

Gleichbehandlung und Antidiskriminierung

Jahresbericht 2004

Grundrechte & Bekämpfung von Diskriminierungen



Beschäftigung & Soziales



Europäische Kommission

Gleichbehandlung und Antidiskriminierung

Jahresbericht
2004

Beschäftigung & Soziales

Grundrechte und Bekämpfung von Diskriminierungen

Europäische Kommission
Generaldirektion Beschäftigung und Soziales
Referat D/3

Manuskript abgeschlossen im Mai 2004

Dieser Bericht wurde für die Generaldirektion „Beschäftigung und Soziales“ der Europäischen Kommission erstellt und von ihr finanziert. Er gibt nicht unbedingt die offizielle Haltung der Kommission wieder.

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 – der Informationsbrief erscheint regelmäßig in Deutsch, Englisch und Französisch.

Herstellung des Berichts

Applica sprl

Grafisches Design

Boom Boom

Bildnachweise

Umschlag: © Elvis Pompilio, Belgien.

Seiten 21-22, 31, 34-35: © Europäische Gemeinschaft, 2004 (Mediathek).

Seiten 6-7, 9-10, 14, 17, 25-28: © Media Consulta, Deutschland.

Seite 24: © Karolina Bregula, Kampagne gegen Homophobie, Polen.

Seite 32: © Kalle Lindgren, Gegen Diskriminierung. Auf dem Weg zu einer offeneren Gesellschaft, Schweden.

Besonderer Dank gilt Elvis Pompilio, der mit Farben und Formen wahre Wunder vollbringt und das Aktionsprogramm zur Bekämpfung von Diskriminierungen mit der Spende von Fotos einiger seiner Arbeiten für die Umschlaggestaltung unterstützt hat.

***Europe Direct soll Ihnen helfen, Antworten auf Ihre
Fragen zur Europäischen Union zu finden***

**Neue gebührenfreie Telefonnummer:
00 800 6 7 8 9 10 11**

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

Bibliografische Daten befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2004

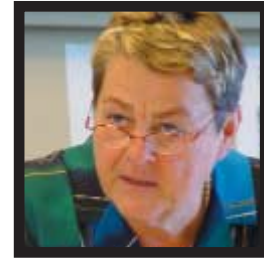
ISBN 92-894-7652-4

© Europäische Gemeinschaften, 2004
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Printed in Belgium

GEDRUCKT AUF CHLORFREI GEBLEICHTEM PAPIER

Inhalt



VORWORT von ODILE QUINTIN

Generaldirektorin für Beschäftigung und Soziales

Die letzten zwölf Monate waren eine entscheidende Phase in den Bemühungen der Europäischen Union im Kampf gegen Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.

Die Fristen für die Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsvorschriften in nationales Recht sind jetzt abgelaufen. Im zurückliegenden Jahr konnten wir eine deutliche Verbesserung des Schutzes gegen Diskriminierung in der gesamten EU beobachten. Auf die wichtigen Änderungen im nationalen Recht wird in diesem Bericht eingegangen.

Die Kommission ist jedoch besorgt darüber, dass das europäische Antidiskriminierungsrecht in einer Reihe von Mitgliedstaaten noch nicht vollständig umgesetzt und durchgesetzt ist. Ich fordere die zuständigen nationalen Stellen daher dringend auf, tätig zu werden, um ihren Verpflichtungen so schnell wie möglich nachzukommen.

Nicht weniger wichtig wird es sein, positive Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und zur Stärkung der durch europäisches Recht eingeführten neuen gesetzlichen Rechte zu unterstützen. Sensibilisierungsmaßnahmen spielen in diesem Zusammenhang eine maßgebliche Rolle. Dieser Bericht enthält Informationen über eine Reihe von Initiativen einschließlich der von der Europäischen Kommission gestarteten Informationskampagnen *Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung*.

Natürlich muss noch viel getan werden, bis der Grundsatz der Nichtdiskriminierung in der gesamten erweiterten EU wirksam umgesetzt ist. Die Europäische Kommission sieht der Zusammenarbeit mit allen Betroffenen zur Bewältigung dieser Herausforderung erwartungsvoll entgegen. Sie hat vor kurzem ein Grünbuch über *Gleichstellung und Nichtdiskriminierung in einer erweiterten Europäischen Union* veröffentlicht, in der sie zu Kommentaren über mögliche Alternativen für die künftige Entwicklung der Politik in diesem Bereich einlädt.

Einleitung

Der Gesetzesrahmen gegen die Diskriminierung 5

Teil I

Die Umsetzung des neuen EU-Rechtsrahmens zur Bekämpfung von Diskriminierung 7

Änderungen im nationalen Recht 9

Der Zugang zu den neuen Schutzrechten gegen Diskriminierung 17

Maßnahmen zur Förderung der Gleichbehandlung 22

Teil II

Sensibilisieren, Einstellungen ändern, Vielfalt fördern 26

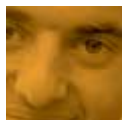
Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung 26

Nationale Sensibilisierungsaktionen 30

Das Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen 34



Der Gesetzesrahmen gegen die Diskriminierung



Im Jahr 2000 schnürte die Europäische Union ein Maßnahmenpaket zur Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung aller Menschen und überall und zur Stärkung der Achtung der Menschenrechte in der gesamten EU.

Das Paket bestand aus zwei Richtlinien, den Gesetzen der EU:

- der Rassendiskriminierungsrichtlinie (2000/43/EG), die Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft verbietet, und
- der Gleichbehandlungsrichtlinie (2000/78/EG), die Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf verbietet.

Flankiert wurden die beiden Richtlinien durch ein Aktionsprogramm (das mit dem Beschluss 2000/750/EG des Rates aufgestellt wurde). Dieses Programm fördert praktische Maßnahmen zur Bekämpfung der von den Richtlinien verbotenen Diskriminierungen, indem es zum Beispiel Menschen für ihre Rechte und Pflichten sensibilisiert und Einstellungen und Verhaltensweisen zu ändern versucht.

Das Paket ergänzt die Rechtsvorschriften zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Diese Rechtsvorschriften sind zwar nicht Thema dieses Berichts, es ist aber wichtig, gegen alle Formen von Diskriminierung zugleich vorzugehen, da Diskriminierung in vielen Fällen aus mehreren Gründen erfolgt.

Beide Richtlinien verbieten Diskriminierung in Beschäftigung und Ausbildung. Hierunter fallen insbesondere Einstellung und beruflicher Aufstieg, Ausbildungsangebot, Arbeitsentgelt, Arbeitsbedingungen und -praktiken und Entlassungen. Die Richtlinie über die Gleichbehandlung der Rassen verbietet außerdem Diskriminierung in den

Bereichen Bildung, Sozialversicherungsleistungen, Gesundheitsdienste und Erwerb oder Miete von Gütern und Dienstleistungen einschließlich Wohnraum.

Die EU-Mitgliedstaaten waren gehalten, die Rassendiskriminierungsrichtlinie bis 19. Juli 2003 und die Gleichbehandlungsrichtlinie bis 2. Dezember 2003 in ihr nationales Recht zu übernehmen. Sie konnten allerdings bei der Diskriminierung wegen des Alters und einer Behinderung eine Zusatzfrist von bis zu drei Jahren in Anspruch nehmen, sofern sie die Kommission davon in Kenntnis setzten. Die neuen Mitgliedstaaten mussten die Richtlinien bis zu ihrem EU-Beitritt am 1. Mai 2004 umsetzen.

Obwohl die Richtlinien noch nicht in allen Ländern vollständig umgesetzt worden sind, haben sie eindeutig eine Verbesserung des Schutzes gegen Diskriminierung überall in Europa bewirkt. Und sie haben die Entwicklung eines integrierten Konzepts für den Kampf gegen Diskriminierung aus unterschiedlichen Gründen gefördert, das auf dem Recht aller Menschen auf Gleichbehandlung beruht. Dies spiegelt die wachsende Anerkennung der Vorteile von Vielfalt für die Wirtschaft und für die Gesellschaft als Ganzes wider.

Die neue Politik wirkt sich auch über die aktuellen Grenzen der EU hinweg aus, denn die Richtlinien dienen als Vorbild für die Ausgestaltung des Antidiskriminierungsrechts in anderen Ländern. In Bulgarien und Rumänien, die beide noch über die Mitgliedschaft in der EU verhandeln, sind bereits Gesetze in Kraft getreten, die Diskriminierung aus den in den zwei Richtlinien aufgeführten Gründen verbieten.



ZUSAMMENFASSUNG DES BERICHTS

In diesem Bericht soll ein Überblick darüber gegeben werden, wie die Antidiskriminierungspolitik EU-weit in die Praxis umgesetzt wird. So werden nicht nur die Schritte beschrieben, die die nationalen Regierungen ergriffen haben, um die Übereinstimmung des Rechtsschutzes gegen Diskriminierung mit den beiden Richtlinien sicherzustellen, sondern auch die anderen Aktivitäten, die, zum Teil unterstützt durch das Aktionsprogramm, zur Ergänzung der neuen EU-Gesetze durchgeführt werden.

Der Bericht ist in zwei Abschnitte gegliedert. Im ersten Abschnitt werden die Fortschritte untersucht, die, durch Novellierung bestehender oder Verabschiedung neuer Gesetze, in der vor kurzem erweiterten Union bei der Erfüllung der Richtlinienanforderungen erzielt worden sind. Dabei werden auch einige der wichtigsten Punkte der Rechtsvorschriften beschrieben, die in verschiedenen Ländern bereits in Kraft getreten sind oder vor der Einführung stehen. Außerdem werden die Maßnahmen untersucht, die denen, die unter Diskriminierung leiden, helfen sollen, sie abzustellen und eine angemessene Entschädigung für etwaig erlittene Nachteile zu erhalten.

Im zweiten Abschnitt wird ein wichtiger, vom Aktionsprogramm unterstützter Tätigkeitsbereich beschrieben, nämlich die Sensibilisierungsaktionen, die auf EU-Ebene und in den einzelnen Mitgliedstaaten durchgeführt werden. Mit diesen Maßnahmen soll sichergestellt werden, dass jeder die neuen Gesetze kennt, die jetzt in ganz Europa Diskriminierung verbieten und jedem das Recht auf Gleichbehandlung zusichern. Darüber hinaus soll darauf aufmerksam gemacht werden, welchen Schaden Diskriminierung anrichtet und welche Vorteile Vielfalt in der Arbeitswelt und generell in der Gesellschaft mit sich bringt. Der zweite Teil des Berichts enthält außerdem eine zusammenfassende Liste der anderen vom Aktionsprogramm unterstützten Aktivitäten.

Die Umsetzung des neuen EU-Rechtsrahmens zur Bekämpfung von Diskriminierung

Die von den Mitgliedstaaten 2000 verabschiedeten Richtlinien über die Gleichbehandlung der Rassen und über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf haben den Schutz gegen Diskriminierung in allen Teilen der EU verbessert. Zusammengekommen ächten sie Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters, einer Behinderung und der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Ausbildung. Die Rassendiskriminierungsrichtlinie verbietet außerdem Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft beim Zugang zu Bildung, sozialer Sicherheit, Gesundheitsversorgung, verschiedenartigen sozialen Vergünstigungen (wie besondere Verbilligungen oder Wohnungsbeihilfen) und Gütern und Dienstleistungen einschließlich Wohnraum (weitere Einzelheiten siehe Kasten).

