiten bereits im Vorfeld einen Riegel vorschiebt. Mit Gesetzen allein lässt sich jedoch das gesteckte Ziel nicht erreichen. Zur Überwindung der Diskriminierung bedarf es einer Änderung der Einstellungen und des Verhaltens. Diese Notwendigkeit wurde anlässlich der Verabschiedung der Richtlinien erkannt. Daher wurde gleichzeitig ein Aktionsprogramm zur Förderung dieser grundlegenden Änderungen gestartet. Zweck des Programms ist die Unterstützung von Aktivitäten zur Bekämpfung sowohl der Diskriminierung wie der Diskriminierungsgründe. Gleichzeitig soll auf das Problem sowie die EU-weit zu seiner Bewältigung ergriffenen Maßnahmen aufmerksam gemacht werden.

Das Aktionsprogramm läuft bis 2006. Im Rahmen des Programms werden Studien finanziert, die das Verständnis im Bereich der Diskriminierung verbessern und die Einschätzung der Effektivität von Maßnahmen zur Förderung der Gleichbehandlung fördern sollen. Es finanziert EU-weit Informationsnetze zwischen Einzelnen und Organisationen, insbesondere für den gegenseitigen Austausch bewährter Verfahren. Zu guter Letzt unterstützt das Programm Aktivitäten zur Sensibilisierung der Menschen, zur Information über ihre neuen Rechte und Pflichten und zur Überwindung diskriminierender Einstellungen und Verhaltensweisen.



## Zusammenfassung des Berichts

Die Veröffentlichung dieses Berichts ist Teil der Sensibilisierungsmaßnahmen des Aktionsprogramms. Im ersten Teil des Berichts werden die Grundzüge der Richtlinien und die zu einer wirksamen Bekämpfung der Diskriminierung erforderlichen Maßnahmen dargelegt. Es folgt ein Überblick über die Vorkehrungen der Regierungen der Europäischen Union zur Umsetzung der Richtlinien. Der Bericht beschreibt, welche rechtlichen Veränderungen für das Verbot der Diskriminierung vorgenommen und welche unterstützenden Maßnahmen ergriffen werden, um sicherzustellen, dass die Opfer eine Anlaufstelle finden und eine angemessene Entschädigung erhalten. Sinn und Zweck des Berichts ist sowohl, über aktuelle Ereignisse zu informieren, als auch die Aufmerksamkeit auf besondere neue Maßnahmen zu lenken, die anderen Regierungen als Beispiel für bewährte Verfahren bei der Erreichung derselben Ziele dienen können.

Der zweite Teil wendet sich dem Aktionsprogramm zu. Es werden einige Kooperationsprojekte beschrieben, die von Personen in verschiedenen EU-Ländern zur Bekämpfung von Diskriminierungen und deren Ursachen durchgeführt werden. Der Zweck ist wiederum, praktische Beispiele für Maßnahmen aufzuzeigen, die zum Abbau von Diskriminierungen beitragen und die Chancen der Menschen fördern, ungeachtet ihrer persönlichen Eigenschaften gleich und fair behandelt zu werden. Darüber hinaus wird ein Überblick über die Aktivitäten der von dem Programm finanzierten Netzwerke von Nichtregierungsorganisationen gegeben, die EU-weit Einrichtungen im Kampf gegen verschiedene Formen der Diskriminierung miteinander verbinden.

## HINTERGRUND DER RICHTLINIEN ÜBER DIE GLEICHBEHANDLUNG DER RASSEN UND DIE GLEICHBEHANDLUNG IN BESCHÄFTIGUNG UND BERUF

Die EU-Richtlinien\* zur Bekämpfung der Diskriminierung sind direkt aus dem Vertrag von Amsterdam abgeleitet und wurden von den Regierungen der EU-Mitgliedstaaten innerhalb von 18 Monaten nach Inkrafttreten des Vertrags im Mai 1999 beschlossen. Der Vertrag, in dem die Grundsätze und Ziele der Europäischen Union festgelegt werden, bekräftigt Folgendes:

*„Die Union beruht auf den Grundsätzen der Freiheit, der Demokratie, der Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten...; diese Grundsätze sind allen Mitgliedstaaten gemeinsam.“*

Der Vertrag betont die fundamentale Wichtigkeit der Nichtdiskriminierung und weitet dieses Prinzip neben der Staatsangehörigkeit und der Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Ansehen des Geschlechts auf andere Bereiche aus, die zuvor behandelt wurden. Insbesondere verleiht der Vertrag der Europäischen Gemeinschaft die Befugnis, aus einer Reihe von Gründen Maßnahmen gegen die Diskriminierung zu ergreifen. Diese Befugnisse sind in Artikel 13 dargelegt:

*„Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen dieses Vertrags 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.“*

## TRIEBFEDER HINTER DEN RICHTLINIEN ÜBER DIE GLEICHBEHANDLUNG DER RASSEN UND DIE GLEICHBEHANDLUNG IN BESCHÄFTIGUNG UND BERUF

Das hinter den Richtlinien stehende Grundprinzip lautet, dass alle EU-Bürger ein Recht auf eine gleiche und faire Behandlung haben. Eine der wichtigsten Aufgaben der EU ist die Verteidigung dieses Grundrechts. Beide Richtlinien machen deutlich, dass dies von herausragender Bedeutung für die Entwicklung der EU zu einem „Raum der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts“ ist. Es ist vor allem auch entscheidend, wenn das Prinzip der Gewährleistung der Chancengleichheit aufrechterhalten werden und jeder Mensch die gleiche Chance auf Entfaltung seiner persönlichen Potenziale und Verwirklichung der für ihn erreichbaren Ziele bekommen soll.

Dies wiederum ist wichtig für die Erreichung der weiteren Ziele der EU. Gemäß den Richtlinien können Diskriminierungen „die Verwirklichung der im EG-Vertrag festgelegten Ziele unterminieren, insbesondere die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus und eines hohen Maßes an sozialem Schutz, die Hebung des Lebensstandards und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt sowie die Solidarität.“ Sie können zudem eine Gefahr für die europäische Beschäftigungsstrategie darstellen, deren Ziel es ist, „einen Arbeitsmarkt zu schaffen, der die soziale Eingliederung fördert“ und älteren Arbeitnehmern „mit dem Ziel der Erhöhung ihres Anteils an der Erwerbsbevölkerung“ besondere Aufmerksamkeit zu widmen.

\* Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (27/11/00) und Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (29/06/00).

# Teil I > Die Richtlinien über die Gleichbehandlung der Rassen und die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

Dieser Teil des Berichts ist in zwei Abschnitte gegliedert. Im ersten Abschnitt werden die Grundzüge der beiden Gleichbehandlungsrichtlinien dargelegt, die sich mit Diskriminierungen aufgrund der Rassezugehörigkeit bzw. Diskriminierungen in Beruf und Beschäftigung auseinandersetzen. Im zweiten Abschnitt wird geschildert, welche Maßnahmen die nationalen Regierungen der EU-Mitgliedstaaten zur Umsetzung dieser Richtlinien ergreifen.

## **Grundzüge der Richtlinien**

### ***Geltungsbereich der Richtlinien***

Die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien gelten für alle Personen, die in einem EU-Mitgliedstaat leben oder arbeiten, und zwar unabhängig davon, ob sie dort ihren offiziellen Wohnsitz haben oder nicht. Der Schutz ist daher nicht nur auf EU-Bürger beschränkt, sondern gilt auch für Staatsangehörige anderer Länder, gleich welcher Nationalität, die sich vorübergehend in einem EU-Mitgliedstaat aufhalten. (Die Richtlinien berühren jedoch nicht die Vorschriften für die Einreise von Staatsangehörigen anderer Länder und Ungleichbehandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit.)

Beide Richtlinien untersagen eine Diskriminierung in Ausbildung und Beruf – zwei Bereichen, in denen Chancengleichheit als oberstes Prinzip gelten muss, wenn jeder Mensch die faire Möglichkeit erhalten soll, sein eigenes Potenzial zu entfalten, einen für ihn erreichbaren Lebensstandard zu erzielen und einen aktiven Beitrag zum Wirtschafts- und Gesellschaftsleben zu leisten. In beiden Richtlinien ist daher das Recht auf gleiche „Bedingungen für den Zugang“ zur Beschäftigung ungeachtet der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verankert.

Das bedeutet, dass alle Menschen unabhängig von ihren diesbezüglichen persönlichen Merkmalen bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz, bei Beförderungen oder der Gründung eines eigenen Betriebs gleich und fair behandelt werden müssen. Während des Beschäftigungsverhältnisses besteht Anspruch auf die gleichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, darunter insbesondere die gleiche Bezahlung und den gleichen Schutz vor Entlassung. Ferner ist das Recht auf Berufsausbildung, praktische Berufserfahrung und Berufsberatung festgeschrieben. Gleiches gilt für das Recht auf Mitgliedschaft in Arbeitnehmervertretungen oder Organisationen, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören (wie beispielsweise Anwalts-, Ärzte- und Architektenkammern) sowie die Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.

Das Diskriminierungsverbot in Beruf und Ausbildung gilt generell für alle Personen in privaten und öffentlichen Bereichen, gleichgültig wie groß die Firma oder Organisation ist, in der sie arbeiten oder bei der sie sich um eine Stelle bewerben. Es gilt für alle „Beschäftigungen“, d. h. alle Arten der unselbständigen oder selbständigen Erwerbstätigkeit. Es bezieht sich sowohl auf Teilzeit- als auch Vollzeitbeschäftigte und alle Arten von Arbeitsverträgen (unbefristete Verträge ebenso wie zeitlich befristete Ausbildungsverträge). Es erstreckt sich auf Arbeitsvermittlungstellen und andere Unternehmen sowie auf Organisationen, die für die Vergabe von Qualifikationen, Genehmigungen oder Zulassungen als Voraussetzung für die Ausübung eines bestimmten Berufs oder einer bestimmten Tätigkeit (wie z. B. das



Lenken eines Taxis oder den Betrieb eines Marktstandes) zuständig sind. Nicht zuletzt gilt das Verbot für alle Formen der Berufsausbildung, ob am Arbeitsplatz oder an Berufsschulen, Universitäten oder Fachinstituten. Hierzu gehört auch die erforderliche Ausbildung zur Verrichtung verschiedener Aufgaben oder zur Ausübung eines bestimmten Berufs, die sowohl Studien mit akademischem Abschluss als auch Bildungsgänge auf niedrigeren Ebenen beinhalten kann.

Gleichzeitig stellen die Richtlinien klar, dass Arbeitgeber nicht zur Einstellung von Personen verpflichtet sind, die keine erforderliche Qualifikation für eine bestimmte berufliche Tätigkeit besitzen oder nicht in der Lage sind, sich den für die betreffende Arbeit notwendigen Ausbildungsmaßnahmen zu unterziehen.

Die Antirassismus-Richtlinie befasst sich noch mit anderen Bereichen möglicher Diskriminierung und gewährt allen Menschen ohne Unterschied ihrer ethnischen Herkunft Schutz gegen ungerechte Behandlungen im Alltag. Gemäß der Richtlinie darf einer Person aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft nicht das Recht auf soziale Sicherheit und Gesundheitsversorgung oder so genannte „soziale Vergünstigungen“ oder der Zugang zu Bildung und zu Gütern und Dienstleistungen versagt werden.

Dies bedeutet, dass bei Pensionen oder anderen Sozialleistungen sowie beim gesamten Spektrum „sozialer Vergünstigungen“ niemand aufgrund seiner Rasse oder ethnischen Herkunft benachteiligt werden darf. Zu solchen Vergünstigungen zählen Wohnungsbeihilfen, verbilligte Fahrpreise oder Gebühren, vergünstigte Mahlzeiten, Aus- und Fortbildungsstipendien, Befreiung von der Rezeptgebühr auf Medikamente, ermäßigte Gebühren für bestimmte Leistungen usw. Es bedeutet auch, dass alle Menschen das gleiche Recht haben, die Schule zu besuchen und an bestimmten Bildungsgängen teilzunehmen und alle Arten von Gütern und Dienstleistungen zu erwerben oder zu mieten, die der breiten Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, wozu auch Wohnungen und der Zugang zu Gaststätten und Clubs gehören.

## **Rechtsschutz und Recht auf Wiedergutmachung**

Aus den Richtlinien geht klar hervor, dass alle Personen, die Opfer einer Diskriminierung sind oder die sich aufgrund ihrer persönlichen Merkmale ungerecht behandelt fühlen, einen angemessenen Rechtsschutz und ein durchsetzbares Recht auf Wiedergutmachung (d. h. auf Abstellung einer solchen Diskriminierung) genießen sollen. Es steht den einzelnen Mitgliedstaaten frei, ob dies auf dem Gerichtsweg – also durch Straf- oder Zivilverfahren – oder auf dem Verwaltungsweg, beispielsweise vor einem Schiedsgericht, geschieht. Die Mitgliedstaaten können sich auch für Schlichtungsverfahren entscheiden und ein System einrichten, bei dem Fälle von Nichtbeachtung des Gleichheitsgrundsatzes freiwillig in Gesprächen anstatt auf dem Rechtsweg gelöst werden.

Die Mitgliedstaaten haben gemäß den Richtlinien dafür Sorge zu tragen, dass Personen, die eine Beschwerde wegen eines Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vorbringen, von ihren Arbeitnehmerorganisationen oder einschlägigen Berufsverbänden oder -organisationen unterstützt und vertreten werden können. Gleichzeitig haben sie sicherzustellen, dass die bei einem Tatbestand der Diskriminierung verhängten Sanktionen „*wirksam, verhältnismäßig und abschreckend*“ sind. Mit anderen Worten: Die Strafen für Diskriminierung sollen in einem angemessenen Verhältnis zum angerichteten Schaden stehen und als Abschreckung gegen derartige Verhaltensweisen dienen.

Zur weiteren Stärkung des Schutzes sind die Mitgliedstaaten zur Einführung gesetzlicher Bestimmungen verpflichtet, die in Zivilverfahren (d. h. Verfahren ohne strafrechtliche Anklage) eine Beweislastverteilung zwischen der wegen Diskriminierung klagenden Partei und der beklagten Partei vorsehen.

Dies bedeutet, dass beide Parteien für den Nachweis der Verletzung bzw. Nichtverletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes verantwortlich sind. Die klagende Partei muss zunächst glaubhaft machen, dass der Tatbestand der Diskriminierung erfüllt ist (und ein *prima facie*-Beweis dafür vorliegt) und die Beschwerde daher begründet ist.



## BEWEISLASTVERTEILUNG

Ein Beispiel verdeutlicht, warum die Beweislastverteilung in Diskriminierungsverfahren so wichtig ist. Mehrere Personen nicht europäischer Herkunft, die für ein Unternehmen innerhalb der EU tätig sind, bewerben sich jedes Mal, wenn eine höhere Stelle frei wird, um eine Beförderung. Jedes Mal werden sie übergangen und die Stelle wird mit einem Kollegen europäischer Herkunft besetzt. Sind die beförderten Mitarbeiter anscheinend nicht besser qualifiziert als diejenigen, die stets übergangen werden, so liegt ein *prima facie*-Beweis für eine Diskriminierung aufgrund von Rassenzugehörigkeit vor. Es wäre jedoch schwierig, dies schlüssig zu beweisen, ohne einen detaillierten Vergleich zwischen den Qualifikationen der Beförderten und Nicht-Beförderten und ihrer Eignung für die betreffende Position anzustellen.

Sollten für die Beförderung bestimmter Personen tatsächlich Gründe vorliegen, die nichts mit der ethnischen Herkunft zu tun haben, so werden dies diejenigen am besten wissen, die über diesen Schritt entscheiden – also die Geschäftsleitung der betreffenden Firma. Da möglicherweise nur sie die wahren Gründe kennt, ist es nur gerechtfertigt, dass sie nachweisen muss, nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen zu haben.

Anschließend hat die wegen Diskriminierung beklagte Partei nachzuweisen, dass sie nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen hat und es einen triftigen Grund für ihr Handeln gab. Es obliegt also dem Beklagten, das Gericht oder eine andere zuständige Stelle davon zu überzeugen, dass kein diskriminierendes Verhalten vorlag. Von der Person, die sich in ihren Rechten verletzt fühlt, wird nicht erwartet, dies schlüssig zu beweisen, da sie hierzu wahrscheinlich kaum in der Lage ist.