Die beiden Richtlinien ergänzen die Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts einschließlich der Richtlinie zur Gleichstellung von Mann und Frau (2002/73/EG), durch die die ältere Richtlinie aus dem Jahr 1976 (76/207/EWG) geändert wurde und die sehr ähnliche Bestimmungen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen überall in EU enthält.

In den meisten Ländern galten zwar bereits vor der Verabschiedung der Richtlinien Gesetze, die Diskriminierung verbieten, keines von ihnen bot aber den Schutz, den die Richtlinien einfordern. Die Mitgliedstaaten standen daher vor der Aufgabe, ihr nationales Recht so anzupassen, dass es den neuen Anforderungen gerecht wird. Dabei hatte jeder Mitgliedstaat die Wahl, wie er dies vor dem Hintergrund seiner rechtlichen und kulturellen Traditionen und des bereits geltenden Rechts bewerkstelligen wollte. Doch welchem Prozess sie auch gefolgt sind und welche Form das Recht angenommen hat, die Mitgliedstaaten mussten den gesetzlichen Mindestschutz schaffen, dessen Notwendigkeit sie selbst einhellig festgestellt hatten.

Die Mitgliedstaaten hatten dafür zu sorgen, dass das zur Erfüllung der beiden Richtlinien erforderliche nationale Recht vor Ablauf der gesetzten Fristen bzw. im Falle der neuen Mitgliedstaaten vor dem Beitritt zur EU in Kraft war. Eine Reihe von Mitgliedstaaten teilte, was nach der Gleichbehandlungsrichtlinie möglich war, der Kommission mit, dass sie länger brauchen würden, um alle Anforderungen bei Diskriminierung wegen des Alters oder einer Behinderung zu erfüllen.

In diesem Teil des Berichts werden die Fortschritte beschrieben, die die erweiterte EU durch Novellierung bestehender oder Verabschiedung neuer Gesetze bei der Erfüllung der Richtlinienanforderungen erzielt hat. Außerdem werden ähnliche Schritte, die in Ländern außerhalb der EU gegen Diskriminierung ergriffen wurden, zusammenfassend dargestellt. Im Anschluss daran werden eine Reihe gesetzlicher Schlüsselbestimmungen untersucht, die Einfluss darauf haben, wie wirkungsvoll die Gesetze im Kampf gegen Diskriminierung wahrscheinlich sind, und Maßnahmen überprüft, die zur Unterstützung der neuen Gesetze getroffen wurden.



Grundzüge der Richtlinien über die Gleichbehandlung der Rassen und über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

Die Richtlinien sollen einen Mindestrechtsschutz gegen Diskriminierung in ganz Europa festschreiben. Es steht den nationalen Regierungen frei, günstigere Vorschriften einzuführen, sie können den Schutz aber nicht verringern, wenn er bereits über den Mindestanforderungen liegt.

GELTUNGSBEREICH

Die Richtlinien gelten für alle Personen, die in der EU leben oder arbeiten. Sie verbieten Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft und aufgrund der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Ausrichtung in Bezug auf:

- den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit sowie Chancen für den beruflichen Aufstieg,
- den Zugang zu allen Ebenen der Berufsberatung und der Berufsausbildung sowie zu Berufserfahrung,
- die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts,
- die Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Berufsorganisationen und den Zugang zu etwaigen Leistungen solcher Organisationen.

Die Rassendiskriminierungsrichtlinie verbietet außerdem Diskriminierung in Bezug auf:

- soziale Sicherheit und Gesundheitsdienste,
- soziale Vergünstigungen wie Befreiung von Arzneimittelrezeptgebühren, Wohnungsbeihilfen und diverse Verbilligungen,
- Bildung,
- den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum

DISKRIMINIERUNGSFORMEN

Die Richtlinien verbieten die folgenden Formen von Diskriminierung:

- **unmittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person aus den in den Richtlinien genannten Gründen eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;
- **mittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer bestimmten Rasse oder ethnischen Gruppe, Religion oder Weltanschauung angehören, oder sie wegen einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Ausrichtung absichtlich oder nicht in besonderer Weise benachteiligen. Wenn sie diese Wirkung haben, stellen diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren eine Diskriminierung dar, es sei denn, sie sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind angemessen und erforderlich;

- **Belästigung** liegt vor, wenn unerwünschte, auf einen der in den Richtlinien genannten Gründe bezogene Verhaltensweisen erfolgen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde einer Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Die Richtlinien verbieten auch **Anweisungen zur Diskriminierung** und **Viktimisierung** (oder Repressalien gegen Personen, die Beschwerden gegen Diskriminierung einlegen oder wegen Diskriminierung aussagen).

RECHTSBEHELFE UND SANKTIONEN

Opfer von Diskriminierung sollten Zugang zu Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren, im Bedarfsfall einschließlich Schlichtung, haben, um ihr Recht auf Gleichbehandlung geltend machen zu können. Einrichtungen, die ein rechtmäßiges Interesse daran haben, dass die Bestimmungen der Richtlinie eingehalten werden (wie Gewerkschaften oder Vertretungsorganisationen), müssen das Recht haben, Diskriminierungsopfer in allen Verfahren zu unterstützen. Für alle, die für Diskriminierung verantwortlich sind, sollten Sanktionen gelten, die wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sind (d. h. von diskriminierendem Verhalten abschrecken).

BEWEISLAST

Immer dann, wenn Personen, die sich für unfair behandelt halten und Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen, obliegt es dem Beklagten zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

GLEICHBEHANDLUNGSTELLE

Nach der Rassendiskriminierungsrichtlinie muss in jedem Mitgliedstaat eine besondere Stelle bezeichnet werden, die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft fördern soll. Diese Stellen müssen die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise dabei unterstützen, ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung nachzugehen, unabhängige Untersuchungen durchführen, unabhängige Berichte veröffentlichen und Empfehlungen vorlegen.

VORKEHRUNGEN FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Arbeitgeber müssen erforderlichenfalls die geeigneten Maßnahmen ergreifen, um Menschen mit einer Behinderung 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.

UNTERRICHTUNG

Die Regierungen sind verpflichtet, den Menschen mit allen geeigneten Mitteln die geltenden gesetzlichen Vorschriften und das sich daraus ergebende Recht auf Gleichbehandlung bekannt zu machen.



Dabei soll nicht, dies sei betont, der Versuch unternommen werden, die Entwicklungen in allen Ländern systematisch zu erfassen oder den Gesetzeswortlaut im Detail unter die Lupe zu nehmen. Der Bericht will vielmehr einen Überblick über die EU-weit durchgeführten Aktionen geben und Beispiele für Maßnahmen anführen, die veranschaulichen, was in den verschiedenen Ländern geschehen ist. Leserinnen und Leser, die an einem vollständigen und genauen Verständnis des in einem bestimmten Mitgliedstaat umgesetzten Rechts interessiert sind, seien direkt auf die entsprechenden Details verwiesen. Laut der Richtlinien ist es die Pflicht jedes Mitgliedstaats, die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften allen Betroffenen bekannt zu machen.

Es sollte auch klargestellt werden, dass dieser Bericht keine Beurteilung darüber abgibt, ob die Rechtsvorschriften in den Mitgliedstaaten die Richtlinien vollständig erfüllen. Die Erwähnung bestimmter gesetzlicher Vorschriften impliziert daher nicht zwingend, dass dies der Fall ist.

Die im Folgenden vorgestellten Informationen beziehen sich auf die Situation am 1. Mai 2004, dem Datum der Fertigstellung des Berichts.

ÄNDERUNGEN IM NATIONALEN RECHT

Als die Mitgliedstaaten die beiden Richtlinien im Jahr 2000 verabschiedeten, einigten sie sich auf einen Zeitplan für ihre Umsetzung. Die Mitgliedstaaten hatten danach bis 19. Juli 2003 Zeit, die für die Erfüllung der Richtlinie über die Gleichbehandlung der Rassen nötigen Verände-

rungen im nationalen Recht vorzunehmen, und bis 2. Dezember 2003, um dasselbe bei der Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf zu tun.

In Anbetracht der potenziell größeren Auswirkungen auf Politik und betriebliche Praktiken wurde akzeptiert, dass für die Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinie bei der Diskriminierung aufgrund des Alters und einer Behinderung gegebenenfalls mehr Zeit notwendig sein würde. Den Mitgliedstaaten wurde deshalb gestattet, falls sie dies wünschten, eine Zusatzfrist von bis zu drei Jahren in Anspruch zu nehmen, um die erforderlichen Veränderungen vorzunehmen, damit gegen Diskriminierung aus diesen Gründen derselbe Schutz besteht wie bei den anderen unter die Richtlinien fallenden Gründen. Sie mussten jedoch die Kommission vor Ablauf der Umsetzungsfrist über ihre diesbezügliche Absicht in Kenntnis setzen. Außerdem müssen sie der Kommission jährlich Bericht über die von ihnen ergriffenen Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung aus diesen Gründen und über die von ihnen erzielten Fortschritte bei der Schaffung des erforderlichen Schutzes erstatten.

In einer Reihe von Ländern haben die Regierungen diese Möglichkeit genutzt und sich selbst mehr Zeit gegeben, um die nötigen Änderungen in den Rechtsvorschriften vorzunehmen und so alle Anforderungen der Richtlinien in diesen beiden Bereichen zu erfüllen (siehe Übersichtstabelle).

Die neuen Mitgliedstaaten waren verpflichtet, sich bis zu dem Zeitpunkt, zu dem sie der EU beitreten, Rechtsvorschriften zu geben, die die beiden Richtlinien erfüllen.

Selbst wenn man Diskriminierung wegen des Alters und einer Behinderung außer Betracht lässt, hat es eine Reihe von Mitgliedstaaten nicht geschafft, die für die vollständige Umsetzung der Richtlinien festgesetzten Fristen einzuhalten. In einigen dieser Fälle wurden zwar bereits Veränderungen im nationalen Recht vorgenommen, sie sind jedoch noch nicht in Kraft getreten oder stehen noch im Verabschiedungsverfahren.



Die Änderungen in den Mitgliedstaaten

In **Belgien** verabschiedete die Föderalregierung Anfang 2003 Rechtsvorschriften zur Umsetzung sowohl der Richtlinie über die Gleichbehandlung der Rassen als auch der Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Auf der Ebene der Regionen und Gemeinschaften, bei denen teilweise die Zuständigkeit für Stellenvermittlung, allgemeine und berufliche Bildung liegt, wurden in den niederländischsprachigen Gebieten und in Brüssel Rechtsvorschriften erlassen. In den französisch- und deutschsprachigen Landesteilen läuft das Verabschiedungsverfahren noch. Die belgische Regierung hat der Kommission ihre Absicht mitgeteilt, die Zusatzfrist von drei Jahren für die Umsetzung der Bestimmungen der Gleichbehandlungsrichtlinie über die Bekämpfung von Diskriminierung wegen des Alters in Anspruch zu nehmen.

In der **Tschechischen Republik** wurden Änderungen im Arbeitsgesetzbuch, um den Schutz an die Beschäftigungsanforderungen der beiden Richtlinien anzupassen, im Januar 2004 vom Parlament gebilligt. Sie traten im März in Kraft. Der Gesetzentwurf zum Verbot von Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft in anderen Bereichen als der Beschäftigung soll im Juni 2004 im Parlament debattiert werden und im Januar 2005 in Kraft treten.