Außerdem sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, Personen, die eine Beschwerde wegen Diskriminierung einlegen, angemessen vor Viktimisierung oder anderen Repressalien zu schützen, die sie andernfalls von einer Durchsetzung ihres Rechtes auf Gleichbehandlung abhalten würden. Dies gilt auch für Zeugen in Diskriminierungsverfahren, die den gleichen Schutz vor Viktimisierung genießen müssen, damit sie zur Aussage bereit sind. Die Mitgliedstaaten haben daher Maßnahmen zu

treffen, damit diejenigen, denen eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgeworfen wird, gar nicht erst so reagieren. Insbesondere müssen derartige Maßnahmen die Arbeitnehmer vor einer möglichen Entlassung schützen, wenn sie Beschwerde einlegen oder ein gerichtliches Verfahren gegen ihren Arbeitgeber anstrengen oder in Diskriminierungsverfahren als Zeuge aussagen (siehe Kasten).

### **Mit der Förderung der Gleichbehandlung befasste Stellen**

Zur weiteren Ausdehnung des Schutzes vor Diskriminierung schreibt die Antirassismus-Richtlinie den Mitgliedstaaten vor, eine oder mehrere unabhängige Stellen zu benennen, deren Aufgabe darin besteht, die Opfer von Diskriminierung aus Gründen der Rasse bei der Verfolgung ihrer Beschwerden zu unterstützen. Die Mitgliedstaaten haben diese Stellen mit der Vollmacht auszustatten, unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchzuführen und diesbezügliche Berichte zu veröffentlichen, um ein tieferes Verständnis der Problematik zu erlangen und zu ihrer Lösung beizutragen und den Opfern praktische Hilfestellung zu geben.

### **Positive Maßnahmen**

Die Richtlinien anerkennen ausdrücklich, dass ein Diskriminierungsverbot allein vielfach nicht ausreicht, um für alle Mitglieder der Gesellschaft eine echte Chancengleichheit zu verwirklichen. Oftmals sind spezifische Maßnahmen erforderlich, mit denen Benachteiligungen wegen der Rassenzugehörigkeit oder ethnischen Herkunft, des Alters oder eines anderen Diskriminierungsgrunds ausgeglichen wer-



## BEISPIEL FÜR VIKTIMISIERUNG

Ein Mitarbeiter einer Firma sagt gegen den Personalchef aus, dem zur Last gelegt wird, die Bewerber in Einstellungsgesprächen nach ihrer sexuellen Ausrichtung zu befragen und damit gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz zu verstoßen. Wird der Mitarbeiter daraufhin ohne triftigen Grund entlassen, hat er das Recht, seine Firma wegen Viktimisierung zu verklagen.

den. So könnten ethnische Minderheiten beispielsweise besonderer Ausbildungsmaßnahmen und besonderer Unterstützung bedürfen, um eine realistische Aussicht auf einen Arbeitsplatz zu haben. Die Einrichtung von Lehrgängen oder Sondervereinbarungen speziell für diese Gruppen sind Möglichkeiten, mit denen sich ihre Chancen verbessern lassen.

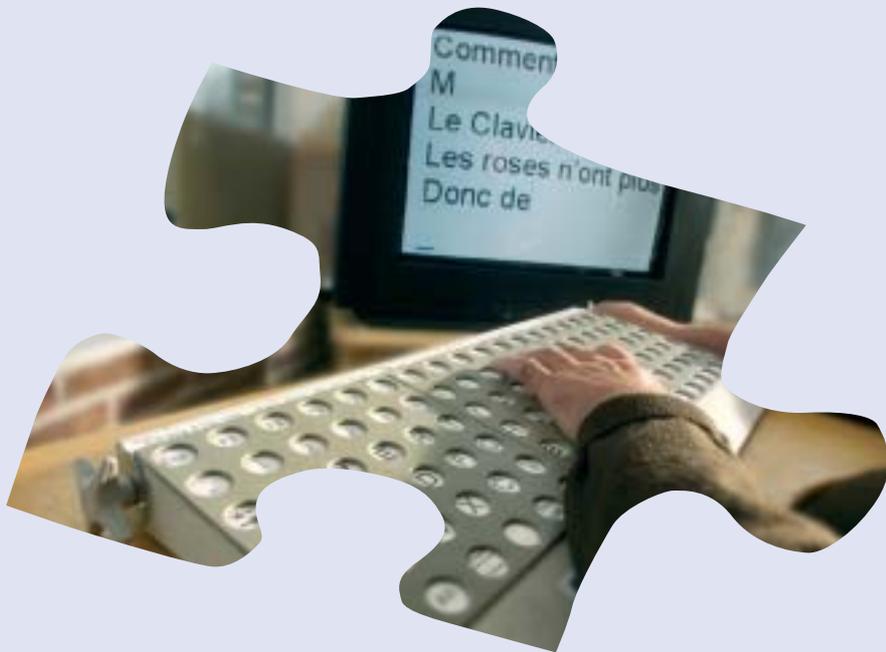
Die Richtlinien lassen positive Maßnahmen dieser Art zu und sehen darin keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes.

### **Angemessene Vorkehrungen**

Während positive Maßnahmen zum Ausgleich der Benachteiligungen bestimmter Gruppen ein freiwilliges Element der Gleichstellungsrahmenrichtlinie bilden, gehören angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen zum Pflichtteil. Der Grund ist der gleiche wie bei den positiven Maßnahmen, kommt hier jedoch stärker zum Tragen. Ohne eine Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse könnten Behinderte so sehr benachteiligt werden, dass sie überhaupt keiner Erwerbstätigkeit nachgehen könnten. Daher sind Arbeitgeber innerhalb der EU laut Richtlinie verpflichtet, alle „angemessenen“ Schritte zu ergreifen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zu Beschäftigung, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, solange dies nicht mit einem übermäßigen finanziellen und sonstigen Aufwand verbunden ist.

### **Sonderregelungen für Ungleichbehandlung wegen des Alters**

Auf ähnliche Weise wird in der Richtlinie anerkannt, dass es mitunter gerechtfertigt ist, Menschen verschiedener Altersgruppen ungleich zu behandeln. Sie billigt den Mitgliedstaaten daher zu, den Zugang zu Arbeitsplätzen oder Ausbildungsprogrammen z. B. Personen ab einem bestimmten Alter vorzubehalten, wenn solche Arbeitsplätze bzw. Programme speziell auf ältere, auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Arbeitnehmer zugeschnitten sind. Gleiches gilt für Maßnahmen, die Jugendlichen den Einstieg ins Berufsleben erleichtern sollen. Außerdem können Arbeitgeber die Vergabe bestimmter Arbeitsplätze vom Dienstalalter oder, wenn eine Position eine lange Ausbildungszeit erfordert, vom Unterschreiten einer bestimmten Altersgrenze abhängig machen (siehe Kasten). In allen Fällen gilt jedoch: Eine derartige Ungleichbehandlung muss nicht nur mit einem guten Grund, sondern als notwendige Voraussetzung zur Erreichung des Endziels gerechtfertigt werden können.



### **ANGEMESSENE VORKEHRUNGEN FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN**

Die Gleichstellungsrahmenrichtlinie enthält eine ausdrückliche Bestimmung für Behinderte, um zu gewährleisten, dass sie die gleichen Rechte auf Beschäftigung und Ausbildung genießen:

*„Um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten, sind angemessene Vorkehrungen zu treffen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen ergreift, um den Menschen mit Behinderungen den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten.“*

Die Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung im Rahmen der Richtlinie und Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse behinderter Menschen ist für den Arbeitgeber nicht unbedingt mit hohen Ausgaben verbunden. Tatsächlich fallen bei vielen umsetzbaren Maßnahmen, die Behinderten das Leben erleichtern, nur sehr geringe oder überhaupt keine Kosten an.

Hierzu gehören beispielsweise der Umzug von Mitarbeitern, die Probleme mit dem Treppensteigen haben, in ein Büro im Erdgeschoss oder die Bereitstellung spezieller Computersoftware für Mitarbeiter mit Sehbehinderungen, damit sie den Computerbildschirm besser lesen können. Möglich ist auch eine organisatorische Anpassung der Tätigkeit oder Ausbildungsmaßnahmen an Behinderte, oft mit nur geringen oder überhaupt keinen negativen Folgen. So könnte für Mitarbeiter, die während der Arbeitszeit häufig einen Arzt aufsuchen müssen, eine flexible Arbeitszeitregelung eingeführt oder für Mitarbeiter mit physischen Schreibschwierigkeiten am Ende eines Lehrgangs eine mündliche anstatt schriftliche Prüfung durchgeführt werden.



## GERECHTFERTIGTE UNGLEICHBEHANDLUNG WEGEN DES ALTERS

Die Gleichstellungsrahmenrichtlinie gibt den Mitgliedstaaten die Möglichkeit, Ungleichbehandlungen wegen des Alters vom Geltungsbereich der Antidiskriminierungsgesetzgebung auszunehmen, „sofern sie objektiv und angemessen sind und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.“ Zu derartigen Ungleichbehandlungen gehören:

- (a) die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmern und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen;
- (b) die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalder für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile;
- (c) die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung aufgrund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder aufgrund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

Das bedeutet z. B., dass ein Arbeitgeber zu Recht von einem Mitarbeiter verlangen kann, mehrere Jahre Erfahrung im unteren Management zu haben, bevor er für eine leitende Führungsposition in Frage kommt. Ebenso wäre es für ein Krankenhaus vertretbar, keine Person Ende fünfzig als Assistenzarzt einzustellen, da Ärzte mit 65 in den Ruhestand treten und die Qualifikation einige Jahre Ausbildung in Anspruch nimmt. Die Richtlinie stellt jedoch auch klar, dass der Arbeitgeber nachweisen muss, dass Ungleichbehandlungen angemessen und durch den jeweiligen Sachverhalt objektiv zu rechtfertigen sind.

### Unterrichtung und Förderung des Dialogs

Die Mitgliedstaaten sind gemäß den Richtlinien verpflichtet, die eingeführten Antidiskriminierungsgesetze „in geeigneter Form“ bekannt zu machen und dafür Sorge zu tragen, dass jeder ihren Inhalt und den damit verbundenen Schutz ebenso wie die Strafen bei ihrer Nichteinhaltung kennt.

Gleichzeitig haben sie geeignete Maßnahmen zur Förderung des Dialogs zwischen den „Sozialpartnern“ – also Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen – und mit Nichtregierungsorganisationen (NROs) zu treffen mit dem Ziel, das Verständnis und die praktische Umsetzung des



Gleichbehandlungsgrundsatzes voranzutreiben. Die Regierungen sollten daher Arbeitspraktiken, Verhaltenskodizes und Tarifverträge unterstützen, die die Wichtigkeit der Nichtdiskriminierung unterstreichen und fest auf der gleichen, gerechten Behandlung aller Menschen beruhen.

### Definition des Begriffs

#### „Diskriminierung“

Die in den Richtlinien gewählte Definition des Sachverhalts einer unmittelbaren Diskriminierung ist leicht nachzuvollziehen: Sie liegt dann vor, wenn eine Person wegen ihrer Rassenzugehörigkeit oder ethnischen Herkunft, ihres Alters, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder ihrer sexuellen Neigung eine weniger günstige Behandlung erfährt, „als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde“. Eine Ungleichbehandlung findet am wahrscheinlichsten aufgrund der eigenen Merkmale einer Person statt, kann aber auch durch ihre Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe, z. B. eine bestimmte ethnische Herkunft, bedingt sein. Auch damit setzen sich die Richtlinien auseinander. (Beispiele sind den Kästen zu entnehmen.)

Die Richtlinien verbieten auch eine „mittelbare“ Diskriminierung. Diese ist dann gegeben, wenn „dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren“ dazu führen, dass Personen mit bestimmten Merkmalen in Bezug auf ethnische Herkunft, Alter usw. gegenüber anderen Personen benachteiligt werden. Jede mittelbare Diskriminierung ist untersagt, es sei denn, es kann der Nachweis erbracht werden, dass sie „durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt“ und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels „angemessen und erforderlich“ sind (Beispiele siehe Kästen).



## VERSCHIEDENE FORMEN VON DISKRIMINIERUNG

### Unmittelbare Diskriminierung

Ein Ladenbesitzer, der sich lediglich aus Gründen der Rassenzugehörigkeit oder ethnischen Herkunft weigert, ausreichend qualifizierte Bewerber als Verkäufer einzustellen, weil er meint, dadurch Kunden verlieren zu können, macht sich der unmittelbaren Diskriminierung schuldig.

Ein Arbeitgeber, der in einer Stellenanzeige den Bewerberkreis auf junge Leute beschränkt, auch wenn die betreffende Tätigkeit ebenso gut von einer älteren Person ausgeübt werden könnte, macht sich ebenfalls der Diskriminierung strafbar.

Gleiches gilt für einen Hoteldirektor, der einer Person, in der er ein Mitglied der Zigeuner, Roma oder Fahrenden vermutet, lediglich aus diesem Grund den Zutritt zur Bar verweigert.

### Mittelbare Diskriminierung

Ein Übersetzungsbüro verlangt von allen Personen, die sich als Übersetzer bewerben, den Besitz eines Führerscheins, da Aufträge gelegentlich von Kunden abgeholt oder dorthin gebracht werden müssen. Da dadurch einige Menschen mit Behinderungen von der Bewerbung ausgeschlossen werden und Autofahren keine Hauptvoraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit ist, verhält sich die Firma in der Tat gegenüber dieser speziellen Personengruppe diskriminierend, es sei denn, sie kann nachweisen, dass es einen sachlichen, gerechtfertigten Grund für diesen Ausschluss gibt.

Ein Kaufhaus führt eine Regel ein, nach der Angestellte im Umgang mit Kunden keine Kopfbedeckungen tragen dürfen. Dies hat zur Folge, dass Personen, deren Glauben ihnen eine Bedeckung des Kopfes vorschreibt, wie dies z. B. bei moslemischen Frauen der Fall ist, dort nicht mehr arbeiten können. Das Kaufhaus macht sich einer mittelbaren Diskriminierung schuldig, sofern es nicht nachweisen kann, dass ein sachlicher und gerechtfertigter Grund für dieses Verbot besteht.

### Anweisung zur Diskriminierung

Eine Zahnärztin, die ihrer Sprechstundenhilfe die Anweisung gibt, keine Patienten aus einem bestimmten Stadtteil aufzunehmen, in dem die Mehrheit der Bewohner einer ethnischen Minderheit angehört, macht sich genauso der Diskriminierung strafbar, als wenn sie diese Patienten selbst abgewiesen hätte.

### Belästigung

Eine Mitarbeiterin mit psychischen Problemen wird von ihren Kollegen ständig schikaniert, weil sie kurze Zeit in einem psychiatrischen Krankenhaus verbracht hat. Wenn sie ihre Vorgesetzten darüber informiert und diese nichts dagegen unternehmen, hat sie das Recht, ihren Arbeitgeber aufgrund der erlittenen Belästigung wegen Diskriminierung zu verklagen.

Die Mitarbeiter in einem Büro ziehen ständig über die sexuelle Neigung eines homosexuellen Kollegen her. Werden seine Beschwerden beim Büroleiter ignoriert, ist auch er berechtigt, ein Diskriminierungsverfahren gegen den Arbeitgeber einzuleiten.

Die Ausdehnung des Schutzes auf den Sachverhalt der mittelbaren Diskriminierung bildet eine wichtige Ergänzung zu den aktuellen Rechtsvorschriften vieler Länder. Sie bedeutet, dass Menschen selbst dann vor Ungleichbehandlungen geschützt werden, wenn diese unbeabsichtigt geschehen und den für ein bestimmtes Verfahren Zuständigen beispielsweise nicht bewusst ist, welche Auswirkung ihr Vorgehen auf verschiedene Personen hat. Es kommt also nicht auf die Absicht, sondern auf die Folgen an.

Die Richtlinien verbieten außerdem die „Anweisung zur Diskriminierung“, bei der eine Person einer anderen die Anordnung gibt, sich diskriminierend zu verhalten, und „Belästigung“, also Verhaltensweisen, „die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“ (Beispiele sind dem Kasten zu entnehmen.)



### **Besondere Ausnahmen**

Ungeachtet dessen, dass die Richtlinien auf ein EU-weites Diskriminierungsverbot in allen Aspekten von Beruf und Ausbildung abzielen, geben sie den Mitgliedstaaten auch die Möglichkeit, bestimmte Fälle auszunehmen, in denen Ungleichbehandlungen durch spezielle Umstände gerechtfertigt werden können. Solche Fälle sind jedoch die große Ausnahme. Sie beschränken sich auf eine kleine Anzahl beruflicher Tätigkeiten, in denen einer der Diskriminierungsgründe – Rasse oder ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Neigung – tatsächlich „eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ oder, anders ausgedrückt, eine Grundvoraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit bildet. Jedoch selbst dann, so wird in den Richtlinien betont, muss eine derartige Ungleichbehandlung einem „rechtmäßigen“ Zweck dienen und eine „angemessene“ Anforderung darstellen, die nicht über das zur Ausübung der Tätigkeit absolut Notwendige hinausgehen darf.

Beispiele hierfür sind Schauspielerrollen oder Aufträge als Fotomodell, bei denen die betreffende Person aus Gründen der Authentizität oder Realitätsnähe eine bestimmte ethnische Herkunft oder ein bestimmtes Alter haben sollte. In anderen Bereichen dürfte es dagegen nicht allzu viele Beispiele geben. Gemäß der Gleichstellungsrahmenrichtlinie können die Mitgliedstaaten Kirchen und ähnlichen Organisationen allerdings erlauben, nur Personen mit der gleichen Religion oder Weltanschauung einzustellen, wenn diese „eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung“ darstellt. Sie können demnach einige Positionen, die in Kontakt mit der Öffentlichkeit stehen, auf Personen des gleichen Glaubens beschränken. Dies gilt jedoch nicht unbedingt auch für andere Tätigkeiten, wie beispielsweise Bewirtung oder allgemeine Büroarbeiten. Außerdem können sich die Mitgliedstaaten laut Richtlinie dafür entscheiden, dass die eine Behinderung und das Alter betreffenden Bestimmungen auf die Streitkräfte keine Anwendung finden.

### **Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien in den EU-Mitgliedstaaten**

Die Regierungen aller EU-Staaten treffen gegenwärtig Maßnahmen zur Einhaltung der Antidiskriminierungsrichtlinien. Dies gilt sowohl für Länder, in denen bereits vor Verabschiedung der Richtlinien recht umfangreiche Gesetze zur Bekämpfung von Diskriminierung in Kraft waren, als auch solche, in denen dieser Bereich gesetzlich weniger geregelt war. Selbst Länder mit etablierten Rechtsvorschriften zur Verhinderung von Diskriminierung erfüllten nicht jeden Aspekt der Richtlinien und mussten einige Änderungen vornehmen. Dies war besonders bei der Gleichstellungsrahmenrichtlinie der Fall, die eine Ungleichbehandlung aus Gründen der Religion, des Alters, einer Behinderung und der sexuellen Ausrichtung verbietet. Zwar waren in mehreren Ländern Gesetze zum Schutz von Menschen mit Behinderungen und besonderer Religionszugehörigkeit eingeführt worden; in Bezug auf Alter und sexuelle Ausrichtung gab es jedoch weitaus weniger vergleichbare Maßnahmen.

Bei der bisherigen Umsetzung sind große Unterschiede zwischen den Ländern festzustellen. Die Unterschiede in der bereits geltenden Gesetzgebung und den vorhandenen Vorkehrungen zum Schutz und zur Unterstützung von Diskriminierungsopfern führen zwangsläufig auch zu unterschiedlichen Reaktionen auf die Richtlinien. In zahlreichen Ländern, darunter Belgien, Dänemark, Irland, den Niederlanden, Schweden und im Vereinigten Königreich, ist seit einigen Jahren ein umfassendes System zum Schutz insbesondere vor Rassen- und ethnischer Diskriminierung in Kraft. In anderen Ländern gab es zum Zeitpunkt der Verabschiedung der Richtlinien weniger umfangreiche Regelungen. Auch wenn dort das Recht jedes Einzelnen auf Gleichbehandlung verfassungsrechtlich verankert ist, wird es nicht immer durch eine detaillierte Gesetzgebung und wirksame Vorkehrungen zum Schutz der Menschen vor Diskriminierung im vollen Umfang garantiert.



Teilweise bedingt durch diese unterschiedlichen Ausgangssituationen sind auch die Zeitpläne für gesetzliche und andere Änderungen zur Umsetzung des in den Richtlinien vorgeschriebenen Schutzes uneinheitlich. Einige Länder hatten bereits vor Erlass der Richtlinien Maßnahmen zur Erweiterung des Schutzes eingeleitet. In vielen von ihnen sind bereits neue Gesetze verabschiedet und vorhandene modifiziert worden, um einen Schutz in dem geforderten Umfang und Ausmaß zu gewährleisten. So wurde in Belgien am 6. Januar 2003 ein neues Gesetz verabschiedet, das alle Formen der Diskriminierung untersagt und in vielen Aspekten über die Mindestanforderungen der Richtlinien hinausgeht. In anderen Ländern wird über Gesetzesänderungen und andere notwendige Maßnahmen noch beraten.

Im vorliegenden Bericht geht es nicht darum, den Umsetzungsstatus der einzelnen Mitgliedstaaten zu prüfen und die vorgenommenen oder in Erwägung gezogenen Änderungen vollständig aufzulisten. Statt dessen soll anhand ausgewählter Beispiele aus bestimmten Ländern verdeutlicht werden, welche Arten von Maßnahmen eingeführt wurden oder gerade eingeführt werden. Diese Maßnahmen und die Vorkehrungen für deren Inkraftsetzen könnten anderen Staaten eine Orientierungshilfe bieten, in denen der Entscheidungsprozess über die beste Erfüllung ihrer Pflichten im Rahmen der Richtlinien noch nicht abgeschlossen ist.

Am Anfang dieser Maßnahmenübersicht steht der Beratungsprozess, der sicherstellen soll, dass vor der Verabschiedung neuer Gesetze die Meinungen und Interessen derjenigen berücksichtigt werden, die davon am wahrscheinlichsten betroffen sind. Hierzu gehören die Interessenvertretungen von Gruppen, die besonders anfällig für Diskriminierung sind, ebenso wie Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften. Im Anschluss daran werden die wichtigsten Punkte der neuen, bereits eingeführten oder geplanten Gesetze und die Maßnahmen zu ihrer Umsetzung vorgestellt.

## **Der Beratungsprozess zur Gesetzesvorbereitung**

Der Umfang der Beratung vor Festlegung der Details neuer Gesetze ist je nach Land ganz verschieden. In vielen Ländern wurde der Inhalt der Richtlinien in gemeinsamer Vorgehensweise veröffentlicht, um die Meinungen von Interessengruppen, Arbeitgebern, Gewerkschaften und anderen Parteien einzuholen, die einen nützlichen Beitrag zu diesem Thema leisten könnten. In einigen Ländern wurden diese Organisationen sogar direkt am Prozess des Gesetzesentwurfs oder der Unterrichtung über die notwendigen Maßnahmen zur Gewährleistung des erforderlichen Schutzes beteiligt (siehe Kasten).



### **DER BERATUNGSPROZESS IN VERSCHIEDENEN LÄNDERN**

In Dänemark wurde nach Veröffentlichung der Richtlinie ein Fachausschuss zur Beratung über neue Gesetze zur Gleichbehandlung der Rassen gegründet, dem verschiedene Ministerien, lokale Behörden, das Menschenrechtszentrum, der Rat für ethnische Minderheiten sowie Vertreter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen angehörten. Der vom Ausschuss erstellte Bericht wurde dann in weiten Kreisen zur Diskussion gestellt. Auf Grundlage dieses Berichts wurden dem Parlament im Januar 2003 zwei Gesetzesentwürfe zur Umsetzung des in den beiden Richtlinien geforderten Schutzes vorgelegt.

In Finnland richtete die Regierung zwei Arbeitsgruppen ein, die prüfen sollten, welche gesetzlichen Änderungen zur Einhaltung der beiden Richtlinien erforderlich sind. Die Antirassismus-Gruppe setzte sich aus dem Ombudsmann für Minderheiten und dem Ombudsmann für Gleichstellung, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern und zwei NROs (der Finnischen Liga für Menschenrechte und dem Flüchtlingsberatungszentrum) sowie Vertretern aus einschlägigen Ministerien zusammen. Darüber hinaus erhielten Vertreter von ethnischen Minderheiten und Migrantengruppen die Möglichkeit, sich zu den Vorschlägen zu äußern. Ende 2002 wurde dem Parlament dann ein einziges Gleichbehandlungsgesetz vorgelegt, das alle Diskriminierungsgründe beinhaltet.



>

In Schweden sind seit 1999 Gesetze in Kraft, die eine Diskriminierung in Beruf und Beschäftigung aus Gründen der ethnischen Herkunft, einer Behinderung und der sexuellen Ausrichtung verbieten. Zur Gewährleistung des in den Richtlinien vorgeschriebenen Schutzes müssen diese Gesetze jedoch geändert und erweitert werden, und ein Untersuchungsausschuss hat inzwischen einen Bericht erstellt, wie dies am besten zu verwirklichen ist. Die Interessenvertretungen der betroffenen Gruppen ebenso wie Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter, der Ombudsmann gegen Diskriminierung, Hochschulen und Kirchen wurden gebeten, ihre Kommentare zu diesem Bericht abzugeben.

Ähnlich umfassend war auch in den Niederlanden die Beratung über neue Gesetzesvorschläge zur Bekämpfung der verschiedenen Formen von Diskriminierung, die in den Richtlinien angesprochen werden. Der Gesetzesentwurf über die Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen wurde 25 Organisationen zur Stellungnahme zugesandt, darunter Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, Bildungseinrichtungen und Organisationen, welche die Behinderten selbst vertreten. Am Gesetzesentwurf über das Diskriminierungsverbot in Beruf und Beschäftigung wirkten die Gleichbehandlungskommission, die Arbeitsstiftung und der Beamten- und Arbeitnehmersrat mit.

Im Vereinigten Königreich hat eine extrem breite Beratung stattgefunden. Die Regierung hat beträchtliche Anstrengungen unternommen, um die Problematik öffentlich bekannt zu machen und die betroffenen Organisationen, Unternehmen und Menschen zu befragen, wie die vorhandene Gesetzgebung geändert werden sollte, um den in den Richtlinien geforderten Schutz zu erreichen. In Großbritannien (d.h. in England, Wales und Schottland – in Nordirland gelten besondere Gesetze und Verfahren) wurde der Beratungsprozess durch die Publikation *Towards Equality and Diversity* in Gang gesetzt, die den allgemeinen Standpunkt der Regierung darlegt und mit verständlichen Worten die wichtigsten Punkte der Richtlinien und die verschiedenen damit verbundenen Themen erläutert. Als Reaktion darauf wurden mehr als 850 Beiträge von Einzelpersonen, Unternehmen, ehrenamtlichen Organisationen und Vertretungsstellen eingereicht. Dem folgte die Veröffentlichung der Schrift *Equality and Diversity – the Way Ahead*, in der die Regierungsvorschläge für neue Bestimmungen vorgestellt und den Bürgern nochmals Gelegenheit geboten wurde, sich zu diesem Thema zu äußern. Ergänzend dazu gab es ein drittes Beratungsdokument, *Equality and Diversity – Making it Happen*, das mit dem Ziel herausgegeben wurde, Meinungen darüber einzuholen, welche Vorkehrungen und welche konkreten Stellen die Gesetzgebung unterstützen sollten. Um die ethnischen Minderheiten zu erreichen, wurden alle diese Beratungsdokumente außer auf Englisch auch in zahlreichen anderen Sprachen veröffentlicht, darunter in Hindi, auf Chinesisch und Arabisch sowie in einer für Menschen mit Behinderungen lesbaren Form. Parallel dazu fand im ganzen Land eine Reihe von Veranstaltungen statt, darunter Gespräche am runden Tisch zwischen Ministern und Interessenvertretungen, um möglichst viele Menschen einzubeziehen und ein breites Meinungsspektrum zu den Vorschlägen zu erhalten.

Eine gesonderte, ähnlich strukturierter Beratung ist in Nordirland durchgeführt worden. *Promoting Equality of Opportunity – A Single Equality Bill for Northern Ireland* (Mai 2001) holte die Meinungen zu den allgemeinen Grundsätzen ein, *Implementing EU Obligations in Northern Ireland* erfasste die Ansichten zum vorgelegten Gesetzesentwurf.

## **Umfang des gewährten Schutzes**

Die Regierungen aller Mitgliedstaaten sind dabei, Maßnahmen zur Einhaltung der Richtlinien zu treffen. Einige Länder wie Belgien, Dänemark, Frankreich, die Niederlande, Finnland und Schweden haben diesen Prozess bereits vollständig oder nahezu abgeschlossen. In zahlreichen Mitgliedstaaten geht der Schutz vor Diskriminierung über den in den beiden Richtlinien festgeschriebenen Umfang hinaus oder wird dies nach Inkrafttreten der geplanten Gesetzgebung tun. Das Diskriminierungsverbot erstreckt sich dabei ausdrücklich auf Staatsangehörigkeit oder nationale Herkunft ebenso wie Rassenzugehörigkeit oder ethnische Herkunft und in einigen Fällen auch auf andere Diskriminierungsgründe (siehe Kasten).

In einigen Ländern erstrecken sich die gesetzlichen Maßnahmen zum Verbot der Diskriminierung aus anderen Gründen als Rassenzugehörigkeit und ethnischer Herkunft nicht nur auf Beruf und ähnliche Bereiche, sondern auch auf den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen – oder zumindest bestimmte Arten von Gütern oder Dienstleistungen (siehe Kasten).



## ERWEITERUNG DER DISKRIMINIERUNGSGRÜNDE

In Belgien verbietet ein neues Bundesgesetz, das Anfang 2003 verabschiedet wurde, eine Diskriminierung aufgrund von körperlichen Merkmalen, Ehestand, Geburtsort und Gesundheitszustand ebenso wie Ungleichbehandlungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.

Dies ist auch in Frankreich der Fall, wo das im November 2001 verabschiedete Gesetz gegen Diskriminierung in Beruf und Beschäftigung alle vorstehend genannten Gründe sowie Diskriminierung wegen politischer Auffassung und Gewerkschaftsaktivität beinhaltet. Die beiden letztgenannten Gründe sind auch im Vorschlag für einen Arbeitskodex in Portugal enthalten.

Alle oben aufgeführten möglichen Diskriminierungsgründe sind in Finnland im Arbeitsvertragsgesetz vom Juli 2001 festgehalten, das zusätzlich auch Ungleichbehandlungen aufgrund der Sprache verbietet. Außerdem wurden diese Gründe in das eingebrachte Gleichbehandlungsgesetz aufgenommen, das dieses Jahr in Kraft treten und die Anforderungen beider Richtlinien in einem einzigen Gesetz erfüllen soll.

## ERWEITERUNG DES SCHUTZUMFANGS

In Belgien verbietet das im Januar 2003 verabschiedete Bundesgesetz Diskriminierungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen aufgrund der Religion, einer Behinderung, des Alters usw. ebenso wie aufgrund der ethnischen Herkunft. Außerdem gewährt das Gesetz allen Menschen das gleiche Recht auf Teilhabe am gesellschaftlichen, kulturellen und politischen ebenso wie am wirtschaftlichen Leben.

In Frankreich untersagt das Anfang 2002 verabschiedete Gesetz eine Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum aus verschiedensten Gründen, darunter Nationalität, Aussehen, politische Auffassung, Gesundheitszustand, Gewerkschaftszugehörigkeit sowie ethnische Herkunft und die in der Gleichstellungsrahmenrichtlinie angegebenen Gründe.

In den Niederlanden umfasst der dem Parlament vorgelegte Entwurf zur Verankerung der Rechte behinderter Menschen auf Gleichbehandlung auch das Recht auf gleichen Zugang zu öffentlichen Verkehrsmitteln sowie zu Beruf und Ausbildung.

In Schweden sieht die im März 2003 veröffentlichte Gesetzesentwurf der Regierung zu ethnischem Ursprung, Religion oder Glaube, sexueller Ausrichtung und Behinderung neben dem in der Gleichstellungsrahmenrichtlinie geforderten Zugang zu Beschäftigung und ähnlichen Bereichen auch den gleichen Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnung vor. Darüber hinaus decken Regelungen betreffend Religion oder Glauben auch die Berechtigung zu Sozialschutz und sozialen Leistungen ab.

In Großbritannien gilt der Schutz vor Rassendiskriminierung auch für Ungleichbehandlungen bei der Ausübung einer öffentlichen Funktion. Außerdem wurde festgelegt, dass alle Menschen unabhängig von ihrer Rasse das gleiche Recht auf Zugang zu Einrichtungen sowie Gütern und Dienstleistungen haben. Dadurch wird gewährleistet, dass sich der Schutz auf die Nutzung von Einrichtungen und Freizeitanlagen, wie Parks, Schwimmbädern und andere öffentlich zugängliche Räume oder Plätze sowie Dienstleistungen im allgemeinen Sinne erstreckt. Ein ähnlicher Schutz besteht in Nordirland.