In **Dänemark** traten die Rechtsvorschriften zur Erfüllung der Anforderungen der Rassendiskriminierungsrichtlinie mit Ausnahme der Beschäftigung im Juli 2003 in Kraft. Ein Gesetz zur Anpassung des Beschäftigungsrechts an die Anforderungen der beiden Richtlinien wurde im März 2004 vom Parlament verabschiedet und ist mittlerweile in Kraft.

In **Spanien** wurden gesetzliche Vorschriften, mit denen die Bestimmungen in der Rassendiskriminierungs- und der Gleichbehandlungsrichtlinie abgedeckt werden sollten, Ende 2003 vom Parlament gebilligt und traten im Januar 2004 in Kraft.

In **Frankreich** wurden Ende 2001 neue Rechtsvorschriften zum Verbot von Diskriminierung aus verschiedenen Gründen erlassen. Sie sind jedoch auf die Beschäftigung begrenzt. Die Regierung hat der Kommission ihre Absicht mitgeteilt, die Zusatzfrist von drei Jahren für die Umsetzung der Bestimmungen der Gleichbehandlungsrichtlinie über die Bekämpfung von Diskriminierung wegen einer Behinderung in Anspruch zu nehmen. Zu Beginn des Jahres 2004 wurde im Parlament ein entsprechender Gesetzentwurf eingebracht. Eine Gesetzesvorlage



zum Verbot von Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft in den in der Richtlinie genannten Nichtbeschäftigungsbereichen (mit Ausnahme des Wohnungssektors, bei dem Diskriminierung seit Anfang 2002 verboten ist) soll 2004 dem Parlament vorgelegt werden.

In **Irland** ist der geltende Rechtsschutz gegen Diskriminierung relativ umfangreich. In einigen Aspekten erfüllt er dennoch nicht die Anforderungen der beiden Richtlinien. Deshalb wurde im Januar 2004 der Entwurf eines Gleichstellungsgesetzes veröffentlicht, das die Lücken schließen und im späteren Jahresverlauf in Kraft treten soll.

In **Italien** wurden im Sommer 2003 zwei Regierungsdekrete erlassen, die das italienische Recht auf die Anforderungen jeder der beiden Richtlinien abstimmen sollen.

In **Zypern** wurden 2003 Gesetzesvorlagen zur Umsetzung der Anforderungen der beiden Richtlinien erarbeitet und diskutiert. Sie wurden im März 2004 angenommen. Durch sie werden u. a. der Schutz gegen Diskriminierung auf Alter und sexuelle Ausrichtung ausgeweitet und eine spezielle Gleichbehandlungsstelle eingerichtet.

In **Lettland** kam man in dem 2001 eingeführten Arbeitsgesetz den Anforderungen der Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ein paar Schritt weit entgegen. Doch das Gesetz verbot weder ausdrücklich Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung noch galt es für Berufsausbildung oder Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft. Änderungen des Gesetzes zur Anpassung an die Richtlinie und die Verabschiedung neuer Gesetze zur Umsetzung der Anforderungen

der Richtlinie über die Gleichbehandlung der Rassen durch das Parlament werden für Mai 2004 erwartet.

In **Litauen** wurde im Januar 2003 ein neues Arbeitsgesetzbuch eingeführt. Im November des gleichen Jahres wurden Änderungen zur Erfüllung der Anforderungen der Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf verabschiedet. Zur gleichen Zeit wurden auch Änderungen der bestehenden Rassendiskriminierungsgesetze erlassen. Beide Novellierungen sollen Anfang 2005 in Kraft treten.

In **Ungarn** trat im Januar 2004 ein neues Gesetz in Kraft, das Gesetz über die Gleichbehandlung und die Förderung der Chancengleichheit, mit dem die Anforderungen der beiden Gleichbehandlungsrichtlinien erfüllt werden sollen. Unter dieses Gesetz fallen neben den in den Richtlinien aufgeführten Diskriminierungsgründen auch andere Gründe, etwa Nationalität und politische Ansichten. Darüber hinaus weitet es den Schutz auf den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, Bildung, sozialer Sicherheit und den anderen in der Rassendiskriminierungsrichtlinie genannten Bereichen auf, und das für alle Menschen, nicht nur für Personen, die wegen ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft diskriminiert werden.

In **Malta** wurden 2003 Vorschriften zur Verbesserung des vorhandenen Schutzes gegen Diskriminierung im Bereich der Beschäftigung umgesetzt. Der Rechtsschutz soll mit dem Beschäftigungs- und Arbeitsbeziehungsgesetz weiter ausgebaut werden. Rechtsvorschriften, die die Nichtbeschäftigungsaspekte der Rassendiskriminierungsrichtlinie berücksichtigen, liegen im Entwurf vor, sind aber noch nicht verabschiedet.

In den **Niederlanden** trat am 1. April 2004 eine Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes von 1994 in Kraft, mit der es an die beiden Richtlinien angepasst werden sollte. Gleichzeitig wurde auch das neue Gesetz zum Verbot von Diskriminierung aufgrund einer Behinderung, das im Dezember 2003 in Kraft trat, novelliert, um es auf die Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf abzustimmen. Die niederländische Regierung hat der Kommission mitgeteilt, dass sie drei weitere Jahre in Anspruch nehmen will, um die Richtlinienanforderungen an die Diskriminierung wegen des Alters zu erfüllen. Trotzdem wurde im Dezember 2003 bereits ein neues Gesetz zum Verbot von Diskriminierung wegen des Alters verabschiedet, das am 1. Mai 2004 in Kraft trat.

In **Österreich** wurde dem Parlament im November 2003 ein Gesetzentwurf vorgelegt, mit dem die beiden Richtlinien auf Bundesebene umgesetzt und

zwei Gleichbehandlungsstellen eingerichtet werden sollen. Der Entwurf soll im Juni 2004 in Kraft treten. Das Gesetz erfasst von Behinderung abgesehen alle in den beiden Richtlinien aufgeführten Diskriminierungsgründe und enthält zusätzlich Bestimmungen gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Es ist Sache der Behörden in den einzelnen Bundesländern, die Richtlinien in ihren Zuständigkeitsbereichen (zum Beispiel bei ihren eigenen Beschäftigten) umzusetzen. Die Bundesregierung arbeitet an Vorschlägen für ein neues Gesetz über Behinderung, über die im Vorfeld ihrer Umsetzung ausführlich diskutiert werden soll.

In **Polen** traten im Januar 2004 Änderungen des Arbeitsgesetzbuchs und einer Reihe anderer bestehender Gesetze in Kraft, mit denen die Anforderungen der beiden Gleichbehandlungsrichtlinien im Beschäftigungsbereich erfüllt werden sollen. Teilweisen Schutz gegen Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft in anderen Bereichen als der Beschäftigung bietet bereits eine Reihe geltender Rechtsvorschriften. Eine Konsolidierung oder Ausweitung dieser Bestimmungen ist gegenwärtig nicht geplant.



Das neue Gesetz, das wir in Finnland verabschiedet haben, wird jede Art von Diskriminierung im Alltagsleben der Menschen verhindern und abbauen. Eine besonders wichtige Ergänzung des Gesetzes ist die Verpflichtung der Behörden, Gleichstellungspläne auszuarbeiten. Wir sind uns aber bewusst, dass Gesetze allein nicht ausreichen. Unser Ziel ist eine Politik der Vielfalt in der Praxis, die jedem Chancengleichheit bietet und Minderheiten „ihre eigene Stimme“ gibt. Nichtdiskriminierung als Querschnittsaufgabe ist ein sehr wichtiges Ziel, das nicht erreicht werden kann, wenn nicht Ungleichbehandlungsprozesse aufgedeckt und Politiken, Strukturen und Arbeitspraktiken abgestellt werden, die zu mittelbarer Diskriminierung führen können. Mit anderen Worten, eine der Voraussetzungen für das Mainstreaming der Gleichstellung ist die Kenntnis der Probleme, vor denen Minderheiten in ihrem Alltagsleben stehen.

Ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu funktionaler Vielfalt ist ein kontinuierlicher Dialog zwischen Entscheidungsträgern, Sozialpartnern und aus der Zivilgesellschaft kommenden Vertretern potenzieller Diskriminierungsopfer.

TARJA FILATOV, ARBEITSMINISTERIN, FINNLAND

ÜBERSICHT: STAND DER UMSETZUNG DER RICHTLINIEN AM 1. MAI 2004

	RASSEDISKRIMINIERUNGSRICHTLINIE	GLEICHBEHANDLUNGSRICHTLINIE	ZUSATZFRIST
BE	Föderales Gesetz im Januar 2003 verabschiedet + flämisches Dekret im Mai 2002 + Erlass im Juni 2003 in der Region Brüssel-Hauptstadt. Entwürfe in Vorbereitung in Französischer und Deutschsprachiger Gemeinschaft und in Wallonien	Föderales Gesetz im Januar 2003 verabschiedet + flämisches Dekret im Mai 2002 + Erlass im Juni 2003 in der Region Brüssel-Hauptstadt. Entwürfe in Vorbereitung in Französischer und Deutschsprachiger Gemeinschaft und in Wallonien	3 Jahre für Alter
CZ	Gesetzesentwurf wird im Juni 2004 beraten und tritt im Januar 2005 in Kraft	Novellierung des geltenden Rechts seit März 2004 in Kraft	
DK	Gesetz über ethnische Gleichbehandlung seit Juli 2003 in Kraft; Beschäftigungsaspekte durch eigenes Gesetz seit April 2004 abgedeckt	Gesetzesentwurf zur Anpassung an die Richtlinie im März 2004 verabschiedet	1 Jahr für Alter und Behinderung
DE	Keine besonderen Vorschläge zur Umsetzung	Keine besonderen Vorschläge zur Umsetzung	3 Jahre für Alter
EE	Keine besonderen Vorschläge zur Umsetzung	Keine besonderen Vorschläge zur Umsetzung	
EL	Einzelgesetzesentwurf im November 2003 im Parlament eingebracht, aber nie beraten. Keine Informationen über Pläne des neuen Parlaments bekannt.	Einzelgesetzesentwurf im November 2003 im Parlament eingebracht, aber nie beraten. Keine Informationen über Pläne des neuen Parlaments bekannt.	
ES	Einzelgesetz im Dezember 2003 verabschiedet, seit Januar 2004 in Kraft	Einzelgesetz im Dezember 2003 verabschiedet, seit Januar 2004 in Kraft + Gesetz über Behinderung seit Januar 2004 in Kraft	
FR	Gesetz vom November 2001 (Beschäftigung) und vom Januar 2002 (Wohnungswesen). Gesetzesentwurf über andere Aspekte mit Ausdehnung des aktuellen Geltungsbereichs für 2004 geplant	Gesetz vom November 2001 + Gesetzesentwurf über Behinderung für 2004 geplant	3 Jahre für Behinderung
IE	Gleichstellungsgesetz mit geringfügigen Änderungen des geltenden Rechts zur Erfüllung der Richtlinie im Januar 2004 veröffentlicht. Soll 2004 in Kraft treten.	Gleichstellungsgesetz mit geringfügigen Änderungen des geltenden Rechts zur Erfüllung der Richtlinie im Januar 2004 veröffentlicht. Soll 2004 in Kraft treten.	
IT	Gesetzesdekret (Decreto Legislativo) seit August 2003 in Kraft	Gesetzesdekret (Decreto Legislativo) seit August 2003 in Kraft	
CY	Gesetz im März 2004 verabschiedet. Soll im Mai 2004 in Kraft treten.	Gesetz im März 2004 verabschiedet. Soll im Mai 2004 in Kraft treten.	
LV	Gesetz soll im Mai 2004 verabschiedet werden.	Änderungen der geltenden Vorschriften sollen im Mai 2004 verabschiedet werden.	
LT	Novellierung zur Anpassung der geltenden Gesetze an die Richtlinie im November 2003 eingebracht. Soll im Januar 2005 in Kraft treten.	Novellierung zur Anpassung der geltenden Gesetze an die Richtlinie im November 2003 eingebracht. Soll im Januar 2005 in Kraft treten.	