## Rechtsschutz und Recht auf Wiedergutmachung

Die Mitgliedstaaten unterscheiden sich sowohl in ihren Rechtssystemen und -institutionen als auch in ihrer Ausgangsposition bei der Erfüllung der Richtlinien. Diese Unterschiede beeinflussen die Art und Weise, wie die Rechtsvorschriften im Hinblick auf den erforderlichen Schutz vor Diskriminierung geändert und welche Vorkehrungen für den Umgang mit Fällen von Ungleichbehandlung getroffen werden. Hierbei kommt es weniger auf die konkreten Einzelheiten solcher Vorkehrungen und Gesetzesänderungen an; ausschlaggebend ist, dass sie die Menschen wirksam vor einer ungleichen, ungerechten Behandlung schützen und ihnen geeignete Mittel zur Wiedergutmachung an die Hand geben. Das bedeutet, dass diese Vorkehrungen für Menschen, die davon Gebrauch machen müssen, auch zugänglich sind. Außerdem müssen sie eine realistische Möglichkeit haben, die Diskriminierung erfolgreich abzustellen und für das erlittene Leid und eventuell entstandene finanzielle Verluste angemessen entschädigt zu werden.





## VORKEHRUNGEN FÜR DEN UMGANG MIT DISKRIMINIERUNGSFÄLLEN

In Österreich sehen die eingebrachten Gesetzesänderungen vor, dass Personen, die sich diskriminiert fühlen, bei der Gleichbehandlungsstelle und/oder einem Zivilgericht Beschwerde einlegen können. Die Gleichbehandlungsstelle ist berechtigt, ein Schlichtungsverfahren einzuleiten und unverbindliche Entscheidungen zu treffen.

In den Niederlanden können Diskriminierungsoffer kostenlose Beschwerde bei der Gleichbehandlungskommission einreichen. Die Gleichbehandlungskommission kann zwar keinen Schadenersatz zuerkennen und ihre Entscheidungen sind nicht rechtsverbindlich, werden jedoch im Allgemeinen befolgt. Außerdem hat sie die Möglichkeit, bei Nichteinhaltung ihrer Empfehlungen selbst gerichtliche Schritte einzuleiten.

In Italien wird im derzeitigen Einwanderungsgesetz, dessen Anpassung an die Bestimmungen der Richtlinien bevorsteht, großer Wert auf die Vermeidung aller unnötigen Formalitäten bei der Anhörung von Diskriminierungsfällen gelegt. Der Richter kann in solchen Fällen eine einstweilige Verfügung anordnen, um der Diskriminierung Einhalt zu gebieten.

In Irland sind diskriminierte Personen berechtigt, ihren Fall beim *Director of Equality Investigations* (ODEI, das Gericht für Gleichstellungsfragen) vorzutragen und, im Zusammenhang mit einer Beschäftigung, vor das ODEI oder ein Arbeitsgericht zu bringen. Beide können den Fall an eine Schlichtungsstelle (einen *Equality Mediation Officer* des ODEI) weiterleiten, sofern beide Parteien einverstanden sind. Nach der Ermittlung kann ein Equality Officer oder das Arbeitsgericht Wiedergutmachung und/oder ein spezifisches Vorgehen anordnen.

In Schweden können Diskriminierungsoffer ihren Fall entweder vor ein Arbeitsgericht oder, falls kein Anstellungsverhältnis betroffen ist, vor ein Bezirksgericht bringen. Beide versuchen, zwischen den Parteien zu schlichten und eine einträgliche Regelung zu finden.

In Großbritannien werden Diskriminierungsfälle in der Berufswelt vor Arbeitsschiedsgerichten verhandelt, bei denen die Verfahren relativ informell mit wenigen Beschränkungen bezüglich der Vertretung ablaufen, zur Aufnahme eines Verfahrens mehrheitlich keine Gebühren anfallen und der klagenden Partei bei Abweisung ihrer Beschwerde im Regelfall keine Kosten entstehen. Zentrales Ziel der Maßnahmen zur Konfliktlösung ist es, beiden Seiten bei der Erzielung einer Einigung zu helfen, und werden im Bedarfsfall von der unabhängigen Vermittlungsstelle (ACAS) unterstützt. Ein ähnliches System besteht in Nordirland, wo Klagen auf Grund des Geschlechts, der Rasse oder einer Behinderung von Industrie-Schiedsgerichten, Klagen in Verbindung mit religiösem Glauben und politischen Ansichten vom Fair Employment-Schiedsgericht angehört werden.

Zur Verwirklichung dieser Ziele haben die Regierungen in vielen Ländern spezielle Schiedsgerichte gegründet, vor denen Diskriminierungsfälle, insbesondere aus dem Erwerbsleben, verhandelt werden. Diese Stellen sind meist weniger formell und legalistisch und weniger kostspielig als normale Zivilgerichte und daher für Diskriminierungsoffer leichter zugänglich. Sie können nicht nur die Einstellung des diskriminierenden Verhaltens anordnen und dem Opfer eine Entschädigung zusprechen, sondern in vielen Fällen auch als Vermittler zwischen den beiden Parteien fungieren (siehe Kasten). Dies kann dazu führen, dass der Fall auf einvernehmliche Weise anstatt durch Zwang gelöst wird, so dass die Beziehung zwischen den beiden Beteiligten nicht völlig auseinander bricht. Auf diese Weise könnte die Person, die die Beschwerde vorgebracht hat, z. B. eher auf Verständnis für ihre Handlungsweise stoßen und sich eher in der Lage fühlen, an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren.



## GEWÄHRLEISTUNG VON HILFE UND UNTERSTÜTZUNG FÜR DISKRIMINIERUNGSOPFER

Sowohl in Belgien als auch Frankreich sind Gewerkschaften und andere seit mindestens fünf Jahren bestehende Organisationen nach der aktuellen Gesetzgebung berechtigt, Personen, die sich diskriminiert fühlen, nicht nur zu vertreten, sondern auch selbst in ihrem Namen gerichtlich vorzugehen.

In Frankreich wurde im Mai 2001 außerdem ein kostenloser Telefonservice (die 114er Nummer) eingeführt, unter der sich Opfer oder Zeugen von Rassendiskriminierung über ihre Rechte informieren und Rat holen können, was sie als nächstes tun sollten und wo sie Hilfe erhalten. Auf Wunsch bleiben die Anrufer anonym. Ein ähnlicher Service wurde in Belgien vom CECLR (Zentrum für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung) eingeführt.

In den Niederlanden wurden in über 40 Städten, in Schweden in 13 Städten Antidiskriminierungsstellen eingerichtet, die Opfer von Rassendiskriminierung darüber informieren, was sie dagegen unternehmen und welche gerichtlichen Maßnahmen sie zur Durchsetzung ihrer Rechte einleiten können.

### **Unterstützung von Diskriminierungsopfern**

Wie in den Richtlinien anerkannt wird, sind Vorkehrungen nur dann wirksam, wenn sie eine ausreichende Hilfe und Unterstützung diskriminierter Personen vorsehen, damit diese die Möglichkeit und den Mut haben, sich dagegen zu wehren. Die Diskriminierungsopfer müssen sich daher per Gesetz an spezielle Organisationen wenden und sich von ihnen bei Gerichts- oder Schiedsgerichtsverfahren vertreten lassen können. Ihr Recht darauf ist in der EU-weit eingeführten Gesetzgebung ausdrücklich verankert (siehe Kasten).

Bei Diskriminierungen aufgrund von Rassenzugehörigkeit oder ethnischer Herkunft sind die Regierungen verpflichtet, eine unabhängige Stelle zu benennen, die nicht nur die Opfer von Ungleichbehandlungen unterstützt, sondern auch zahlreiche andere Funktionen wahrnimmt. Hierzu gehören öffentliche Aufklärung über die Problematik, Schaffung von mehr Verständnis und Hilfe bei der Entwicklung von Lösungen für den Kampf gegen Diskriminierung. In zahlreichen Mitgliedstaaten wurden oder werden solche unabhängigen Stellen zur Erfüllung dieser Aufgaben gerade eingesetzt (siehe Kasten).





## **EINRICHTUNG UNABHÄNGIGER INSTITUTIONEN ZUR UNTERSTÜTZUNG DES KAMPFES GEGEN DISKRIMINIERUNG**

In Großbritannien wurde 1976 die Kommission für Rassengleichheit (*Commission for Racial Equality*) gegründet. Zu ihren Aufgaben gehören die Bekämpfung von Diskriminierung, die Förderung von Chancengleichheit und guten Beziehungen, die Aufklärung und Beratung von Personen und Unternehmen über ihre gesetzlichen Rechte und Pflichten und die Überwachung der Wirksamkeit der Gesetze. In jüngerer Zeit wurde im Jahr 2000 nach der Verabschiedung des Gesetzes zum Schutze behinderter Menschen die Kommission für die Rechte Behinderter (*Disability Rights Commission*) mit ähnlichen Zuständigkeiten ins Leben gerufen. In Nordirland wurde 1999 eine einheitliche Gleichstellungskommission (*Single Equality Body*) gegründet. Die Regierung prüft gerade die Möglichkeit, langfristig eine einheitliche Kommission für Großbritannien einzurichten, und führt umfassende Beratungen über die diesbezüglichen Vorteile durch.

In Belgien wurde 1993 das CECLR (Zentrum für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung) zur Bekämpfung der Rassendiskriminierung gegründet. Es befasst sich u. a. mit der Durchführung von Erhebungen, Veröffentlichung von Berichten, Vorlage von Empfehlungen über Diskriminierungsthemen bei der Regierung, Organisation von Schulungsmaßnahmen und Koordination des Dialogs mit NROs. Seit Inkrafttreten der neuen Gesetze ist das CECLR neben der Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft auch für alle anderen angesprochenen Formen von Ungleichbehandlung zuständig. Außerdem wurde seine Befugnis dahin gehend erweitert, dass es Beschwerden von Diskriminierungsopfern entgegennehmen, zwischen den beteiligten Parteien vermitteln und die Umsetzung der beiden neuen Gesetze zum Diskriminierungsverbot überwachen darf.

In den Niederlanden befasst sich die Gleichbehandlungskommission seit 1994 als unabhängige Stelle mit Diskriminierungsbeschwerden aus Gründen der Religion, der sexuellen und politischen Ausrichtung, der Nationalität und des Ehestands sowie der ethnischen Herkunft. Ihre Zuständigkeit wird sich nach Verabschiedung der beiden aktuellen Gesetzesvorlagen auch auf Ungleichbehandlungen aufgrund von Alter und Behinderung erstrecken. Sie kann auf eigene Initiative Untersuchungen durchführen, um festzustellen, ob in bestimmten öffentlichen Diensten oder Teilen des Privatsektors systematische Diskriminierungen stattfinden, und gegebenenfalls gerichtliche Schritte zu deren Unterbindung einleiten. Sie ist verpflichtet, einen jährlichen

Tätigkeitsbericht zu veröffentlichen und alle fünf Jahre über die Wirkungsweise der Gesetze zu berichten.

In Irland wurde 1998 im Rahmen des Gesetzes über die Gleichheit im Berufsleben (*Employment Equality Act*) eine unabhängige Gleichstellungsbehörde (*Equality Authority*) eingerichtet. Zu ihren Aufgaben gehören die Bekämpfung von Diskriminierung und die Förderung der Chancengleichheit. Außerdem ist sie verpflichtet, die wichtigsten Punkte der vorhandenen Antidiskriminierungsgesetze zu veröffentlichen. Eine weitere Organisation, *Comhairle*, wurde im Juni 2000 als Netzwerk von Bürger-Informationszentren eingerichtet, um benachteiligte Gruppen, wie etwa ethnische Minoritäten, darin zu beraten, wie sie ihre Ansprüche auf soziale Dienste geltend machen können. Es liefert auch Informationen über die Ausrüstung und Gestaltung von Gebäuden, um die Schwierigkeiten behinderter Menschen zu lindern.

In Schweden wurde 1986 die Stelle eines Ombudsmanns geschaffen, um Menschen, die unter Diskriminierungen leiden, zu beraten und beizustehen, ihnen zu helfen, ihren Fall vor Gericht zu bringen und die Beachtung der Gesetze zu überwachen. Der Ombudsman für Behinderung wurde 1994 berufen, jener für die sexuelle Ausrichtung im Jahr 1999, mit den selben Funktionen.

In Finnland gibt es seit Januar 2001 einen Ombudsmann für Minderheiten mit ähnlichen Funktionen wie in Schweden. Es wird vorgeschlagen, diesen Bürgerbeauftragten mit weiteren Vollmachten auszustatten und zusätzlich eine Antidiskriminierungsbehörde zu schaffen, die befugt ist, die Entscheidungen des Ombudsmanns durchzusetzen und diskriminierende Handlungen zu verbieten.

In Luxemburg hat ein interministerieller Ausschuss, der Gesetzesänderungen zur Einhaltung der beiden Richtlinien ausarbeiten soll, die Gründung einer eigenen Institution vorgeschlagen, die sich mit Diskriminierungen aus allen in den Richtlinien angegebene Gründen befassen soll.

Auf ähnliche Weise wird in den in Österreich eingebrachten Gesetzesentwürfen vorgeschlagen, die Zuständigkeiten der Gleichbehandlungskommission und der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf alle Diskriminierungsgründe auszudehnen. Dabei untersucht die Kommission vor allem allgemeine Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung, kann jedoch in einzelnen Streitfällen zwischen Arbeitgebern und -nehmern auch nicht bindende Entscheidungen fällen. Sein Anliegen ist es, Fälle durch Schlichtung beizulegen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft berät und unterstützt Diskriminierungsopfer.



## BEWEISLASTVERTEILUNG

In Belgien ist im Bundesgesetz vom Januar 2003, das alle Formen von Diskriminierung verbietet, ausdrücklich niedergelegt, dass statistische Daten oder „Situationsprüfungen“ in Fällen von Diskriminierung als *prima facie*-Beweis für eine Ungleichbehandlung herangezogen werden können. (Bei einer „Situationsprüfung“ wird das Verhalten einer Person unter verschiedenen Umständen verglichen, z. B. durch Gegenüberstellung mit einem Mitglied einer ethnischen Minderheit und mit einer Person europäischer Herkunft.) Nach Feststellung des Tatbestands verschiebt sich die Beweislast auf die beklagte Partei, die nachweisen muss, dass es berechnigte Gründe für die Ungleichbehandlung gibt.

In Dänemark, Spanien, den Niederlanden und Schweden ist geplant, in die Gesetze zum Verbot der Diskriminierung aus verschiedenen Gründen die gleichen Bestimmungen über die Beweislastverteilung wie in den Gesetzen zur Gleichstellung von Mann und Frau aufzunehmen.

## Beweislastverteilung

Diskriminierte müssen das Gefühl haben, dass sie eine vernünftige Aussicht auf Erfolg haben und die Chancen nicht von vornherein gegen sie stehen, wenn sie beschließen, gegen die verantwortliche Person oder Organisation vorzugehen. Aus diesem Grund ist die in den Richtlinien vorgeschriebene Beweislastverteilung zwischen beiden beteiligten Parteien von so großer Bedeutung. Diese ist kein gängiger Aspekt des Rechtssystems in den EU-Mitgliedstaaten und erfordert daher ein Abweichen von der üblichen Praxis. Gleichzeitig wurde sie in vielen Ländern als Merkmal der Gesetze zur Gleichstellung von Mann und Frau eingeführt.

## Verhinderung von Viktimisierung

Ebenso wichtig ist es, Diskriminierungsopfer, die ein Verfahren zur Durchsetzung ihres Rechtes auf gleiche, faire Behandlung einleiten, vor Viktimisierung oder anderen Repressalien zu schützen. Auch dies ist in vielen Ländern ein neues Konzept, das dennoch in den neu eingeführten Gesetzen innerhalb der EU verwirklicht wird.

## VERBOT DER VIKTIMISIERUNG

In Belgien schützt das im Januar 2003 verabschiedete Bundesgesetz die Arbeitnehmer vor Vergeltungsmaßnahmen von Seiten der Arbeitgeber. Im Falle einer Entlassung haben Arbeitnehmer das Recht auf Wiedereinstellung zu den gleichen Bedingungen und Konditionen. Das gleiche gilt für Frankreich, wo Arbeitnehmern, die nicht am gleichen Arbeitsplatz bleiben möchten, eine Entschädigung (in Höhe von mindestens sechs Monatsgehältern) zusteht. Viktimisierung ist unter den derzeitigen Gesetzen auch in Irland verboten.

In den Niederlanden wird der Begriff der Viktimisierung im Gesetzesentwurf zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes sowie der Gesetze zur Gleichbehandlung betreffend Behinderung und Alter auch auf Zeugen (wie in den Richtlinien vorgeschrieben) und auf Personen, die einen Fall von Ungleichbehandlung vorbringen, ausgedehnt. Zudem erstreckt sich der Schutz auf Repressalien gegen Personen, die sich in anderen Bereichen als der Arbeitswelt diskriminiert fühlen. Dasselbe gilt für die derzeitige gesetzliche Regelung in Schweden.

In Großbritannien geht aus den vorhandenen Gesetzen über Rassengleichheit und Behinderung klar hervor, dass eine Viktimisierung von Klägern und Zeugen in Diskriminierungsverfahren verboten ist.





## POSITIVE ARBEITSMARKTPOLITISCHE MAßNAHMEN

In Frankreich schlossen vier für Arbeitsmarktpolitik und Einwanderung zuständige Regierungsbehörden (ANPE – die nationale Beschäftigungsanstalt, FASILD – ein Fonds zur Finanzierung von Programmen zur Integration und Bekämpfung des Rassismus, DGEFP – die allgemeine Kommission für Beschäftigung und Berufsausbildung, und die DPM – Bevölkerungs- und Einwanderungsbehörde) eine Dreijahresvereinbarung zur verstärkten Bekämpfung von Diskriminierung durch Verbesserung des Zugangs von Einwanderern zu öffentlichen Beschäftigungsdiensten, Arbeitsplätzen und Ausbildung.

In Schweden werden seit einiger Zeit Anstrengungen unternommen, um die Beteiligung ethnischer Minderheiten an Arbeitsmarktprogrammen zu fördern, während die Regierung in Finnland im März 2001 ein Aktionsprogramm startete, das u. a. auf die Erhöhung der Beschäftigungsquote ethnischer Minderheiten in öffentlichen Behörden abzielt.

In Portugal enthielt der Nationale Beschäftigungspolitische Aktionsplan für 2002 Maßnahmen zur Erhöhung der Beteiligung behinderter Menschen an Arbeitsmarktprogrammen um 25 %.

In vielen Ländern sind Quotenregelungen in Kraft, nach denen Unternehmen Behinderte einstellen müssen oder mit einem Bußgeld belegt werden. Beispielsweise ist es in Frankreich seit 1987 vorgeschrieben, dass Firmen mit 20 oder mehr Beschäftigten mindestens 6 Prozent Behinderte einstellen. Bei Nichteinhaltung dieser Quote müssen sie Geld in einen Fonds einzahlen. Eine ähnliche Regelung besteht in Deutschland, wo Arbeitgeber mindestens 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze durch Behinderte besetzen müssen. Wird das Ziel der Richtlinie, die Arbeitslosigkeit unter Behinderten zu senken, nicht erreicht, so ist eine Anhebung der Quote auf 6 Prozent geplant.

### **Positive Maßnahmen zur Verbesserung der Position benachteiligter Gruppen**

Die Richtlinien geben Regierungen und Organisationen die Möglichkeit, positive Maßnahmen zur Verbesserung der Position benachteiligter Gruppen einzuführen, ohne dabei gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz zu verstoßen. In vielen EU-Mitgliedstaaten praktizieren die Regierungen seit einigen Jahren positive Maßnahmen dieser Art, die vor allem Randgruppen dabei helfen sollen, einen Arbeitsplatz zu finden oder an einem Ausbildungsprogramm teilzunehmen. In einigen Fällen wurden derartige Maßnahmen seit Veröffentlichung der Richtlinien intensiviert (siehe Kasten).





## VORKEHRUNGEN FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

### **Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen**

Während positive Maßnahmen zur Unterstützung benachteiligter Gruppen freiwilliger Natur sind, gehört es zu den Pflichten, angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen zu treffen. Die Gesetzgebung muss daher in allen Ländern eine Klausel enthalten, nach der Arbeitgeber angemessene Maßnahmen zu ergreifen haben, um Behinderten den Zugang zur Beschäftigung oder Ausbildung zu ermöglichen (siehe Kasten).

Im Vereinigten Königreich sind Arbeitgeber seit dem Gesetz gegen die Diskriminierung von Behinderten (Disability Discrimination Act) aus dem Jahre 1995 verpflichtet, die Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen „in angemessener Weise anzupassen“. Das Gesetz enthält eine lange Liste möglicher Maßnahmen, die von ihnen verlangt werden können, darunter Änderung der Räumlichkeiten und Ausstattung, Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes, Verteilung einiger Aufgaben an andere Mitarbeiter und Änderung der Arbeitszeiten. Außerdem wird die Bedeutung des Begriffs „angemessen“ in Bezug auf die Vorteile der betroffenen Person in Gegenüberstellung zu den entstehenden Kosten und Unterbrechungen definiert. Neue Bestimmungen, die im Oktober 2004 in Kraft treten, werden den Schutz noch verstärken, indem sie die Pflicht des Arbeitgebers klar stellen, alle angemessenen Maßnahmen zu treffen, die gewährleisten, dass Behinderte durch „Vorkehrungen, Kriterien oder Praktiken“ oder „physische Merkmale“ ihrer Betriebsstätte nicht wesentlich benachteiligt werden. Diese Bestimmungen gelten für alle Arbeitgeber, auch die bisher ausgenommenen Betriebe mit weniger als 15 Beschäftigten, und erstrecken sich auch auf Berufe wie Rechtsanwälte, Polizeibeamte und Feuerwehrleute, die gegenwärtig nicht berücksichtigt sind, sowie Dienstleistungsunternehmen.

In Irland müssen Arbeitgeber nach dem Gleichstellungsgesetz (*Employment Equality Act*) aus dem Jahre 1998 ebenfalls Vorkehrungen für die Bedürfnisse behinderter Menschen treffen, obgleich sie zu keinen Maßnahmen verpflichtet sind, wenn der Aufwand die Nominalkosten übersteigt. Dies wird im neuen geplanten Gesetz geändert, das einen ähnlichen Wortlaut wie die Richtlinie enthält. Eine spezielle Institution, die im Jahr 2000 gegründete Nationale Behindertenbehörde, führt Nachforschungen und andere Aktivitäten betreffend Behinderungen durch oder gibt sie in Auftrag und hilft, statistische Unterlagen für die Planung, Umsetzung und Überwachung von Programmen und Diensten für Menschen mit Behinderungen zu sammeln.

In Belgien ist im Bundesgesetz vom Januar 2003 ausdrücklich festgehalten, dass das Nichttreffen angemessener Vorkehrungen für Behinderte an sich eine Diskriminierung darstellt. Dies gilt außerdem nicht nur für die Arbeitswelt, sondern auch für den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen.

In Schweden schreibt das Gesetz aus dem Jahre 1999 zum Verbot der Diskriminierung behinderter Menschen im Berufsleben vor, dass die Arbeitgeber angemessene unterstützende Maßnahmen zu ihrer Beschäftigung, Förderung und Ausbildung durchführen. Über die Möglichkeit, dieses Gesetz weiter auszudehnen, wird derzeit beraten.

In Spanien, den Niederlanden und in Finnland verweisen die Gesetzesentwürfe zur Gleichbehandlung alle auf die Pflicht der Arbeitgeber, angemessene Vorkehrungen für Arbeitnehmer mit Behinderungen zu treffen.





## VERHALTENSKODIZES FÜR GLEICHBEHANDLUNG

In Frankreich haben Arbeitgeber und Gewerkschaften zahlreiche Vereinbarungen auf regionaler und lokaler Ebene zur Sensibilisierung für die Problematik der Rassendiskriminierung getroffen. Darüber hinaus enthält das im November 2001 verabschiedete Gesetz einen Artikel, der dazu anregen soll, in alle Tarifverträge betriebliche Praktiken zur Bekämpfung der Diskriminierung aufzunehmen.

In den Niederlanden bemühen sich Regierungsstellen und NRO seit der Nationalen Erklärung gegen Diskriminierung aus dem Jahre 1992, zur Übernahme von Verhaltenskodizes zu Gunsten der Gleichbehandlung zu ermuntern, und haben Unternehmen und anderen Organisationen geholfen, solche zu entwickeln.

In Irland umfassen die Vereinbarungen zwischen der Regierung und den Sozialpartnern einen Rahmen für die Entwicklung von Maßnahmen Chancengleichheit auf Unternehmensebene mit dem Ziel, Unternehmen zu ermuntern, entsprechende Maßnahmen auf freiwilliger Basis zu übernehmen und einschlägige Information und Unterstützung anzubieten. Es stehen Zuschüsse für die Schaffung behindertengerechter Arbeitsplätze und Ausbildungsmaßnahmen zur Verfügung.

### ***Einführung von Verhaltenskodizes zur Gewährleistung der Gleichbehandlung***

In den Richtlinien werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, die Sozialpartner zur Einführung von betrieblichen Praktiken und Verhaltenskodizes zu veranlassen, in denen der Grundsatz der gleichen, fairen Behandlung aller Arbeitnehmer verwirklicht ist. Hierfür gibt es zahlreiche Beispiele (siehe Kasten).





## DEFINITION DES BEGRIFFS „MITTELBARE DISKRIMINIERUNG“

In Belgien enthält das im Januar 2003 verabschiedete Bundesgesetz eine ausdrückliche Begriffsbestimmung von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung, wobei letztere definiert wird als dem Anschein nach neutrale Verhaltensweisen oder Verfahren, die jedoch bestimmte Personen benachteiligen. In Spanien, Luxemburg, Finnland und Schweden enthält der ausgearbeitete Gesetzesentwurf eine Definition der mittelbaren Diskriminierung, die mit der in den Richtlinien völlig oder nahezu übereinstimmt.

Im Vereinigten Königreich ist die mittelbare Diskriminierung bereits nach dem Gesetz zur Beziehung der Rassen (Race Relations Act) verboten, die dort gewählte Definition ist jedoch etwas enger als in der Richtlinie. Nach einem Beratungsprozess wurde vorgeschlagen, das Gesetz durch Erweiterung der Definition und Verwendung eines ähnlichen Wortlautes wie in der Richtlinie zu ergänzen. Dadurch wird der Schutzzumfang auf mehr potenzielle Fälle erweitert. Die gleiche Definition soll im neuen Gesetz zum Diskriminierungsverbot aufgrund der Religion und sexuellen Ausrichtung verwendet werden. Durch einen solchen einheitlichen Ansatz können die Arbeitgeber einfacher unfaire Praktiken aufdecken und ändern, und für Personen, die aus mehr als einem Grund diskriminiert werden, wird es einfacher, dagegen vorzugehen.

In Irland ist mittelbare Diskriminierung unter den bestehenden Gesetzen ebenfalls bereits verboten, doch die Definition muss noch an die Richtlinien angepasst werden.

### Definition des Begriffs

#### „mittelbare Diskriminierung“

Die Richtlinien schreiben vor, dass die innerhalb der EU eingeführten Gesetze sowohl mittelbare als auch unmittelbare Diskriminierungen untersagen. Während die unmittelbare Diskriminierung nur wenig Probleme aufwirft, ist das Konzept der mittelbaren Diskriminierung in vielen EU-Staaten neu, und zwar vor allem deshalb, weil es die Wirkung einer Handlung und nicht deren Absicht in den Vordergrund stellt. Bisher zeichnet sich die Tendenz ab, bei der Umsetzung des Konzepts in einzelstaatliches Recht die Definition in den Richtlinien zu übernehmen (siehe Kasten).

### Definition des Begriffs „Belästigung“

Das in den Richtlinien eingeführte Konzept der Belästigung als eine Form von Diskriminierung ist für viele Mitgliedstaaten ebenfalls neu, obwohl es in zahlreichen Ländern in den Gesetzen über die Gleichstellung von Mann und Frau berücksichtigt wurde. Auch hier wurde das Konzept von allen Mitgliedstaaten in die Gesetze oder Gesetzesentwürfe in enger Anlehnung an die Richtlinien, oftmals mit fast identischem Wortlaut, aufgenommen (siehe Kasten).

## BEKÄMPFUNG VON BELÄSTIGUNG

In Belgien verbietet das Antidiskriminierungsgesetz vom Januar 2003 ausdrücklich jede Belästigung, die dort praktisch genauso wie in den Richtlinien definiert ist. Gleiches gilt für die Gesetzesentwürfe in Spanien, den Niederlanden, Finnland und Schweden. In Schweden sind die Arbeitgeber gemäß bestehender Gesetzgebung bereits verpflichtet, Fälle von Belästigung zu prüfen und mit den notwendigen Schritten zu unterbinden.

In Frankreich haben Arbeitnehmer nach dem im Januar 2002 verabschiedeten „Gesetz über die soziale Modernisierung“, mit dem das Arbeitsrecht geändert wurde, Anspruch auf Schutz vor „moralischer Belästigung“, die eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen bezweckt oder bewirkt, so dass die betroffenen Personen in ihrer Würde beeinträchtigt werden, körperlichen oder seelischen Schaden nehmen oder berufliche Nachteile haben.

Im Vereinigten Königreich ist Belästigung bereits im Rahmen der vorhandenen Gesetze verboten, wobei sich im Fallrecht eine etwas breitere Definition als in den Richtlinien etabliert hat. Um den gewährten Schutz nicht zu schmälern, wird eine Definition vorgeschlagen, nach der eine Belästigung vorliegt, wenn die Würde der betreffenden Person verletzt oder ein von „Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld“ geschaffen wird. Das „und“ in den Richtlinien wurde hier durch ein „oder“ ersetzt.

In Irland, wo Belästigung gemäß geltenden Gleichstellungsgesetzen ebenfalls verboten ist, wurde im Jahre 2002 ein verpflichtender Verhaltenskodex zur sexuellen Belästigung und zur Belästigung am Arbeitsplatz erlassen. Er liefert praktische Anleitung bezüglich dessen, was unter Belästigung zu verstehen ist, wie ihr vorgebeugt werden kann und welche Schritte zu unternehmen sind, wenn sie auftritt.

# Teil II > Das Aktionsprogramm zur Bekämpfung von Diskriminierung

Die Strategie der Europäischen Union zur Bekämpfung von Diskriminierung sieht nicht nur die Einführung von Antidiskriminierungsgesetzen vor, sondern beinhaltet auch ein Aktionsprogramm mit dem Ziel, vorhandene Einstellungen und Verhaltensmuster zu ändern und auf diese Weise die neuen gesetzlichen Rechte zu unterstützen. Ein Gesetz ist nur dann wirksam, wenn es von praktischen Maßnahmen begleitet wird, die dazu beitragen, die Auslöser für Diskriminierung besser zu verstehen, effektivere Möglichkeiten zu ihrer Bekämpfung zu finden und die Voraussetzungen für eine gerechtere Gesellschaft zu schaffen.

Das Aktionsprogramm hat drei Hauptziele:

- besseres Verständnis von Diskriminierung und diskriminierendem Verhalten durch Forschungsstudien und Analyse der praktizierten Politik und Verfahren in den verschiedenen Teilen der EU;

- Entwicklung von Handlungskompetenzen bei der Bekämpfung von Diskriminierung durch Anregung und Förderung des Informationsaustauschs über die in verschiedenen Ländern eingeführten Maßnahmen und deren Wirksamkeit;
- Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Wichtigkeit der Bekämpfung von Diskriminierung und Aufklärung über die Schritte zum Schutz vor ungerechter, entwürdigender Behandlung.

Um diese Ziele zu verwirklichen, unterstützt das Programm eine Reihe von Initiativen. Hierzu gehören Studien zu bestimmten Diskriminierungsthemen und internationale Projekte zur Entwicklung praktischer Maßnahmen für den Umgang mit Diskriminierung, an denen Personen und Organisationen aus der gesamten EU teilnehmen. Das Programm stellt finanzielle Mittel für die europäischen Netzwerke von Organisationen bereit, die in den verschiedenen Ländern diskriminierungsgefährdete Gruppen vertreten. Nicht zuletzt hilft es bei der Durchführung von Veranstaltungen und Kampagnen zur Aufklärung über die Rechte aller Bürger und unterstützt den Austausch von Ideen und Vorschlägen für eine wirksamere Bekämpfung von Diskriminierung.