RASSEDISKRIMINIERUNGSRICHTLINIE**GLEICHBEHANDLUNGSRICHTLINIE****ZUSATZFRIST**

LU	Gesetzentwurf im November 2003 im Parlament, vor Wahlen im Juni 2004 wohl nicht verabschiedet	Gesetzentwurf im November 2003 im Parlament, vor Wahlen im Juni 2004 wohl nicht verabschiedet	
HU	Gesetz im Dezember 2003 verabschiedet, seit Januar 2004 in Kraft. Gleichbehandlungsstelle Januar 2005	Gesetz im Dezember 2003 verabschiedet, seit Januar 2004 in Kraft	
MT	Gesetz novelliert, aber noch nicht verabschiedet	Geltendes Recht im Ausdehnungsverfahren	
NL	Einzelgesetz mit geringfügigen Änderungen des geltenden Rechts zur Erfüllung der Richtlinie seit April 2004 in Kraft	Einzelgesetz mit geringfügigen Änderungen des geltenden Rechts zur Erfüllung der Richtlinie seit April 2004 in Kraft + Gesetz über Behinderung im Dezember 2003 + Gesetz über Alter seit Mai 2004	3 Jahre für Alter
AT	Gesetz soll im Juli 2004 in Kraft treten.	Gesetz über alle Gründe außer Behinderung soll im Juli 2004 in Kraft treten. Gesetzentwurf über Behinderung in der Beratung	
PL	Schutz nach geltendem Recht gewährleistet. Vorschriften seit Januar 2004 in Kraft. Keine Pläne zur Konsolidierung oder Ausdehnung.	Vorschriften seit Januar 2004 in Kraft	
PT	Gesetz vom Mai 2004 + neues Arbeitsgesetzbuch seit Dezember 2003 in Kraft	Neues Arbeitsgesetzbuch seit Dezember 2003 in Kraft	
SI	Neue Vorschriften im April 2004 erlassen und seit Mai 2004 in Kraft	Seit April 2004 neue Vorschriften zur Erweiterung des Arbeitsgesetzbuchs von Januar 2003	
SK	Einzelgesetz soll im Mai 2004 verabschiedet werden.	Änderungen der geltenden Vorschriften 2003 eingebracht + Einzelgesetz soll im Mai 2004 verabschiedet werden	
FI	Einzelgesetz im Dezember 2003 verabschiedet und seit Februar 2004 in Kraft	Einzelgesetz im Dezember 2003 verabschiedet und seit Februar 2004 in Kraft	
SE	Vorschriften zur Anpassung des geltenden Rechts an Richtlinie seit Juli 2003 in Kraft. Bildung nicht abgedeckt: Vorschläge im April 2004 veröffentlicht	Vorschriften zur Anpassung des geltenden Rechts an die Richtlinie (ausgenommen Alter und Behinderung) seit Juli 2003	3 Jahre für Alter und Behinderung
UK	Vorschriften zur Anpassung des geltenden Rechts an die Richtlinie seit Juli 2003 in Kraft. Ähnliches Gesetz in Gibraltar im März 2004 verabschiedet	Vorschriften über Religion oder Weltanschauung und sexuelle Ausrichtung seit Dezember 2003 in Kraft. Ähnliches Gesetz in Gibraltar im März 2004 verabschiedet.	3 Jahre für Alter, 1 Jahr für Behinderung
BG	Gesetz im September 2003 verabschiedet	Gesetz im September 2003 verabschiedet	
RO	Vorschriften 2002 erlassen	Neues Arbeitsgesetzbuch im Januar 2002 erlassen	

Anm.: In der Tabelle sind die Rechtsvorschriften zusammengefasst, die erlassen wurden oder im Prozess der Umsetzung der beiden Richtlinien stehen. Dies bedeutet aber nicht zwingend, dass diese Rechtsvorschriften die Richtlinien vollständig erfüllen.

Beratung

In **Schweden** wurden vor kurzem Gesetzesvorschläge für das Verbot von Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft in Bezug auf die Bildung veröffentlicht. Vorschläge für das Verbot von Diskriminierung aufgrund des Alters und einer Behinderung sind in Vorbereitung, ihre Veröffentlichung ist für 2005 geplant. In beiden Fällen findet eine Beratung der Inhalte mit enger Einbeziehung der Sozialpartner, Gerichte, Ombudsleute gegen Diskriminierung, Hochschulen, Nichtregierungsorganisationen und anderer Interessengruppen der breiten Öffentlichkeit statt.

Im **Vereinigten Königreich** ist geplant, die Anforderungen der Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf bei Diskriminierung wegen des Alters bis Oktober 2006 umzusetzen. Die Vorkehrungen für eine breit angelegte Beratung folgen einem ähnlichen Muster wie dem für bereits geltendes Antidiskriminierungsrecht:

- Veröffentlichung eines Beratungsdokuments und von Regelungsentwürfen zur Abgabe von Kommentaren im Frühjahr 2004
- Versand dieser Unterlagen an alle wichtigen Interessengruppen zusätzlich zu all denen, die auf das vorausgehende Beratungsdokument *Equality and Diversity: Age Matters* geantwortet haben
- Informationen über die Beratung auf zwei Websites der Regierung

In **Lettland** wurde eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die Vorschläge zur Erfüllung der Anforderungen der Rassendiskriminierungsrichtlinie erörtern soll. Ihr gehören Vertreter mehrerer zuständiger Ministerien, des Nationalen Amtes für Menschenrechte, des Instituts für Menschenrechte und des Lettischen Zentrums für Menschenrechts- und ethnische Studien an. Außerdem wurden Rechtsexperten aufgefordert, ihre Auffassungen mitzuteilen, und Vertreter der Europäischen Kommission konsultiert. Die Änderungen am Arbeitsgesetz wurden in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern erarbeitet und mit dem Gewerkschaftsbund und dem Arbeitgeberverband einer Überprüfung unterzogen.

In **Portugal** trat im Dezember 2003 ein neues Arbeitsgesetzbuch in Kraft, mit dem das geltende Recht an die Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf angepasst werden sollte. Darunter fallen nicht nur alle in der Richtlinie aufgeführten Diskriminierungsgründe, sondern auch noch weitere Gründe wie etwa politische Ansichten und Gewerkschaftsmitgliedschaft. Das neue Gesetz 18/2004 zum Verbot von Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft trat im Mai 2004 in Kraft.

In **Slowenien** wurden im April 2004 neue Rechtsvorschriften erlassen, die den von den beiden Richtlinien geforderten Schutz gegen Diskriminierung bieten sollen. Darin werden der Geltungsbereich des im Januar 2003 in Kraft getretenen neuen Arbeitsgesetzbuchs ausgeweitet und außerdem Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen und den anderen in der Rassendiskriminierungsrichtlinie genannten Bereichen verboten.

In der **Slowakei** wurde 2002 ein Arbeitsgesetzbuch, das Diskriminierung im Beschäftigungsbereich aus allen in der Gleichbehandlungsrichtlinie enthaltenen Gründen außer sexueller Ausrichtung verbietet, verabschiedet und 2003 novelliert. Außerdem wurde 2003 das Gesetz über den Staatsdienst geändert, das für Beschäftigte im öffentlichen Sektor gilt und im Gegensatz zum Arbeitsgesetzbuch auch Bestimmungen über Diskriminierung wegen sexueller Ausrichtung enthält. Über ein Einzelgesetz zur weiteren Ausdehnung des Schutzes zur Erfüllung der Anforderungen der beiden Richtlinien wird derzeit im Parlament beraten. Es soll vor Ende Mai 2004 verabschiedet werden.

In **Finnland** wurde im Dezember 2003 ein Einzelgesetz zum Verbot von Diskriminierung aus den Gründen und in den Bereichen, die in den beiden Richtlinien aufgeführt werden, verabschiedet, das im Februar 2004 wirksam wurde.

In **Schweden** traten die Vorschriften zur Anpassung des bestehenden Rechts an die zwei Richtlinien mit Ausnahme der Diskriminierung wegen des Alters und einer Behinderung im Juli 2003 in Kraft. Sie gelten jedoch nicht für Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft beim Zugang zu Bildung. Vorschläge für Gesetzentwürfe, die diese Lücke schließen, wurden im April 2004 veröffentlicht. Wahrscheinlicher Umsetzungstermin ist 2005. Die Regierung hat ihre Absicht bekundet, sich für die Erfüllung der Anforderungen der Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf bei Diskriminierung wegen



des Alters und einer Behinderung mehr Zeit zu nehmen. Die Vorschläge werden von einem Untersuchungsausschuss erarbeitet. Ehe die Vorschriften vor dem 2. Dezember 2006 in Kraft treten, ist ein Beratungsprozess zu den Vorschlägen geplant.

Auch im **Vereinigten Königreich** hat die Regierung der Kommission mitgeteilt, dass sie beabsichtigt, sich für die Umsetzung der Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf bei der Diskriminierung wegen des Alters und einer Behinderung mehr Zeit zu nehmen. Davon abgesehen traten im Juli 2003 Änderungen des seit langem geltenden Gesetzes zum Verbot von Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft in Kraft, mit denen die Anforderungen der Richtlinie erfüllt werden sollten. Neue Regelungen, die Diskriminierung aufgrund der Religion oder der Weltanschauung und der sexuellen Ausrichtung verbieten, gelten seit Dezember 2003. Eine Novellierung des Gesetzes von 1995 zum Verbot von Diskriminierung aufgrund einer Behinderung zur Anpassung an die Richtlinie wurde im Juli 2003 verabschiedet. Sie soll im Oktober

2004 in Kraft treten. Vorschläge zum Verbot von Diskriminierung aufgrund des Alters wurden im Frühjahr 2004 veröffentlicht, das In-Kraft-Treten der neuen Rechtsvorschriften ist bis Oktober 2006 geplant.

In den anderen EU-Ländern ist der Zeitplan für die Umsetzung der zwei Richtlinien nicht so eindeutig. In **Luxemburg** wurden im November 2003 Gesetzentwürfe zur Erfüllung der Anforderungen der beiden Richtlinien, die aber keine Vorschläge für die Einrichtung einer besonderen Gleichbehandlungsstelle enthalten, im Parlament eingebracht.