Ein besonderes Merkmal des Programms besteht darin, dass es die gemeinsame und nicht die gesonderte Betrachtung verschiedener Formen von Diskriminierung in den Vordergrund stellt. Auf diese Weise wird der Blick auf die Ähnlichkeiten, aber auch Unterschiede zwischen Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft, der Religion, des Alters und der sexuellen Ausrichtung gelenkt und die Möglichkeit eröffnet, diese verschiedenen Formen mit ähnlichen Mitteln zu bekämpfen. Dadurch wird es auch möglich, die Erfahrungen in einem Bereich auf andere Bereiche übertragen. Beispielsweise lassen sich die Erfahrungen im Kampf gegen die Rassendiskriminierung für den Umgang mit Diskriminierungen aus religiösen, Alters- oder anderen Gründen nutzen.



## SCHWERPUNKTTHEMEN

Das Aktionsprogramm für den Zeitraum 2001-2006 setzt verschiedene Schwerpunkte. In der ersten Phase stehen folgende Themen im Mittelpunkt:

1. Antidiskriminierungsarbeit in den öffentlichen Verwaltungen sowohl gegenüber den Bürgern als auch den dort Beschäftigten;
2. Zusammenarbeit mit den Medien zur Unterbindung der Veröffentlichung oder Verbreitung von Materialien, die diskriminierend sind oder zur Diskriminierung anregen, und zur Bekämpfung von Diskriminierung in ihren Beschäftigungsrichtlinien;
3. Erhöhung der Chancen aller auf gleichberechtigte Mitwirkung an der politischen, wirtschaftlichen und sozialen Entscheidungsfindung unabhängig von ihren persönlichen Merkmalen;
4. Sicherstellung des gleichberechtigten Zugangs zu Gütern und Dienstleistungen.

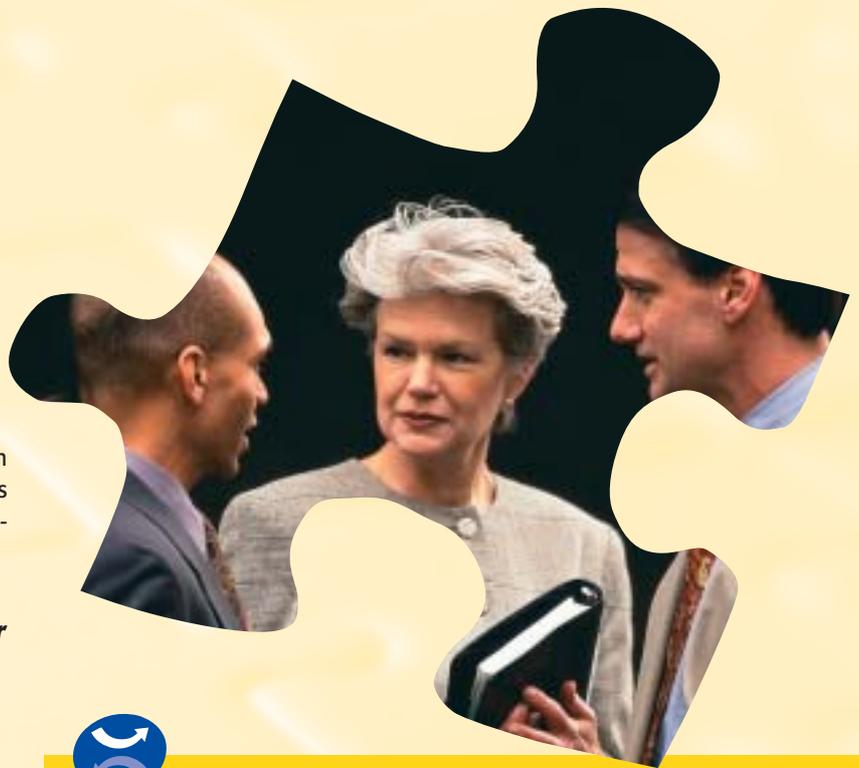
Nachfolgend wird eine Auswahl der unterstützten Initiativen vorgestellt, um die einzelnen Elemente des Aktionsprogramms und ihre Beziehung untereinander zu verdeutlichen.

### **Sensibilisierung der Öffentlichkeit für Diskriminierung und die Mittel zu ihrer Bekämpfung**

Ein zentraler Teil des Aktionsprogramms besteht darin, den Menschen bewusst zu machen, welcher Schaden Diskriminierung nicht nur den betroffenen Personen, aber auch der Gesellschaft insgesamt zufügen kann und welches Maßnahmenspektrum zu ihrer Bekämpfung eingesetzt wird. EU-weit werden Informationskampagnen durchgeführt, die über die neuen Gesetze zum Schutz der Menschen vor Ungleichbehandlung, die Vorkehrungen zur Durchsetzung ihrer Rechte und die Initiativen im Rahmen des Aktionsprogramms selbst aufklären (siehe Kasten).

### **Bessere Datenerhebung zum Thema Diskriminierung**

Das Aktionsprogramm zielt u. a. darauf ab, durch eine Erweiterung des einschlägigen Wissens in diesem Bereich und eine Bewertung der Wirksamkeit von Politik und Praxis für ein besseres Verständnis der Diskriminierungsproblematik zu sorgen. Vor diesem Hintergrund sieht das Programm die Entwicklung und Verbreitung vergleichbarer statistischer Reihen vor, mit denen das Ausmaß von Diskriminierungen in den EU-Ländern erfasst werden kann.



#### **INFORMATIONSKAMPAGNEN**

Ein vorrangiges Ziel des Aktionsprogramms ist die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Wichtigkeit der Bekämpfung von Diskriminierung und die Mittel, die Opfern zum Schutz vor Ungleichbehandlungen und Durchsetzung ihrer Rechte zur Verfügung stehen. Die Europäische Union unterstützt die einzelstaatlichen Regierungen bei der Organisation von Öffentlichkeitskampagnen und Informationsveranstaltungen über die eingeführten Maßnahmen zur Abschaffung von Diskriminierung und die im Rahmen des Programms stattfindenden Aktivitäten.

Ein zentrales Anliegen der Kampagnen lautet, öffentliche Behörden, die Interessenvertretungen der von Diskriminierung bedrohten Gruppen, Arbeitgeber und Gewerkschaften über die Antidiskriminierungsstrategie und die zu diesem Zweck eingeleiteten Maßnahmen zu informieren. Die diesjährigen Kampagnen konzentrieren sich auf die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Erwerbsleben. Sobald die beiden Gleichbehandlungsrichtlinien in allen EU-Mitgliedstaaten in einzelstaatliches Recht umgesetzt worden sind, sollen die Kampagnen zukünftig auch über andere Aspekte der Gleichbehandlung aufklären.



## UNTERSTÜTZUNG VON PROJEKTEN ZUR BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNG

Die Europäische Kommission veröffentlichte 2001 einen Aufruf zur Einreichung von Projektvorschlägen für die vier Schwerpunktthemen des Aktionsprogramms. Die Vorschläge mussten Personen und Organisationen aus mindestens drei EU-Mitgliedstaaten einbeziehen mit dem Ziel, zu einem grenzüberschreitenden Gedankenaustausch anzuregen und gemeinsame Ansätze für ähnliche Probleme zu fördern. Im Juli 2002 wurde beschlossen, 27 Projekte mit einem Gesamtbetrag von etwas mehr als 4,4 Mio. EUR für das erste Jahr zu unterstützen. Ein ähnlicher Betrag wird im zweiten Jahr bereitgestellt.

Eine vollständige Liste der vom Aktionsprogramm finanzierten Projekte ist auf Englisch, Französisch und Deutsch unter der folgenden Website abrufbar: [http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/prog/projects\\_de.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/prog/projects_de.htm)

Gegenwärtig liegen nur wenige quantitative Daten über das Ausmaß von Diskriminierungen in den verschiedenen Teilen der EU, in den verschiedenen Aspekten des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Lebens oder in verschiedenen Bevölkerungsteilen vor. Folglich ist es schwer abzuschätzen, ob die Diskriminierung steigend oder rückläufig ist und auf welche Weise benachteiligte Gruppen davon betroffen sind. Die Erhebung eines umfangreichen Datenkatalogs über Diskriminierung, der die Bereiche Beschäftigung, Bildung, Wohnen, Verkehr usw. abdeckt, würde einen wirkungsvolleren Beitrag zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit für Diskriminierungen im Alltag leisten, als dies in Studien möglich ist, die sich nur mit einzelnen Aspekten befassen. Gleichzeitig könnten die politischen Entscheidungsträger mit ihren Maßnahmen gezielter ansetzen.

Es ist daher geplant, 1. eine EU-weite öffentliche Meinungsumfrage über Diskriminierungen in verschiedenen Lebensbereichen, wie Beruf, Bildung und Zugang zu Gütern und Dienstleistungen durchzuführen; 2. gemeinsam mit dem Statistischen Amt der Kommission (Eurostat) zu prüfen, wie die bereits vorhandenen Instrumente zur Erhebung diskriminierungsrelevanter Daten besser genutzt werden können, und 3. die von der Europäischen Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit bereits erfassten Daten einzubeziehen.

## **Überwachung der eingeleiteten Antidiskriminierungsmaßnahmen**

Ein wichtiger Teil des Aktionsprogramms ist die Überwachung der von den EU-Regierungen verabschiedeten Gesetze und sonstigen Maßnahmen zum Verbot der Diskriminierung und Schutz der Opfer vor Ungleichbehandlungen. Die Gemeinschaft hat Gruppen unabhängiger Experten gebildet, die einen Bericht über die Tätigkeit der Mitgliedstaaten in diesem Bereich abgeben. Damit soll nicht nur geprüft werden, ob die eingeführten Maßnahmen einen wirksamen Schutz vor Diskriminierung bieten, sondern auch eine Informationsquelle über die Maßnahmen selbst bereitgestellt werden, die den Regierungen in anderen Ländern als Orientierungshilfe für die Gestaltung ihrer eigenen Gesetze und Vorkehrungen zu deren Durchsetzung dienen kann. Dies gilt besonders für Länder, die noch wenig Erfahrung mit Antidiskriminierungsvorschriften haben.

In ähnlicher Absicht hat die Kommission eine Studie begonnen, in der untersucht wird, welche Antidiskriminierungsmaßnahmen in den zehn Ländern, die am 1. Mai 2004 der EU beitreten, und den drei Kandidatenländern derzeit in Kraft sind. Die Gesetzgebung in diesen Ländern muss bis zu ihrem EU-Beitritt die Bestimmungen der Antirassismus-Richtlinie und der Gleichstellungsrahmenrichtlinie erfüllen. Die Studie soll im Sommer 2003 abgeschlossen werden und wird der EU und den Regierungen der neuen Mitgliedstaaten helfen, die notwendigen Schritte zur Gewährleistung des erforderlichen Schutzes vor Diskriminierung zu identifizieren.



## EINFÜHRUNG VON ANTIDISKRIMINIERUNGSSCHULUNGEN IN ÖFFENTLICHEN BEHÖRDEN

Das Projekt wird von zwei Fachorganisationen, dem Europäischen Jüdischen Informationszentrum (CEJI) und dem *Northern Ireland Council for Ethnic Minorities* (NICEM) durchgeführt, die gemeinsam mit lokalen Verwaltungen in Spanien, Nordirland und Deutschland Schulungsprogramme für lokale Behörden in den Bereichen Bildung und Gesundheit entwickeln. Die Programme befassen sich mit verschiedenen Formen der Ungleichbehandlung und konzentrieren sich auf die Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung. Mit der Schulung soll den Teilnehmern bewusst gemacht werden, wie wichtig es ist, bei der Entwicklung von Richtlinien, betrieblichen Praktiken, Einstellung und Beförderung die kulturelle und ethnische Vielfalt zu berücksichtigen und bessere Beziehungen innerhalb der Gemeinschaft zu fördern.

Parallel dazu soll ein Schulungshandbuch erarbeitet werden, das lokale Behörden in ganz Europa als Grundlage für die Entwicklung eigener, auf die örtlichen Situationen und Bedürfnisse zugeschnittener Programme verwenden können.

*„Wir versuchen ein Schulungsmodell zu entwickeln, das zwischen verschiedenen Ländern übertragbar ist“,* so Patrick Yu, europäischer Projektkoordinator des NICEM.

Lokale Gruppen, die unter Diskriminierung leiden, werden ermuntert, sich an dem Projekt zu beteiligen. Der Einbeziehung solcher Gruppen und einschlägiger NROs wird große Bedeutung für die Identifizierung von Problemen und die Teilnahme an Fokusgruppen und Schulungsmaßnahmen beigemessen. Auch zwischen den lokalen Behörden und den NROs wurden kooperative Partnerschaften gebildet. *„Dies ist ein Eckpfeiler des Projekts“,* erklärt Pascale Charhon, europäische Projektkoordinatorin des CEJI, *„und soll den nachhaltigen Erfolg des von uns eingeleiteten Prozesses sicherstellen.“*

Weitere Informationen finden Sie unter <http://www.ceji.org> (Englisch), <http://www.nicem.org.uk> (Englisch) oder wenden Sie sich an Pascale Charhon unter [ceji@ceji.org](mailto:ceji@ceji.org) oder +32 2 344 34 44.

### **Bekämpfung der Diskriminierung durch öffentliche Behörden**

Den Regierungen fällt bei der Bekämpfung von Diskriminierung eine Schlüsselrolle zu, nicht nur, indem sie wirksame Gesetze verabschieden, sondern auch, indem sie im Umgang mit der Öffentlichkeit und den eigenen Mitarbeitern eine Vorbildfunktion ausüben. Dies gilt sowohl für kommunale und regionale Behörden als auch die Regierung auf nationaler Ebene. Diese Behörden sind in allen EU-Ländern für ein breites Spektrum von Dienstleistungen verantwortlich – Sozialleistungen, Gesundheitsversorgung und Bildung bis hin zur Aufrechterhaltung von Ruhe und Ordnung und Abfallentsorgung –, die direkten Einfluss auf das tägliche Leben der Menschen haben. Es ist daher besonders wichtig, dass sie sich durch nicht diskriminierende Verhaltensweisen und Abläufe auszeichnen. Der Umstand, dass solche Behörden meist auch große Arbeitgeber sind, macht es gleichermaßen wichtig, dass ihre betrieblichen Praktiken und Einstellungsrichtlinien keine Diskriminierungen beinhalten, vor allem auch deshalb, weil dies einen großen Einfluss auf das Verhalten privater Arbeitgeber haben kann.

14 der 27 vom Aktionsprogramm finanzierten Projekte befassen sich mit der Arbeit lokaler und regionaler Behörden zur Bekämpfung tatsächlicher oder potenzieller Diskriminierung – was zeigt, welchen Stellenwert die Beteiligten diesem Aspekt einräumen.

Eines der Projekte befasst sich zum Beispiel damit, Bildungs- und Gesundheitsbehörden darin zu schulen, wie sich Diskriminierungen in ihrer Arbeit und im Umgang mit Minderheitengruppen vermeiden lassen (siehe Kasten).





## JOIN! GEMEINSAME ANTIDISKRIMINIERUNGSARBEIT AUF LOKALER EBENE

Nationale Antidiskriminierungsrichtlinien haben nur dann einen spürbaren Einfluss auf das Leben der Menschen, wenn sie auf lokaler Ebene umgesetzt werden. Das Ziel des JOIN-Projekts lautet, in Städten und Kommunen Richtlinien und betriebliche Praktiken zur Bekämpfung von Diskriminierungen im Bereich der Bildung, Gesundheitsversorgung und Polizeiarbeit zu entwickeln. Dies geschieht durch lokale Teilprojekte in Finnland, Deutschland und Irland, bei denen die verschiedenen betroffenen Behörden zusammenarbeiten, um auf diese Weise eine bessere Koordinierung ihrer Politik und Arbeitsweise zu erreichen. Gleichzeitig werden Organisationen einbezogen, die diskriminierungsgefährdete Gruppen vertreten – in diesem Fall ethnische Minderheiten, einschließlich der Roma (in verschiedenen Teilen Europas auch als Zigeuner, Fahrende oder Cinti bezeichnet), religiöse Minderheiten und Menschen mit Behinderungen –, so dass sie die Behörden auf die jeweiligen Bedürfnisse und Anliegen aufmerksam machen können. Ein weiteres Projektziel ist die Inangangsetzung eines Prozesses, bei dem die verschiedenen Verwaltungsbereiche voneinander lernen können. Hierzu die Projektleiterin Katriina Teittinen: „*Statt des Ansatzes ‚Ein Grund und eine Behörde‘ benötigen wir ein gemeinsames, behördenübergreifendes Vorgehen unter voller Einbeziehung und Konsultation der verschiedenen diskriminierungsbedrohten Gruppen.*“

Nach Ansicht der Teilnehmer erweist sich der Umstand, dass sie aus verschiedenen Ländern kommen und einen unterschiedlichen Erfahrungsschatz mitbringen, als äußerst fruchtbar, da sie dadurch die Gemeinsamkeiten in der Problematik erkennen können und in der Lage sind, Lösungsvorschläge auszutauschen.

Weitere Informationen erhalten Sie unter <http://www.join.fi> (Englisch, Finnisch und Deutsch) oder wenden Sie sich an Katriina Teittinen (Projektkoordinatorin) unter [katriina.teittinen@kuntaliitto.fi](mailto:katriina.teittinen@kuntaliitto.fi) oder +358 40 71 97 370.



Ein ähnliches Ziel verfolgt ein anderes finanziertes Projekt. Es wird vom finnischen Verband lokaler und regionaler Behörden und einer örtlichen Polizeistelle in Finnland gemeinsam mit NROs aus Deutschland, Finnland und Irland durchgeführt, die verschiedene Minderheitengruppen vertreten. Durch das Zusammenwirken derjenigen, die lokale Dienstleistungen erbringen, mit denjenigen, die die Bedürfnisse und Anliegen spezieller sozialer Gruppen verstehen, sollen gemeinsame Formen der Diskriminierung ermittelt und Möglichkeiten zu ihrer Bekämpfung erarbeitet werden.

### **Förderung der Gleichstellung in Polizei und Vollzug**

Die Polizei ist ein besonders sensibler Bereich. Da sie den exponiertesten Teil des Rechtssystems bildet, ist es besonders wichtig, dass sie sich sichtbar fair und unvoreingenommen verhält. Mehrere der finanzierten Projekte finden unter Beteiligung von Polizeiorganisationen aus verschiedenen Ländern statt. Ihr Ziel ist eine bessere Schulung der Polizeibeamten, die Ermittlung möglicher diskriminierender Auswirkungen ihrer Handlungen und die Entwicklung neuer Ansätze der Polizeiarbeit, bei denen die unterschiedlichen und wechselnden Bedürfnisse verschiedener Gesellschaftsgruppen berücksichtigt werden.

Ein mögliches Ergebnis dieser Arbeit lautet, den Polizeidienst für die Angehörigen von Minderheitengruppen leichter zugänglich zu machen und auf diese Weise dafür zu sorgen, dass seine Zusammensetzung die verschiedenen Bevölkerungsteile besser widerspiegelt. Genau dieses Ziel wird von einem der finanzierten Projekte des Aktionsprogramms verfolgt. Gegenstand des Projekts *Minderheitenvertretung in Polizeiorganisationen* ist eine Erhöhung des Anteils ethnischer Minderheiten sowie von Homosexuellen und Lesben in der Polizei durch den Abbau von Einstellungs- und Beförderungsbarrieren (siehe Kasten).



## MINDERHEITENVERTRETUNG IN POLIZEIORGANISATIONEN

Dieses Projekt wird vom schwedischen Nationalinstitut für das Arbeitsleben (einer öffentlichen Behörde) in Zusammenarbeit mit einer griechischen Nichtregierungsorganisation, einer niederländischen Beratungsgesellschaft, dem niederländischen Expertenzentrum der Polizei und der Polizei Stockholm durchgeführt. Das langfristige Ziel lautet, die Vertretung von Minderheitengruppen in den Polizeikräften zu erhöhen. Hierzu sollen Antidiskriminierungsrichtlinien für Einstellung und Beförderung eingeführt und die internen betrieblichen Praktiken geändert werden. Besondere Zielgruppen sind ethnische Minderheiten und Homosexuelle. „Diese Gruppen sind in den Polizeikräften Europas untervertreten, und zwar weniger aufgrund ihrer mangelnden Eignung für die Polizeiarbeit, wie oft behauptet wird, sondern zumindest teilweise auch wegen direkter und indirekter Diskriminierungen, die von den Polizeiorganisationen selbst praktiziert werden“, erläutert Projektkoordinatorin Maritta Soininen.

Weitere Informationen finden Sie unter <http://www.arbetslivsinstitutet.se> (Englisch und Schwedisch) oder wenden Sie sich an die Projektkoordinatorin Maritta Soininen unter [Maritta.soininen@statsvet.su.se](mailto:Maritta.soininen@statsvet.su.se)

Genauso wichtig ist es, dass die EU-weit eingeführten Antidiskriminierungsgesetze fair und wirksam angewendet und die Personen, die für ihre Durchsetzung verantwortlich sind, eine angemessene Schulung in Bezug auf die neuen Bestimmungen erhalten. Das Aktionsprogramm finanziert Seminare für Richter und Anwälte, die über die einschlägige Gesetzgebung informieren. Diese werden 2003 von der Europäischen Rechtsakademie (ERA) in Trier veranstaltet. Ziel ist die Schulung einer Kerngruppe von Richtern und Anwälten, die ihr Wissen anschließend an andere Kollegen weitergeben können. Das Programm finanziert außerdem ein ähnliches Seminar für Rechtsanwälte, die für Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und andere von der Diskriminierungsproblematik betroffene Organisationen tätig sind.

### **Förderung der Nichtdiskriminierung bei der Vergabe öffentlicher Aufträge**

Die öffentlichen Behörden sind in der Regel Großeinkäufer von Waren und Dienstleistungen. Neben der Vorbildfunktion, die sie durch ihre betrieblichen Verfahren und Behandlung der eigenen Mitarbeiter ausüben, haben die Behörden mit ihrer Einkaufspolitik ein Mittel in der Hand, das Verhalten gegenüber Minderheiten im ganzen Land zu beeinflussen. Sie können beispielsweise nur Firmen an Ausschreibungen beteiligen, die sich gegenüber ihren Beschäftigten und Kunden auf nicht diskriminierende Weise verhalten. Außerdem können öffentliche Behörden sicherstellen, dass von ihnen beauftragte Unternehmen bei der Produktion ihrer Güter oder Dienstleistungen Verhaltenskodizes befolgen, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz entsprechen. Die Stellungnahme der Kommission vom Oktober 2001 erläutert, welche Arten von Maßnahmen diesbezüglich getroffen werden können [*Interpretierende Mitteilung der Kommission: Auslegung des gemeinschaftlichen Vergaberechts und die Möglichkeiten zur Berücksichtigung sozialer Belange bei der Vergabe öffentlicher Aufträge*, KOM(2001) 566 endg. – 15. Oktober 2001]. In einer Studie im Rahmen des Aktionsprogramms, die im Herbst 2003 abgeschlossen sein soll, wird untersucht, inwieweit öffentliche Behörden innerhalb der EU Antidiskriminierungsbestimmungen in ihre Kaufverträge aufnehmen und wie wirksam diese bei der Förderung von Gleichheit und Vielfalt sind.

## DIE BESTEN ARBEITGEBER EUROPAS

Im Rahmen einer Initiative zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Europa ehrte die Kommission im März 2003 offiziell die 100 besten Arbeitgeber, die ein besonders attraktives Arbeitsumfeld geschaffen haben. Ein Sonderpreis ging an Intel Ireland für seine herausragenden Leistungen zur Förderung der Vielfalt.



Weitere Informationen gibt es unter <http://www.eu100best.org> (Englisch, Französisch und Deutsch)



## VERGLEICHENDE STUDIE ÜBER HINDERNISSE FÜR DEN ZUGANG ZU UNTERSTÜTZUNGSTECHNOLOGIEN IN DER EU

Nach der Gleichstellungsrahmenrichtlinie sind die Arbeitgeber verpflichtet, angemessene Vorkehrungen für Arbeitnehmer mit Behinderungen zu treffen. Dies kann u. a. durch die Bereitstellung so genannter „Unterstützungstechnologien“ geschehen. Solche Technologien können dazu beitragen, die Beschränkungen einer Behinderung auszugleichen und den Menschen ein unabhängigeres Leben und die Ausübung einer Tätigkeit und Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen zu ermöglichen. Unterstützungstechnologien übernehmen daher eine potenziell wichtige Rolle bei der Verwirklichung von Chancengleichheit für Behinderte.

Eine der vom Aktionsprogramm finanzierten Studien, die 2003 abgeschlossen werden soll, vergleicht die Verfügbarkeit und Wirksamkeit von Unterstützungstechnologien in acht Mitgliedstaaten (Frankreich, Dänemark, Deutschland, Italien, den Niederlanden, Spanien, Schweden und dem Vereinigten Königreich), um festzustellen, welche Haupthindernisse ihrer Einführung im Wege stehen, und Empfehlungen über Möglichkeiten zur stärkeren Nutzung solcher Technologien abzugeben.

## MEDIEN UND MEDIENVIelfALT IN EINER ALTERNDEN GESELLSCHAFT

Das Ziel dieses Projekts lautet, die Altersproblematik in den Brennpunkt des Interesses zu rücken, weshalb als Arbeitstitel für die Projektwebsite und andere Veröffentlichungen der Ausdruck „Age into Focus“ gewählt wurde. Journalisten und Programmgestalter verstärken oft – eher aus Gewohnheit als aus einem Vorurteil heraus – die negativen oder stereotypen Bilder älterer Menschen. An diesem Projekt wirken führende öffentliche Rundfunkanstalten aus Italien, den Niederlanden und Österreich mit, die gemeinsam Schulungsmaterialien erarbeiten, die von Programmgestaltern in ganz Europa genutzt werden können. Das Set wird aus zwei Videos und CDs bestehen. „Aufgrund des breiten Spektrums kultureller Unterschiede in Europa möchten wir ein praktisches Schulungsset erstellen, das möglichst flexibel eingesetzt werden kann“, erläutert Projektkoordinatorin Katrina Webster. „Denn das, was in einem Land funktioniert, muss nicht unbedingt auch in einem anderen Land funktionieren.“ Das Set wird daher zu einem Materialfundus werden, aus dem die Ausbilder nach Bedarf schöpfen können, indem sie für sie relevante Themen und Module und die beste Methode zu ihrer Verwendung in der eigenen Rundfunkanstalt auswählen.



Die entworfenen Materialien werden älteren Menschen und NROs in mehreren eigens organisierten Treffen der Fokusgruppen im Vereinigten Königreich, den Niederlanden und Österreich vorgestellt, um ihre Meinung dazu einzuholen und zu gewährleisten, dass alle Themen angesprochen werden, die älteren Mitbürgern besonders am Herzen liegen.

Weitere Informationen erhalten Sie unter <http://www.ageintofocus.net> (Englisch), oder wenden Sie sich an [ageintofocus@npoe.nl](mailto:ageintofocus@npoe.nl) oder Katrina Webster unter [skwebster@yahoo.co.uk](mailto:skwebster@yahoo.co.uk) oder Tatiana van Lier unter [tvanielier@npoe.nl](mailto:tvanielier@npoe.nl)

## Beurteilung der Vorteile nicht diskriminierender Praktiken für Unternehmen

Die Vielfalt, die sich aus der diskriminierungsfreien Führung eines Unternehmens ergibt, bringt auch geschäftliche Vorteile mit sich. Auch wenn einige Firmen noch dazu motiviert werden müssen, beschäftigte Mitarbeiter oder neue Stellenbewerber gleich und fair zu behandeln, kann eine vielfältige Belegschaft doch erheblich zum Unternehmenserfolg beitragen. Dies liegt daran, dass die Einstellung und Beförderung von Mitarbeitern nach ihrer Qualifikation und nicht nach persönlichen Merkmalen erfolgt. Dies erhöht die Effizienz und steigert die Kreativität. Eine vielfältigere Belegschaft kann es einem Unternehmen auch erleichtern, seine Märkte auszuweiten und neue Kunden zu gewinnen.

Derartige Vorteile sind schwer zu messen und werden oft vernachlässigt. Sie müssen jedoch bewusst gemacht werden, da sie zu einer breiteren Akzeptanz der Antidiskriminierungsgesetze und intensiveren Bemühungen der Unternehmen zur Einführung von Konzepten beitragen können, die sich am Grundgedanken der Vielfalt orientieren. Im Rahmen des Aktionsprogramms finanziert die EU eine Studie über Methoden zur Messung der Vorteile größerer Vielfalt für Unternehmen. Diese Studie soll im September 2003 abgeschlossen werden.

## Motivation der Medien zur Förderung von Gleichheit und Vielfalt

Die Medien übernehmen eine wichtige Funktion und tragen eine besondere Verantwortung bei der Bekämpfung von Diskriminierung. Fernsehen, Hörfunk und Zeitungen haben großen Einfluss auf die Einstellung gegenüber ethnischen Minderheiten und andere Gesellschaftsgruppen, die anfällig für Diskriminierungen sind. Das Aktionsprogramm finanziert vier Projekte zur Sensibilisierung der Medien für die Wichtigkeit, Menschen nicht zu „stereotypisieren“, d. h. sie auf eine Weise darzustellen, die verbreiteten Vorurteilen und nicht unbedingt der Realität entspricht. Anstatt solche Vorurteile zu verstärken, sollen die Medien motiviert werden, die Bedeutung kultureller Vielfalt anzuerkennen und zu berücksichtigen.



## VIELFALT DES DIALOGS

Das Projekt wird von NROs aus Dänemark, Irland, Portugal und dem Vereinigten Königreich sowie Inclusion Europe durchgeführt, einer Organisation, die Menschen mit Lernbehinderungen aus ganz Europa vertritt. Ziel ist eine Verbesserung der Möglichkeiten lernbehinderter Menschen zur Mitwirkung am politischen Geschehen. *„Von sehr wenigen Ausnahmen abgesehen, ist die Mitwirkung von Menschen mit Lernbehinderungen am politischen oder gesellschaftlichen Leben, selbst innerhalb der Behindertenbewegung, äußerst begrenzt“*, so Projektleiter Dan Schimmell. *„Mit unserem Projekt möchten wir sowohl politische als auch praktische Ziele erreichen.“*

Das Projekt befasst sich mit der Entwicklung eines breit angelegten Schulungsprogramms, das an 40 Jugendlichen mit Lernbehinderungen getestet wird und das nötige Selbstvertrauen und Wissen vermitteln soll, um Menschen mit ähnlichen Behinderungen auf europäischer, nationaler und lokaler Ebene politisch zu vertreten. Das Programm sieht Workshops und Praktika vor, damit die betreffenden Personen praktische Erfahrungen mit politischer Arbeit sammeln können. Außerdem werden sowohl online als auch in gedruckter Form verschiedene Informationen für Menschen mit Lernbehinderungen in ganz Europa erstellt. In der Schlussphase des Projekts wird in Brüssel eine Anhörung stattfinden, bei der Schulungsteilnehmer die Gelegenheit haben, mit Politikern und politischen Beratern zusammenzutreffen, um über das Gelernte zu diskutieren und daraus Schlüsse für die Zukunft zu ziehen.

Weitere Informationen finden Sie unter <http://www.lev.dk> (Dänisch, Deutsch, Englisch und Französisch) oder wenden Sie sich an Dan Schimmell (Projektleiter) unter [drs@lev.dk](mailto:drs@lev.dk) oder +45 36 35 96 96.

Ein Projekt befasst sich speziell mit der Diskriminierung älterer Menschen in den Medien, was sich sowohl an der Art ihrer Darstellung in Unterhaltungsprogrammen als auch ihrer tendenziellen Untervertretung bei den Programmgestaltern zeigt.

### **Bessere Mitwirkung von Minderheitengruppen am Entscheidungsprozess**

Ein wichtiges Mittel zur Bekämpfung von Diskriminierung ist eine ausgewogenere Vertretung der verschiedenen Teile der Gesellschaft bei politischen und sonstigen Entscheidungsprozessen. Diesem Aspekt kommt eine ebenso große Bedeutung zu wie der Demonstration von Fortschritten auf dem Weg zu einer gleicheren Gesellschaft. Dies bezieht sich nicht nur auf die bereits angesprochenen Medien oder Polizeiorganisationen, sondern gilt ganz allgemein. Unabhängig davon, ob dadurch bessere Entscheidungen getroffen oder eine bessere Politik eingeschlagen wird, ist es wichtig, dass Menschen aus allen Teilen der Gesellschaft ungeachtet ihrer Merkmale das gleiche Recht auf Mitwirkung an Entscheidungsprozessen in allen gesellschaftlichen Bereichen haben sollten. Dies gilt für Regierung und Politik ebenso wie für andere Bereiche.