Im gleichen Monat wurde in **Griechenland** eine Einzelgesetzentwurf dem Parlament vorgelegt. Es ist noch nicht bekannt, ob vom neuen Parlament über sie beraten oder aber ein neuer Gesetzentwurf eingebracht wird. Falls Mitgliedstaaten die Richtlinien nicht vollständig oder angemessen umsetzen sollten, kann die Europäische Kommission rechtliche Schritte gegen sie ergreifen. Außerdem genießen die Menschen, die in diesen Ländern leben, auch durch das europäische Recht gewissen Schutz gegen Diskriminierung (siehe Kasten).

Was geschieht, wenn Mitgliedstaaten die Gleichbehandlungsrichtlinien nicht umsetzen?

Falls Mitgliedstaaten entweder die Richtlinie über die Gleichbehandlung der Rassen oder die Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf oder beide nicht (oder nicht angemessen) umsetzen, kann die Europäische Kommission Maßnahmen nach Artikel 226 des EG-Vertrags ergreifen. Der erste Schritt ist ein formelles Schreiben der Kommission, in dem sie ausführt, warum der Mitgliedstaat ihrer Ansicht nach gegen seine vertraglichen Verpflichtungen verstoßen hat. Der Mitgliedstaat hat anschließend zwei Monate Zeit zu einer Antwort.

Kann die Angelegenheit auf diese Weise nicht gelöst werden, gibt die Kommission eine „mit Gründen versehene Stellungnahme“ ab, in der sie dem Mitgliedstaat eine Frist zur Erfüllung seiner Verpflichtungen setzt. Führt auch dies nicht zum Erfolg, kann die Kommission den Europäischen Gerichtshof anrufen. Befindet der Gerichtshof gegen den Mitgliedstaat und bleibt das Urteil unbeachtet, kann nach Artikel 228 ein Zwangsgeld verhängt werden.

In der Zwischenzeit kann Einzelpersonen, die im betroffenen Mitgliedstaat in Zuwiderhandlung der Richtlinien diskriminiert werden, nach den vom Europäischen Gerichtshof aufgestellten allgemeinen Rechtsgrundsätzen geholfen werden.

Die Richtlinienbestimmungen können gegen Organe des Staates (z. B. Behörden) *unmittelbar wirksam* sein. Damit dies

der Fall ist, müssen die Bestimmungen *klar, eindeutig und unbedingt* sein. Entschieden würde dies in letzter Instanz vom Europäischen Gerichtshof. Angesichts der Fallentscheidungen zu ähnlichen Bestimmungen der Richtlinien gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist es jedoch wahrscheinlich, dass relativ viele Bestimmungen der Richtlinien *unmittelbar wirksam* sein könnten. Dieses Prinzip gilt allerdings nicht für Prozesse gegen private oder nichtstaatliche Organisationen oder Einzelpersonen.

Die nationalen Gerichte sind verpflichtet, jedes geltende Recht (selbst aus der Zeit vor den Richtlinien) so weit wie möglich in Übereinstimmung mit den Richtlinien dahin gehend auszulegen, dass das Ergebnis sichergestellt wird, dass die Richtlinien zu erreichen suchen.

Auch die Mitgliedstaaten selbst haften unter Umständen Einzelpersonen gegenüber für Verlust oder Schaden, der diesen durch ihren Verstoß gegen Gemeinschaftsrecht entstanden ist. Die Haftung tritt ein, wenn die verletzte Gesetzesvorschrift Einzelpersonen Rechte gewähren soll, wenn der Verstoß ausreichend schwer wiegt (wie bei unterlassener Umsetzung der Richtlinien) und wenn ein direkter ursächlicher Zusammenhang zwischen dem Verstoß und dem von den Einzelpersonen erlittenen Schaden besteht.

Diese Grundsätze helfen Einzelpersonen in Verfahren vor nationalen Gerichten. Diese können jedoch auch nach Artikel 234 des EG-Vertrags während des Verfahrens dem Europäischen Gerichtshof eine Frage zur Entscheidung vorlegen.

Antidiskriminierungsrecht in Bulgarien und Rumänien

In **Bulgarien** wurde im September 2003 ein umfangreiches Gesetzgebungspaket zum Verbot von Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Ausrichtung sowie aus anderen Gründen vom Parlament verabschiedet. Der Geltungsbereich ist dem des Protokolls Nr. 12 zur Europäischen Menschenrechtskonvention und den beiden Gleichbehandlungsrichtlinien ähnlich. Er umfasst unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, Belästigung und Viktimisierung, in allen Fällen auch durch Assoziation oder Vermutung, sowie Anstiftung zur Diskriminierung und Rassentrennung.

Die Vorschriften stellen klar, dass Arbeitgeber und Lehrer, die Diskriminierung durch andere am Arbeitsplatz oder im Unterricht nicht verhindern, strafrechtlich belangt werden können, als ob sie direkt beteiligt wären. Außerdem ist eine Liste anschaulicher Fälle diskriminierendes Verhaltens in Schlüsselbereichen enthalten, die die Bedeutung des Gesetzes klarer machen sollen.

Opfer von Diskriminierung haben das Recht, sich von Gewerkschaften oder Nichtregierungsorganisationen vor Gericht vertreten zu lassen, die beide auch aus eigener Initiative gerichtliche Verfahren von öffentlichem Interesse beantragen können. Das Gesetz lässt überdies kollektive Fälle zum Verfahren zu, in denen mehrere Personen diskriminiert werden.

Es ist geplant, eine unabhängige Stelle einzurichten, die die Gleichbehandlung fördern und Menschen, die Diskriminierung ausgesetzt sind, helfen soll. Die Stelle soll befugt sein, bindende Entscheidungen zu treffen, Zugang zu Informationen haben, Zeugen vorladen und befragen sowie vor Gericht gegen Entscheidungen der Regierung klagen, Zivilverfahren anstrengen und in Namen von Beschwerdeführern Verfahren betreiben können.

In **Rumänien** wurde eine im August 2000 erlassene *Verordnung über die Vorbeugung und Bestrafung aller Formen von Diskriminierung 2002* durch Vorschriften zum Verbot von Diskriminierung aus allen in den beiden Gleichbehandlungsrichtlinien aufgeführten Gründen verstärkt.

Der Nationale Rat zur Bekämpfung von Diskriminierung wurde ebenfalls im August 2000 ins Leben gerufen. Er nahm Ende 2002 seine Arbeit auf. Seine Satzung garantiert die Unabhängigkeit von der Regierung. Zu seinen Aufgaben gehören die Förderung positiver Aktionen gegen Diskriminierung, die Abgabe von Empfehlungen an die Regierung, die Zustimmung zu Gesetzentwürfen über Gleichstellung und Nichtdiskriminierung, die Zusammenarbeit mit Behörden, um die Übereinstimmung des inländischen Rechts mit internationalen Normen sicherzustellen, die Unterstützung von Menschen, die unter Diskriminierung leiden, und die Durchführung von Studien und Forschung zu relevanten Themen.

Entwicklungen außerhalb der EU

Bulgarien und Rumänien, die zurzeit beide über ihren EU-Beitritt verhandeln, waren nicht unter den neuen Mitgliedstaaten, die 2004 der Europäischen Union beitraten.

Trotzdem wurden in beiden Ländern bereits umfangreiche gesetzliche Vorschriften gegen Diskriminierung umgesetzt (siehe Kästen).

Rechtsvorschriften gegen Diskriminierung in ähnlicher Weise wie die Richtlinien über die Gleichbehandlung der Rassen und über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf wurden in jüngster Zeit auch in Norwegen erlassen (siehe Kasten).

Neues Antidiskriminierungsrecht in Norwegen

Die Politik der norwegischen Regierung ist auf die Anpassung der Rechtsvorschriften gegen Diskriminierung an die Rassendiskriminierungs- und die Gleichbehandlungsrichtlinie ausgerichtet, auch wenn sie dazu rechtlich nicht verpflichtet ist. Im März 2004 wurde eine Novelle zum Gesetz über den Arbeitnehmerschutz und die Arbeitsumgebung vom Parlament verabschiedet. Damit besteht im Beschäftigungsbereich weitgehend derselbe Rechtsschutz gegen Diskriminierung wie in den meisten EU-Mitgliedstaaten. Außerdem hat die Regierung angekündigt, sie beabsichtige, bis Jahresende Gesetzesvorschläge auf der Linie der Rassendiskriminierungsrichtlinie vorzulegen.

DER ZUGANG ZU DEN NEUEN SCHUTZRECHTEN GEGEN DISKRIMINIERUNG

Zugang zu Gerichten Eine Schlüsselanforderung der Richtlinien besagt, dass die Mitgliedstaaten sicherstellen müssen, dass allen, die sich diskriminiert fühlen, Gerichts- oder Verwaltungsverfahren offen stehen.

Außerdem müssen Einrichtungen, die ein rechtmäßiges Interesse daran haben, dass die Bestimmungen der Richtlinie eingehalten werden (wie Gewerkschaften oder Vertretungsorganisationen), das Recht erhalten, Diskriminierungsopfer in allen Verfahren zu unterstützen. In einigen Ländern wurden diese Anforderungen in das nationale Recht aufgenommen und Anstrengungen unternommen, Diskriminierungsopfern den Gang vor ein Gericht relativ leicht zu machen. Personen, die Beschwerde wegen Ungleichbehandlung einle-

gen wollen, können daher in der Regel vor einem Zivil- oder Arbeitsgericht klagen, die nicht so abschreckend wirken wie ein Strafgericht.

In etlichen Ländern wurden Vorkehrungen zur Vermittlung zwischen den zwei beteiligten Seiten getroffen, um nach Möglichkeit eine Schlichtung herbeizuführen und damit zu einem einvernehmlichen Vergleich zu gelangen. In einer Reihe von Fällen spielt die unabhängige Gleichbehandlungsstelle, die u. a. eingerichtet wird, um Menschen zu helfen, die Diskriminierung erleiden, die Vermittlerrolle (siehe Kasten).

In einigen Ländern können Betroffene auch direkt bei der Gleichbehandlungsstelle Beschwerde einreichen, anstatt sich an ein Zivil- oder anderes Gericht zu wenden. Dies ist zum Beispiel in den Niederlanden der Fall. In Irland und Schweden können die Gleichbehandlungsstellen dagegen direkte Unterstützung leisten, indem sie im Namen von Personen, die sich diskriminiert fühlen, vor Gericht klagen. Die Gleichbehandlungsstelle in Ungarn wird nach ihrer Einrichtung im Januar 2005 die gleiche Befugnis haben.

Schlichtungsvorkehrungen

In einer Reihe von Mitgliedstaaten (wie etwa **Schweden** und dem **Vereinigten Königreich**) versuchen Zivil- und Arbeitsgerichte bewusst, in Diskriminierungsverfahren einen Vergleich herbeizuführen. Schlichtungsvorkehrungen oder -dienste sollen den beiden beteiligten Parteien helfen, ihre Streitigkeiten beizulegen und sich auf eine beiderseits akzeptable Lösung zu verständigen. In vielen Ländern wurden spezielle Einrichtungen geschaffen oder benannt, die diese Rolle übernehmen.

In **Dänemark**, **Schweden**, den **Niederlanden** und **Finnland** besteht eine der Aufgaben der unabhängigen Gleichbehandlungsstelle darin, in Diskriminierungsfällen als Vermittler aufzutreten. In **Österreich** soll die Gleichbehandlungskommission (GBK), deren Zuständigkeiten durch noch nicht in Kraft getretene gesetzliche Vorschriften auf alle in den Richtlinien aufgezählten Diskriminierungsgründe ausgedehnt werden sollen, unbürokratisch tätig werden, um so ein besserer Ansprechpartner zu sein und wirkungsvoller eine Schlichtung erreichen zu können.

In **Frankreich** können sich Personen, die am Arbeitsplatz diskriminiert werden, an das Arbeitsgericht (*Conseil des prud'hommes*) wenden, das dann versucht, eine einvernehmliche Lösung zu finden. Sobald die geplante unabhängige Gleichbehandlungsstelle 2005 ihre Arbeit aufnimmt, wird sie auch zur Vermittlung in Diskriminierungsfällen befugt sein.



Personen, die eine Diskriminierungsbeschwerde erheben, können bei ihren Schritten auch, wie oben erwähnt, Vertretungsorganisationen in Anspruch nehmen. Gewerkschaften dürfen in den meisten Ländern der EU, in denen neue Antidiskriminierungsgesetze erlassen wurden, ihre Mitglieder in Gerichtsverfahren unterstützen und vertreten. Dasselbe gilt für Nichtregierungsorganisationen, sofern sie offiziell anerkannt sind. Allerdings gibt es im Hinblick darauf, inwieweit Vertretungsorganisationen an Gerichtsverfahren beteiligt sein können, einige Unterschiede zwischen den Ländern. In einigen Ländern können Gewerkschaften und andere Vertretungsorganisationen in Diskriminierungsverfahren die Verfahrensführerschaft übernehmen, in anderen nicht (siehe Kasten).

F

Das Jahr 2003 hätte ein Meilenstein auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreien Europäischen Union sein sollen. Die beiden Gleichbehandlungsrichtlinien, die in diesem Jahr in Kraft traten, sollten durch eine EU-weite Rechtsschutzgarantie gegen Diskriminierung aufgrund der Rasse, Religion, sexuellen Ausrichtung, des Alters oder einer Behinderung einen wirklichen Fortschritt bringen.

In Wirklichkeit unternahm eine Reihe von Mitgliedstaaten keinen oder nur wenig Versuche, diese zwei Richtlinien rechtzeitig oder vollständig umzusetzen. Für die teilweise oder unvollständige Umsetzung in nationales Recht gab es unterschiedliche Gründe, sie legen aber zumindest fehlenden politischen Willen zur Förderung einer wirklichen Gleichbehandlung nahe.

Die Plattform der europäischen sozialen Nichtregierungsorganisationen, kurz soziale Plattform, ist enttäuscht über die Verzögerungen bei der Umsetzung dieser so wichtigen Gesetze und beglückwünscht die Kommission für ihre entschlossenen Maßnahmen und ihre feste Haltung gegenüber den Mitgliedstaaten, die sich so viel Zeit lassen. Die Mitglieder der sozialen Plattform werden die Fortschritte in diesem Bereich weiter aufmerksam verfolgen, und wir erwarten, dass sich die Situation im kommenden Jahr verbessert. Auch beim Beitrittsprozess ist es zu Verzögerungen in der Umsetzung des gemeinschaftlichen Besitzstandes gekommen, und wir vertrauen darauf, dass die Kommission gegenüber den neuen Mitgliedstaaten eine ähnlich entschiedene Position einnimmt.

AILS A SPINDLER, VORSITZENDE, ARBEITSGRUPPE
ANTIDISKRIMINIERUNG, SOZIALE PLATTFORM

ANNE-SOPHIE PARENT, PRÄSIDENTIN, SOZIALE PLATTFORM

Das Recht von Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen auf die Unterstützung von Diskriminierungsopfern

In **Luxemburg** können vom Justizministerium anerkannte Nichtregierungsorganisationen, die seit mindestens fünf Jahren bestehen und im Kampf gegen Diskriminierung aktiv sind, Diskriminierungsopfer an Zivilgerichten vertreten. Dies ist auch in **Belgien** der Fall. Dagegen können sie in **Frankreich** zwar keine Diskriminierungsopfer vertreten, aber selbstständig Klage erheben.

In **Italien** können „gesetzmäßige Vereinigungen“, die vom Ministerium für Chancengleichheit anerkannt sind, Opfer von Rassendiskriminierung vor Gericht vertreten. Auch Gewerkschaften sind in Arbeitsgerichtsverfahren dazu berechtigt, und zwar nicht nur bei Diskriminierung aufgrund der Rasse, sondern aus allen in den Richtlinien genannten Gründen.

In **Spanien** können juristische Personen, die zur Vertretung der Interessen von Personen, die unter Rassendiskriminierung leiden, berechtigt sind, in deren Namen vor Gericht auftreten. Dies gilt jedoch, die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände ausgenommen, nicht für Opfer von Diskriminierung aus anderen Gründen außer einer Behinderung.

In **Portugal** erlaubt es das neue im Mai 2004 erlassene Gesetz 18/2004 offiziell anerkannten repräsentativen Vereinigungen, in Diskriminierungsverfahren die Rechte von Opfern zu wahren.

In **Finnland** hingegen sind die Vertretungsmöglichkeiten begrenzt. Gewerkschaften und andere Vertretungsorganisationen können Betroffenen lediglich Hilfestellung leisten, dürfen sie aber nicht bei ihren Diskriminierungsbeschwerden in Gerichtsverfahren vertreten.

Auch in **Schweden** sind die Vertretungsmöglichkeiten gegenwärtig noch relativ begrenzt und weitgehend auf die Gewerkschaften beschränkt. Es wurde allerdings ein Untersuchungsausschuss eingesetzt, der sich u. a. mit der Frage befassen soll, ob es auch anderen Interessengruppen als Gewerkschaften gestattet sein sollte, Betroffene in Diskriminierungsverfahren zu vertreten. Der Ausschuss soll 2005 seinen Bericht vorlegen. Die Gewerkschaften und jeder der vier Ombudsleute können darüber hinaus für Personen, die sich unfair behandelt fühlen, Klage vor Gericht erheben.

Dies ist auch in **Polen** der Fall, wo neben den Gewerkschaften Organisationen, die für den Schutz der Menschenrechte aktiv sind, im Namen von Diskriminierungsopfern ein Gerichtsverfahren in die Wege leiten können.



Rechtsbehelfe und Sanktionen

Weder die Rechtsbehelfe, die in Diskriminierungsverfahren gelten sollten, noch die Sanktionen, die vollstreckt werden sollten, sind in den Richtlinien näher ausgeführt. Die Entscheidung darüber ist stattdessen den einzelnen Ländern überlassen. Die Richtlinien fordern allerdings, dass die Sanktionen „wirksam, verhältnismäßig und abschreckend“ sind. Es ist noch zu früh, um sagen zu können, welche Sanktionen in der Praxis verhängt werden. Aber es gibt eine weit verbreitete Tendenz in den in den Mitgliedstaaten erlassenen Rechtsvorschriften, die Entscheidung über den geeigneten Rechtsbehelf, der im Einzelfall gelten soll, den Gerichten zu überlassen. Diese kann darin bestehen, dass die Abstellung des beanstandeten diskriminierenden Verhaltens oder die Wiedereinstellung einer Person, die aufgrund einer Ungleichbehandlung ihre Stelle verloren hat, angeordnet wird.

In vielen Fällen könnte der geeignete Rechtsbehelf auch auf dem Wege der Schlichtung oder anders gesagt durch eine Vereinbarung beider beteiligten Parteien bestimmt werden. Gleichzeitig besteht in der Regel die Möglichkeit, eine Entschädigung für den erlittenen psychologischen Schaden oder Trauma und für etwaige Verdienstauffälle zu gewähren. In einer Reihe von Ländern ist für den Höchstbetrag, der als Entschädigung bezahlt werden kann, eine Obergrenze festgelegt, während dies in anderen Ländern dem Gericht, das entscheidet, überlassen ist (siehe Kasten).

Sanktionen gegen Diskriminierung

Die meisten Diskriminierungsfälle werden an Zivilgerichten oder in Verwaltungsverfahren verhandelt. Kann eine Ungleichbehandlung nachgewiesen werden, ist das übliche Ergebnis eine Geldbuße, die Wiedereinstellung oder eine andere, von beiden Seiten vereinbarte Regelung.

In **Spanien** können Arbeitgeber, die wegen Diskriminierung am Arbeitsplatz verurteilt werden, mit einer Geldstrafe zwischen 3 000 EUR und 90 000 EUR belegt werden. In Slowenien unterliegen Arbeitgeber, die der Diskriminierung für schuldig befunden wurden, einer Geldstrafe von mindestens ca. 4 000 EUR.

In **Frankreich** wurde im März 2004 eine neuartige Sanktion gegen der Rassendiskriminierung für schuldig Befundene eingeführt. Die Verurteilten müssen einen Staatsbürgerschaftskurs (*stage de citoyenneté*) besuchen, in dem ihnen die Bedeutung der Vielfalt in der Gesellschaft, der Toleranz gegenüber anderen und der Achtung der Menschenrechte bewusst gemacht werden soll.

In vielen Ländern haben die Gerichte die Möglichkeit, in Strafverfahren wegen Diskriminierung Verurteilte ins Gefängnis zu schicken. Dies ist zum Beispiel in **Belgien** nach den Vorschriften über das Verbot von Rassendiskriminierung der Fall, unabhängig davon, ob es um die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, Stellenvermittlung, Berufsausbildung oder Beschäftigung geht. Dasselbe gilt für Diskriminierungsverfahren aus anderen Gründen gemäß dem föderalen Gesetz vom Februar 2003, mit dem die Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf umgesetzt wurde. Das Dekret, das im Anschluss daran von der flämischen Regionalregierung erlassen wurde, enthält eine ähnliche Bestimmung für Berufsberatung, Berufsausbildung und Stellenvermittlung.

Entschädigungsmodalitäten

In **Irland** können nach dem Gleichheitsgesetz von 1998 Personen, die Diskriminierung oder Viktimisierung erleiden, neben ihrer Wiedereinstellung eine Entschädigung in Form von Verdienstrückständen für bis zu 3 Jahre zuzüglich einer Entschädigung für die Wirkungen der Diskriminierung in Höhe von zwei Jahresverdiensten erhalten.

In **Finnland** kann Opfern von Diskriminierung oder von Vergeltungsmaßnahmen Schadenersatz bis zu 15 000 EUR gezahlt werden.

In der **Tschechischen Republik** hat jeder, der diskriminiert wurde, Anspruch auf finanzielle Entschädigung. Ihre Höhe wird vom Gericht nach der Schwere des zugefügten Schadens und nach den Umständen festgesetzt.

In **Lettland** können laut des neuen Beschäftigungsgesetzes Diskriminierungsopfer eine angemessene oder zumutbare Entschädigung für erlittenen „materiellen“ und „immateriellen“ Schaden geltend machen. Über die Höhe entscheidet das Gericht. Weitgehend dasselbe gilt für Personen, die außerhalb des Arbeitsplatzes Rassendiskriminierung erleiden.

In **Polen** wird mit der Änderung des Arbeitsgesetzbuchs, mit der das geltende Recht an die Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf angepasst werden soll, die Obergrenze für den Schadenersatz zu Gunsten von Diskriminierungsopfern aufgehoben, die zuvor beim Sechsfachen des Mindestlohns lag.