Ein vom Aktionsprogramm finanziertes Projekt stellt landläufige Ansichten über Menschen mit Lernschwierigkeiten in Frage. Es besteht aus einem Schulungsprogramm zur Stärkung ihrer Fähigkeiten und ihres Selbstvertrauens, am politischen Leben teilzunehmen und andere Menschen mit ähnlichen Schwierigkeiten zu vertreten.

### **Wirksamere Unterstützung von Diskriminierungsopfern**

Das Aktionsprogramm ist ein ausdrückliches Anerkenntnis, dass Gesetze allein zur Bekämpfung von Diskriminierung nicht ausreichen. Diesem Fakt trägt die Antirassismus-Richtlinie ebenfalls Rechnung, indem sie die Mitgliedstaaten verpflichtet, spezielle Stellen zu bezeichnen, die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise unterstützen.

Das Aktionsprogramm trägt wiederum in zweifacher Hinsicht dazu bei, diese Bestimmung wirksamer in die Praxis umzusetzen. Es hat bereits vor Verabschiedung der Richtlinie eine Studie über die in den Mitgliedstaaten zuständigen Stellen finanziert. In der 2002 abgeschlossenen Studie wurde ermittelt, welche Merkmale eine Institution besonders wirksam machen, und auf diese Weise eine Orientierungshilfe für die Einrichtung ähnlicher Stellen in anderen Ländern gegeben. Außerdem finanziert das Aktionsprogramm gerade ein Projekt zur Förderung des Informations- und Wissensaustauschs zwischen den zuständigen Stellen in den verschiedenen Ländern, was sich angesichts der unterschiedlichen Erfahrungen dieser Einrichtungen innerhalb der EU als besonders wertvoll erweisen dürfte.



## STÄRKUNG DER ZUSAMMENARBEIT DER FÜR DIE DURCHSETZUNG DER RECHTSVORSCHRIFTEN ZUR GLEICHBEHANDLUNG ZUSTÄNDIGEN STELLEN



Jenny Goldschmidt

An dem Projekt sind Gleichbehandlungsstellen aus sechs Mitgliedstaaten (Belgien, Irland, den Niederlanden, Österreich, Schweden und dem Vereinigten Königreich) und die Migration Policy Group (Brüssel) beteiligt. Kurzfristig werden zwei Ziele verfolgt: einheitliche Anwendung der EU-Rechtsvorschriften

auf dem Gebiet der Antidiskriminierung durch die Gleichbehandlungsstellen und Untersuchung der Vorteile einzelstaatlicher Bestimmungen, die über den in den Richtlinien vorgeschriebenen Schutz vor Diskriminierung hinausgehen. *„In einem Europa, das immer näher zusammenrückt, liegt es im Interesse aller Mitglieder der Gesellschaft, insbesondere der Opfer von Diskriminierung, dass diese Ziele verwirklicht werden. Genauso wichtig ist es, dass unabhängig vom Diskriminierungsgrund der gleiche Schutz gewährt wird“*, erklärt Jenny Goldschmidt, Vorsitzende der niederländischen Gleichbehandlungskommission. Das längerfristige Ziel des Projekts lautet, ein Informationssystem über die Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung und einen Weg des Informationsaustauschs über rechtliche Konzepte, Durchsetzung, Rechtsmittel, Politikberatung usw. einzurichten. Dieser Austausch wird zunächst auf die aktuellen Projektteilnehmer beschränkt sein; es ist jedoch geplant, zukünftig auch die in den gegenwärtigen und zukünftigen Mitgliedstaaten eingerichteten neuen zuständigen Stellen einzubeziehen.

Weitere Informationen finden Sie unter <http://www.migpolgroup.com/> (Englisch) unter der Rubrik „Programmes“, oder senden Sie eine E-Mail an [info@migpolgroup.com](mailto:info@migpolgroup.com)

## STUDIE ÜBER SPEZIALISIERTE STELLEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG UND/ODER ZUR BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNGEN



Die im September 2002 veröffentlichte Studie untersuchte die Arbeit von 21 zu diesem Zeitpunkt bestehenden Stellen in den verschiedenen Ländern der EU (ausgenommen Griechenland, Spanien und Österreich). Die meisten befassten sich mit Rassen-

diskriminierungen; zwei Einrichtungen (in Schweden und im Vereinigten Königreich) wurden zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen, eine (in den Niederlanden) zur Behandlung von Altersdiskriminierung und eine (in Schweden) zur Hilfe der Opfer von Diskriminierungen aufgrund ihrer sexuellen Veranlagung ins Leben gerufen. Vier Stellen (die Equality Authority und das Office of the Director of Equality Investigation in Irland, die Equality Commission in Nordirland und die Gleichbehandlungskommission in den Niederlanden) sind für mehrere Formen der Diskriminierung zuständig. Die Studie ermittelte zahlreiche Schlüsselmerkmale für eine wirksame Arbeit der spezialisierten Einrichtung:

- Unabhängigkeit von der Regierung in Bezug auf Status und Handlungsspielraum (Mandat) sowie in Bezug auf die Vorstandsmitglieder und finanziellen Mittel, damit ihre Unabhängigkeit und Kontinuität gewährleistet sind;
- einfach zugängliche Unterstützung und Beratung für die Opfer von Diskriminierung und diejenigen (insbesondere Arbeitgeber), die diskriminierendes Verhalten sowohl auf physischer Ebene (Gebäude, Telefonleitungen, Öffnungszeiten) als auch auf „zwischenmenschlicher“ Ebene vermeiden möchten;
- kostenlose Hilfe;
- klare, bedeutsame Rolle im politischen Prozess.

Auf folgender Website ist der vollständige Bericht auf Englisch und eine Zusammenfassung auf Deutsch, Englisch und Französisch abrufbar:

[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/prog/studies\\_de.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/prog/studies_de.htm)



## AGE

Die Europäische Plattform für ältere Menschen (AGE) wurde im Januar 2001 gegründet, um älteren Bürgern innerhalb der EU Gehör zu verschaffen, ihre Interessen zu fördern und die Zusammenarbeit zwischen den nationalen Vertretungsorganisationen zu intensivieren. AGE beteiligt sich an zahlreichen Aktivitäten, die darauf abzielen, für Senioren wichtige Themen auf die politische Tagesordnung zu setzen, EU-Initiativen zu überwachen und an den eingeführten Richtlinien mitzuwirken.

Zur Tätigkeit von AGE gehört u. a. die Veranstaltung einer Reihe nationaler Seminare zum Thema Altersdiskriminierung, die NROs in der gesamten EU über die politischen Initiativen in diesem Bereich informieren, sie zu einem aktiven Interesse an der Politik motivieren und die Zusammenarbeit zwischen ihnen stärken sollen. An den Seminaren nehmen auch politische Entscheidungsträger, Gewerkschaften und die Vertreter von NROs aus anderen Bereichen teil.

(<http://www.age-platform.org>, Englisch und Französisch)

## Netzwerke

Die Organisationen der Zivilgesellschaft oder Nichtregierungsorganisationen (NROs), die die Interessen bestimmter gesellschaftlicher Gruppen vertreten, spielen eine maßgebliche Rolle bei der Bekämpfung von Diskriminierung. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass sie eine Brücke zwischen den diskriminierungsbedrohten Gruppen und den Regierungen und Arbeitgebern bilden, die diese Gruppen betreffende Entscheidungen fällen. Indem sie diesen Menschen ein Sprachrohr verleihen, können sie die öffentliche Einstellung ändern, und durch den Informationsaustausch mit ähnlichen Organisationen in anderen Ländern tragen sie zur Verbesserung der Politik und betrieblichen Praktiken bei. Da die Europäische Union in dieser Hinsicht die gleichen Interessen verfolgt, lautet eines ihrer Hauptziele, die NROs zum Aufbau von Beziehungen zu Partnerorganisationen in anderen Teilen Europas zu ermuntern.

Das Aktionsprogramm finanziert vier europäische NRO-Netzwerke – die Europäische Plattform für ältere Menschen (AGE), das Europäische Behindertenforum (EDF), das Europäische Netz gegen Rassismus (ENAR) und die Internationale Vereinigung für Lesben und Homosexuelle (ILGA). Außerdem werden fünf kleinere europäische Organisationen unterstützt – die *Action Européenne des Handicapés* (für Behinderte), *Autisme-Europe*, die *European Blind Union*, die *European Union of the Deaf* und *Inclusion Europe* für Menschen mit Lernschwierigkeiten.

## EDF

Das Europäische Behindertenforum (EDF) ist eine europäische Dachorganisationen mit 106 Mitgliedern, die die Interessen behinderter Menschen in Europa vertreten. Sie wurde 1996 ins Leben gerufen, um gemeinsame Anliegen voranzutreiben und als unabhängige, starke Stimme der Behinderten auf EU-Ebene aufzutreten. Ein vorrangiges Ziel lautet, dafür Sorge zu tragen, dass ihre Interessen in allen politischen Bereichen berücksichtigt werden. Ein besonderer Erfolg wurde im Verkehrswesen erzielt, wo die langjährigen Bemühungen des EDF zur Verabschiedung einer „EU-Busrichtlinie“ beigetragen haben. Diese verlangt bei allen Bussen, die innerhalb der EU im innerstädtischen Verkehr eingesetzt werden, den Einbau von Rampen oder Hebeplattformen. Außerdem sind für Fahrgäste mit eingeschränkter Mobilität Behindertensitze, Platz für Blindenhunde und Kommunikationseinrichtungen in Kontrastfarben für Menschen mit Sehbehinderung vorzusehen. Darüber hinaus befasst sich das EDF mit der Überwachung der Umsetzung der Gleichstellungsrahmenrichtlinie in den EU-Mitgliedstaaten.

(<http://www.edf-feph.org/>, Englisch und Französisch)



## ENAR

Die Idee zur Gründung des Europäischen Netzes gegen Rassismus (ENAR) entstand im Europäischen Jahr gegen den Rassismus, das den NROs die Notwendigkeit einer einheitlichen, EU-weiten Struktur bewusst machte. Bei den Mitgliedsorganisationen von ENAR handelt es sich größtenteils um Grassroot-Organisationen, die ethnische Minderheiten und Einwanderer vertreten, freiwillige Organisationen zur Unterstützung von Diskriminierungsopfern, Gewerkschaften, Kirchen und gemeinnützige Einrichtungen. Ziel von ENAR ist eine politische Einflussnahme auf EU-Ebene, u. a. durch Kampagnen in den Mitgliedstaaten für gleiche Rechte aller Menschen, die in der EU leben. 2002 bildete die Umsetzung der Antirassismus-Richtlinie ein wichtiges Schwerpunktthema, wobei ENAR dafür sorgte, dass seine Mitglieder über die Wichtigkeit der Umsetzung informiert und an diesem Prozess beteiligt wurden. Beispielsweise hat das *UK Race and Europe Network*, das die Aktivitäten des ENAR im Vereinigten Königreich koordiniert, in Leeds ein Seminar veranstaltet, um den lokalen schwarzen und ethnischen Minderheitengruppen die Möglichkeit zu geben, sich von Rechtsexperten die wichtigsten Merkmale der Richtlinien erläutern zu lassen und aktiv am Beratungsprozess der Regierung teilzunehmen.

(<http://www.enar-eu.org>, Deutsch, Englisch und Französisch)

## ILGA-EUROPE

ILGA-Europe, der europäische Regionalverband des Internationalen Verbandes für Lesben und Homosexuelle (ILGA), ist eine Dachorganisation mit mehr als 130 nationalen und lokalen Mitgliedsorganisationen in 38 europäischen Ländern. Er hat es sich zur Aufgabe gemacht, auf ein diskriminierungsfreies Europa hinzuarbeiten und die Interessen der Lesben und Homosexuellen in der Europäischen Union und im Europarat zu vertreten.

Eine Priorität des letzten Jahres war die Kooperation mit Mitgliedsorganisationen in den EU-Mitgliedstaaten und Beitrittsländern, um eine vollständige, wirksame Umsetzung der Richtlinie auf nationaler Ebene zu gewährleisten. Hierzu gehört die Beobachtung der Entwicklungen in den einzelnen Ländern, die Aufklärung der Mitgliedsorganisationen über die Bedeutung der Gleichstellungsrahmenrichtlinie und Möglichkeiten der nationalen Regierungen, Schutzmaßnahmen zu ergreifen, welche die Bestimmungen der Richtlinie erfüllen oder sogar übertreffen. Dies war das Thema eines im Juli 2002 veranstalteten Seminars, an welchem 30 NRO und Regierungsvertreter aller Beitrittsländer teilnahmen. ILGA-Europe arbeitet derzeit an der Gründung eines europäischen Informationszentrums für Diskriminierung und Best Practices, das all jenen, die sich mit Themen der sexuellen Orientierung befassen, eine umfassende Informationsquelle bieten soll.

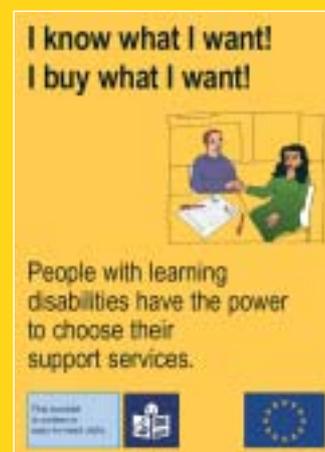
(<http://www.ilga-europe.org>, Englisch)

## FÜNF EUROPÄISCHE ORGANISATIONEN

Das Aktionsprogramm finanziert auch fünf kleinere Behindertennetzwerke. Diese befassen sich mit bestimmten Diskriminierungsaspekten, die besondere Probleme für die von ihnen vertretenen Gruppen aufwerfen. Sie werden deshalb unterstützt, weil es wichtig ist, die besonderen Interessen und Bedürfnisse bestimmter Gruppen innerhalb der Behindertengemeinschaft zu berücksichtigen. Blinde haben beispielsweise ganz andere Bedürfnisse und Anliegen als Rollstuhlfahrer oder Menschen mit Lernbehinderungen. Organisationen, die Menschen mit bestimmten Formen von Behinderungen vertreten, können daher eine wichtige Rolle bei den Diskussionen auf EU-Ebene übernehmen, indem sie sicherstellen, dass ihre Bedürfnisse bei den getroffenen Entscheidungen berücksichtigt werden.

*Inclusion Europe* vertritt Organisationen für Menschen mit Lernbehinderungen und deren Angehörige in 29 europäischen Ländern. In den letzten zwei Jahren führte die Vereinigung in allen Mitgliedstaaten eine erfolgreiche Seminarreihe für Eltern, Lehrer und andere Berufsgruppen durch, in der es darum ging, wie man Menschen mit Lernbehinderungen über ihre Rechte und Verantwortlichkeiten als Verbraucher aufklären kann. *Inclusion Europe* veröffentlicht auch Materialien, die speziell für Menschen mit Leseschwierigkeiten konzipiert wurden.

(<http://www.inclusion-europe.org>, Englisch und Französisch)



Die *Action européenne des Handicapés* (AEH) umfasst 22 Behindertenorganisationen aus den Mitgliedstaaten. Ihr Hauptaugenmerk gilt den Problemen der Behinderten bei der Suche nach einem Arbeitsplatz. (<http://www.vdk.de/>, Deutsch)

*Autisme-Europe* koordiniert die Aktivitäten von 77 nationalen und regionalen Verbänden von Eltern autistischer Kinder in 30 Ländern. (<http://www.autismeurope.org>, Englisch und Französisch)

Die *European Blind Union* verteidigt und fördert die Interessen blinder und sehbehinderter Menschen in Europa. (<http://www.euroblind.org/>, Englisch)

Die *European Union of the Deaf* ist eine Dachorganisation der nationalen Verbände hörbehinderter Menschen in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten. (<http://www.eudnet.org>, Englisch)

Europäische Kommission

**Jahresbericht über die Gleichbehandlung und Antidiskriminierung 2003 – Hin zur Vielfalt**

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

2003 – 32 S. – 29,7 x 21 cm

ISBN 92-894-5452-0

For Diversity



Against Discrimination

Weitere Informationen über „Grundrechte und Antidiskriminierung“ sind auf folgender Adresse verfügbar:

Europäische Kommission  
Generaldirektion Beschäftigung und Soziales  
Referat D4  
B-1049 Brüssel

Oder besuchen Sie unsere Website:

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/index\\_de.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_de.htm)

[www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)