Beweislastverteilung Nach beiden Richtlinien sollte die Beweislast bei der wegen Diskriminierung beklagten Partei liegen, wenn die klagende Partei Tatsachen glaubhaft gemacht hat, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen. Es ist dann Sache des Beklagten nachzuweisen, dass er nicht diskriminierend gehandelt hat.

Die Anforderung, dass die Beweislast auf diese Weise verteilt ist, trägt zwei allgemeinen Aspekten von Diskriminierungsfällen Rechnung. Der eine Aspekt ist, dass Personen, die Diskriminierung erleiden, selten in der Lage sind, dies nachzuweisen. Der andere ist, dass wahrscheinlich nur die der Diskriminierung Beklagten Zugang zum gesamten Sachverhalt haben.

Diese Verschiebung der Beweislast hat zwar in vielen Ländern erst in jüngerer Zeit Eingang in das geltende Recht gefunden, sie ist aber durchaus nichts Neues. Sie war schon früher als Teil neuer Gesetze zur Gleichstellung von Mann und Frau weit verbreitet.



f UNICE verurteilt Diskriminierung aus nahe liegenden moralischen und aus wirtschaftlichen Gründen. Auf den globalen Märkten von heute, auf denen Innovation ein Schlüssel zum Erfolg ist, liegt es im Interesse der Unternehmen, über vielfältige Arbeitskräfte zu verfügen und deren Kompetenzen optimal zu nutzen. Diversity-Management ist wichtig für den unternehmerischen Erfolg.

JÜRGEN STRUBE, PRÄSIDENT, UNICE

Die Beweislast im geltenden Recht

In **Frankreich** wird noch an der Änderung der geltenden Gesetze zur vollständigen Erfüllung der Richtlinien gearbeitet. Sowohl das Gesetz 2001-1066 von November 2001 gegen alle Formen der Diskriminierung in der Beschäftigung als auch das Gesetz 2002-73 von Januar 2002 gegen Diskriminierung im Wohnungswesen enthalten jedoch die Bestimmung, dass, wenn eine offensichtliche Diskriminierung glaubhaft gemacht worden ist, der Beklagte nachzuweisen hat, dass er nicht diskriminiert hat.

In **Irland** wird weder im Gesetz über die Gleichheit im Berufsleben (Employment Equality Act) von 1998 noch im Gleichstellungsgesetz (Equal Status Act) von 2000 explizit gesagt, wer die Beweislast zu tragen hat. In der Praxis neigt allerdings das Gleichstellungsgericht dazu, das von den Richtlinien geforderte Vorgehen zu übernehmen. Der im Januar 2004 veröffentlichte Gleichstellungsgesetzesentwurf gibt dieser Tendenz insofern Gesetzesform, als es darin ausdrücklich heißt, dass die Beweislast beim Beklagten liegt, wenn eine offensichtliche Diskriminierung glaubhaft gemacht worden ist.

In **Schweden** wurde die Anforderung, dass die Beweislast bei den beiden an Diskriminierungs- und Viktimisierungsverfahren beteiligten Parteien liegen sollte, mit einem den Richtlinien sehr ähnlichen Wortlaut in die 2003 erlassenen gesetzlichen Vorschriften aufgenommen.

In **Portugal** erlegt das neue Arbeitsgesetzbuch, das im Dezember 2003 in Kraft trat, den Arbeitgebern auf, nachzuweisen, dass Unterschiede in den Arbeitsbedingungen oder anderen Aspekten der Beschäftigung nicht das Ergebnis von Diskriminierung sind.

In **Polen** heißt es im neuen Recht, dass in den Fällen, in denen der Grundsatz der Gleichbehandlung verletzt zu sein scheint, der Arbeitgeber nachzuweisen hat, dass „rechtmäßige und sachliche“ Gründe für sein Handeln bestehen.

In **Ungarn** muss nach dem neuen Gesetz über die Gleichbehandlung und die Förderung der Chancengleichheit die Person, die wegen ungleicher Behandlung klagt, glaubhaft machen, dass sie erstens eine Benachteiligung erlitten hat und zweitens im Gesetz als mögliche Gründe für Diskriminierung definierte Merkmale aufweist. Nach den Bestimmungen im Gesetz obliegt es dann dem Beklagten nachzuweisen, dass er sich entweder an den Grundsatz der Gleichbehandlung gehalten hat oder nicht verpflichtet war, sich im fraglichen Fall an ihn zu halten.



Die Gewährleistung angemessener Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen

Menschen mit Behinderungen befinden sich in einer anderen Situation als

andere diskriminierungsgefährdete Gruppen. In vielen Fällen macht ihre Behinderung es ihnen unmöglich, sich in der gleichen Weise wie andere Menschen ihren Lebensunterhalt zu verdienen und eine berufliche Karriere zu verfolgen, es sei denn, die Arbeitsbedingungen und der Arbeitsplatz werden entsprechend verändert. Einfach ausgedrückt, sie müssen in ihr Büro, ihre Fabrik oder ihre Ausbildungsstätte gelangen können, um dort zu arbeiten oder ausgebildet zu werden. Gegebenenfalls muss auch die Ausrüstung, die sie benutzen, so geändert werden, dass sie effizient oder überhaupt arbeiten können. Menschen mit Behinderungen wie andere Menschen zu behandeln, stellt demnach nicht automatisch sicher, dass sie gleich behandelt werden. Werden ihre besonderen Bedürfnisse nämlich nicht berücksichtigt, kommt es wahrscheinlich sogar zu einer Benachteiligung dieser Menschen, die dann nicht die gleichen Chancen in ihrem Berufsleben haben wie andere Menschen. Aus diesem Grund enthält die Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf gezielt die Anforderung, dass die Arbeitgeber „angemessene Vorkehrungen“ für Menschen mit Behinderungen zu treffen haben.

Laut Richtlinie sind die Arbeitgeber verpflichtet, alle angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, um Betroffenen den Zugang zu Beschäftigung, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, solange dies nicht mit einer unverhältnismäßigen Belastung verbunden ist. Diese Bestimmung ist, oft mit demselben oder sehr ähnlichem Wortlaut, Teil des geltenden Rechts in allen Ländern, in denen Gesetze zum Verbot von Diskriminierung aufgrund einer Behinderung verabschiedet oder der Richtlinie gemäß abgeändert wurden. In einigen Fällen geht sie sogar über die Beschäftigung hinaus und gilt auch für den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Dies bedeutet zum Beispiel, dass der Zugang von Personen mit Behinderungen zu Geschäften, Restaurants, Bussen oder Zügen gewährleistet sein muss (siehe Kasten).

Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen – Beispiele

In **Spanien** legt das im Januar 2004 verabschiedete neue Gesetz gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz fest, dass die Arbeitgeber verpflichtet sind, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die Arbeitsumgebung und den Zugang zum Arbeitsplatz so anzupassen, dass Menschen mit Behinderungen geholfen wird, an Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen, eine Stelle zu finden und zu behalten und in ihrer beruflichen Karriere aufzusteigen, sofern dies keine unverhältnismäßige Belastung darstellt. Ergänzt wird diese Regelung durch ein neues Gesetz, das ungefähr zur gleichen Zeit in Kraft trat und durch das Menschen mit Behinderungen ein universaler Zugang zu Gütern, Dienstleistungen und Einrichtungen ermöglicht werden soll. Diesem Gesetz zufolge muss die Regierung einen nationalen Zugänglichkeitsplan für den Zeitraum 2004 bis 2012 auflegen. Darin sind präzise Fristen zu setzen, die vollen Zugang sicherstellen zu:

- Gütern und Dienstleistungen, die von Behörden angeboten werden,
- allen der Öffentlichkeit zur Verfügung stehenden Gütern und Dienstleistungen,
- IKT-Produkten und –Dienstleistungen,
- allen Verkehrsmitteln,
- öffentlichen Räumen.

In **Polen** wurde im August 1997 eine Charta der Rechte von Menschen mit Behinderungen im Parlament verabschiedet, die den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, öffentlichen Gebäuden und öffentlichen Verkehrsmitteln sowie zur Beschäftigung umfasst. Arbeitgeber erhalten finanzielle Hilfe, damit sie durch die Anpassung der Arbeitsplätze oder besondere Ausbildungsmaßnahmen den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen Rechnung tragen können. Damit wird die Reichweite der Maßnahmen, die die Arbeitgeber in diesem Bereich ergreifen können, über das hinaus ausgedehnt, was sie zumutbarerweise mit eigenen Mitteln finanzieren können. Die Mittel dafür kommen zum Teil aus Zahlungen der Unternehmen, die ihre gesetzlich festgelegte Quote von Beschäftigten mit Behinderungen nicht erreichen.

MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHBEHANDLUNG

Verstärkte Sensibilisierung für die Mittel für Vorkehrungen zugunsten von Menschen mit Behinderungen

Im Oktober 2003 gab die irische Gleichstellungsbehörde in Partnerschaft mit dem Europäischen Jahr der Menschen mit Behinderungen in Dublin den Startschuss zu einer öffentlichen Aufklärungskampagne unter dem Motto *Be reasonable – it pays*. Die Kampagne sollte deutlich machen, dass es für Firmen und den öffentlichen Dienst keinen großen Aufwand bedeutet, den Bedürfnissen von Kunden mit Behinderungen nachzukommen. Drei Beispiele sollten veranschaulichen, wie sich dies auf einfache Weise erreichen lässt:

- indem man sich in einen helleren Bereich begibt, um jemandem zu helfen, der von den Lippen ablesen muss,
- durch den Einbau automatischer Türen,
- indem man Informationen in Großdruck, auf Tonband oder auf CD oder Video anbietet.

Die Richtlinien enthalten weitere Anforderungen, die in den Mitgliedstaaten umgesetzt werden müssen, damit die neuen Gesetze möglichst wirkungsvoll sind. So müssen die Mitgliedstaaten insbesondere eine Gleichbehandlungsstelle einrichten, die bei der Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft Hilfestellung leistet. Außerdem müssen die nationalen Behörden den Menschen die neue Rechtslage bekannt und ihnen die Bedeutung der Gleichbehandlung aller Menschen und der Förderung von Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichbehandlung bewusst machen.

Die Gleichbehandlungsstellen

Die Richtlinie über die Gleichbehandlung der Rassen fordert von der Regierung jedes Mitgliedstaats, eine Stelle einzurichten oder eine

bestehende Einrichtung zu bezeichnen, die durch Förderung der Gleichbehandlung die Anwendung der gesetzlichen Vorschriften unterstützt. Zu den Aufgaben dieser Stelle muss u. a. gehören, Opfern von Diskriminierung zu helfen, ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung nachzugehen, unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchzuführen, unabhängige Berichte über Diskriminierung und verwandte Bereiche zu veröffentlichen und Empfehlungen vorzulegen.

In einer Reihe von Ländern, darunter dem Vereinigten Königreich, Schweden, Belgien und den Niederlanden, gibt es bereits seit einigen Jahren Gleichbehandlungsstellen. In anderen wurde sie kurz vor der Verabschiedung der Richtlinie geschaffen (zum Beispiel in Irland).

In der Regel nehmen diese Stellen die oben aufgezählten Aufgaben wahr. In vielen Ländern geht ihre Rolle jedoch darüber hinaus, umfasst auch die Herausgabe von Verhaltenskodexen, das Angebot eines Schlichtungsdienstes, die Anhörung von Beschwerden und die selbstständige Einleitung von Maßnahmen gegen Personen, die diskriminierendes Verhalten an den Tag legen. In einer Reihe von Ländern erstreckt sich ihre Zuständigkeit neben Rasse und ethnischer Herkunft auch auf andere Diskriminierungsgründe, insbesondere Behinderung (siehe Kasten).





Das Zentrum für Chancengleichheit ist eine unabhängige öffentliche Dienststelle, die als zuständige Stelle für die Bekämpfung von Diskriminierung aus Rassen- und anderen Gründen bezeichnet wurde. Das Zentrum wirkt an der Umsetzung der Anfang 2003 erlassenen Gleichstellungsvorschriften in Belgien mit, indem es Diskriminierungsopfer unterstützt und mithilft, echte Gleichbehandlung zu verwirklichen. Es kann in diesem Zusammenhang Beschwerden von Personen, die Diskriminierung erleiden, anhören und durch Vermittlung oder Schlichtung oder durch gerichtliche Schritte tätig werden. Außerdem kann es der Regierung Empfehlungen vorlegen.

ELIANE DEPROOST, STELLVERTRETENDE DIREKTORIN
ZENTRUM FÜR CHANCENGLEICHHEIT UND RASSISMUSBEKÄMPFUNG, BELGIEN

Gleichbehandlungsstellen – Beispiele

In **Schweden** wurde 1986 das Amt eines Ombudsmanns gegen ethnische Diskriminierung geschaffen, dessen Aufgabe die Beseitigung von Rassendiskriminierung am Arbeitsplatz und anderswo ist. Drei weitere Ombudsleute sind für Diskriminierung wegen einer Behinderung, Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung und die Gleichstellung von Mann und Frau zuständig. Zu ihren Aufgaben gehört es, die Einhaltung der Diskriminierungsverbotsgesetze zu überwachen, Beratung anzubieten und Opfern zu helfen, ihre Rechte geltend zu machen. Nach dem Gesetz von 2003 können sie im Namen von Personen, die sich diskriminiert fühlen, Klage vor Gericht einreichen.

Im **Vereinigten Königreich**, wo Mitte der 70er Jahre die Kommission für Rassengleichheit (Commission for Racial Equality) und die Kommission für Chancengleichheit (Equal Opportunities Commission) und im Jahr 2000 die Kommission für die Rechte Behinderter (Disability Rights Commission) ins Leben gerufen wurden, kündigte die Regierung im Oktober 2003 Pläne an, eine einheitliche Stelle, die Kommission für Gleichstellung und Menschenrechte (Commission for Equality and Human Rights), zu schaffen. Diese Kommission soll die Zuständigkeiten der bis dato bestehenden Stellen besitzen und Diskriminierung in all ihren verschiedenen Formen bekämpfen. Ihre Prioritäten sind die Förderung von Gleichheit und Vielfalt und der Achtung der Menschenrechte, Beratung und Orientierung für Firmen, den öffentlichen Dienst und Einzelpersonen im Rahmen ihrer gesetzlichen Pflichten sowie Information und Unterstützung bei bewährten Verfahren.

In **Österreich** dehnt das Gesetz, das am 1. Juli 2004 verabschiedet werden soll, die Zuständigkeiten der beiden bestehenden Stellen (*Gleichbehandlungskommission* und *Gleichbehandlungsanwaltschaft*) auf alle in den beiden Richtlinien aufgeführten Diskriminierungsgründe mit Ausnahme der Behinderung aus.

In den **Niederlanden** wurde 1994 die Gleichbehandlungskommission eingerichtet. Ihre Zuständigkeiten wurden Ende 2003, neben der bisher schon abgedeckten Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Religion und der sexuellen Ausrichtung, auf Behinderung ausgedehnt. Ab Mai 2004 ist sie auch für Diskriminierung wegen des Alters zuständig.

In einer Reihe von Ländern blieb die Schaffung einer unabhängigen Stelle oder die Bezeichnung einer bestehenden Einrichtung für die Wahrnehmung dieser Aufgabe hinter der Einführung des Antidiskriminierungsrechts zurück. In den meisten Fällen wurde ihre Einrichtung aber bereits auf den Weg gebracht.

In **Italien** wird derzeit im Ministerium für Chancengleichheit eine spezialisierte Stelle aufgebaut. Sie soll nicht nur

Diskriminierungsopfern helfen, Information und Beratung erteilen, Untersuchungen durchführen und Vorschläge unterbreiten, sondern auch positive Aktionen von örtlichen Behörden und Nichtregierungsorganisationen fördern.

In **Spanien** ist die Einrichtung von zwei Stellen, eine für die Förderung der Rassengleichheit und eine für die Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen, als Teil des Arbeits- und Sozialministeriums im Gange.

In **Frankreich** kündigte die Regierung im Anschluss an einen Bericht einer Task Force unter Vorsitz des Ombudsmanns ihre Absicht an, bis Ende 2004 ein Gesetz zur Gründung einer Hohen Behörde für Gleichheit und gegen Diskriminierung einzubringen. Sie wird für alle in den beiden Gleichbehandlungsrichtlinien enthaltenen Diskriminierungsgründe zuständig sein, Orientierung, Beratung und einen Schlichtungsdienst anbieten und Diskriminierungsfälle vor Gericht bringen können. Außerdem wird sie Verhaltenskodexe mit bewährten Verfahren für private Unternehmen und Behörden bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen und im Beschäftigungsbereich ausarbeiten.

In **Ungarn** soll eine neue Gleichbehandlungskommission Anfang 2005 ihre Arbeit aufnehmen. Sie wird nicht nur für die Förderung von Rassengleichheit, sondern für alle Formen von Diskriminierung zuständig sein. Neben den Aufgaben, die sie nach der Richtlinie über die Gleichbehandlung der Rassen wahrzunehmen hat, wird sie auch für die Überwachung der Wirksamkeit der geltenden Vorschriften und anderer Maßnahmen zur Beseitigung von Diskriminierung verantwortlich sein. Bei der Ausführung dieser Aufgaben wird sie eng mit Vertretungsorganisationen und den zuständigen öffentlichen Stellen zusammenarbeiten.

In einer Reihe anderer Mitgliedstaaten wurden bereits vorhandene Organisationen als Gleichbehandlungsstelle bezeichnet und ihre Rolle an die Anforderungen der Rassendiskriminierungsrichtlinie angepasst.

In der **Slowakei** werden die Zuständigkeiten des Nationalen Zentrums für Menschenrechte der Richtlinie gemäß erweitert und damit auch die Förderung der Gleichbehandlung und die Bekämpfung von Diskriminierung nicht nur aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft, sondern auch aus anderen Gründen umfassen. In Lettland geschah das Gleiche mit dem Nationalen Amt für Menschenrechte.

Ähnlich werden in **Zypern** die gegenwärtigen Funktionen des Ombudsmanns auf alle in der Rassendiskriminierungsrichtlinie genannten Aufgaben und auf die Behandlung von Beschwerden wegen Diskriminierung aus allen in den beiden Richtlinien aufgeführten Gründen ausgedehnt. Der Ombudsmann wird außerdem befugt sein, Sanktionen zu verhängen, wenn nachweislich eine Diskriminierung begangen wurde.



Gleichbehandlung fördern – Diskriminierung eindämmen

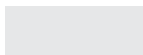
Bei der Unterstützung der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung

in der Praxis spielen weitere Maßnahmen eine wichtige Rolle. Dazu gehören Sensibilisierungsaktionen, um Menschen ihre Rechte und Pflichten und generell die Bedeutung der Beseitigung von Diskriminierung in der Gesellschaft bewusst zu machen. Auf sie wird in Teil 2 dieses Berichts eingegangen.

Zu diesen Maßnahmen gehören auch spezifische und gezielte Aktivitäten wie die positive Förderung einer Politik der Gleichbehandlung in Behörden und bei der Erbringung öffentlicher Dienstleistungen oder die Ausarbeitung von Verhaltenskodexen, die Menschen bei der Frage anleiten sollen, wie sie sich am Arbeitsplatz oder außerhalb verhalten sollten (siehe Kasten).

Die von den Regierungen ergriffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichbehandlung wurden im Allgemeinen von den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden unterstützt, die in einer Reihe von Ländern auch eigene Verhaltenskodexe herausgegeben und unabhängige Aktionen zur Bekämpfung von Diskriminierung durchgeführt haben (siehe Kasten).

24



Der EGB beteiligt sich mit aller Kraft am Kampf gegen Rassismus und Diskriminierung. Europas Arbeitnehmerschaft von heute besteht aus Männern und Frauen vieler verschiedener Rassen, Glaubensrichtungen, Altersstufen, sexueller Ausrichtungen, aus voll leistungsfähigen und behinderten Arbeitnehmern. Um sicherzustellen, dass diese Mischung gut funktioniert und alle Menschen gleich behandelt werden, müssen alle Beteiligten gegen Diskriminierung vorgehen und ihr Auftreten verhindern.

Dies bedeutet, dass die beiden Gleichbehandlungsrichtlinien in allen Ländern umgesetzt werden müssen – dieses ist bisher noch nicht geschehen. Der EGB ist sehr enttäuscht über diese fehlenden Fortschritte und arbeitet über seine Mitgliedsorganisationen in den Mitgliedstaaten daran, Druck auf die Regierungen auszuüben, damit sie ohne weitere Verzögerungen das Nötige tun.

Auch die Sozialpartner haben die klare Aufgabe, dieses Thema ernst zu nehmen und dafür zu sorgen, dass keine Diskriminierung am Arbeitsplatz herrscht, indem sie dem geltenden Recht zur Durchsetzung verhelfen und durch ihre eigenen Aktionen einschließlich Tarifverträge und Tarifverhandlungen. In einer kürzlich vom EGB durchgeführten Studie wird auf eine Reihe interessanter Vereinbarungen hingewiesen, die dies zu verwirklichen suchen. Da derartige Vereinbarungen aber noch relativ dünn gesät sind, ist dieses eindeutig ein Bereich, in dem weitere Fortschritte dringend nötig sind.

JOHN MONKS, GENERALSEKRETÄR, EGB

Maßnahmen zur Förderung der Gleichbehandlung

In **Schweden** verbietet das Gesetz von 2003 Diskriminierung bei Beschäftigungsdiensten und Arbeitsmarktprogrammen. In dem Gesetz heißt es zudem ausdrücklich, dass dies diese Dienste und Programme nicht davon abhalten darf, den besonderen Bedürfnissen ethnischer Minderheiten Rechnung zu tragen. Deshalb wurde eine Reihe von Programmen gezielt für diesen Teil der Bevölkerung aufgelegt. Der Untersuchungsausschuss, der eingesetzt wurde, um das Funktionieren der Rechtsvorschriften zu prüfen, und der 2005 Bericht erstatten soll, wird sich auch mit dem möglichen Bedarf an positiven Aktionen in anderen Bereichen befassen.

In Schweden stehen die Arbeitgeber im öffentlichen wie im privaten Sektor nach dem geltenden Recht auch in der positiven Pflicht, gezielte Anstrengungen zur Förderung der ethnischen Vielfalt unter ihren Beschäftigten zu unternehmen. Außerdem müssen sie jeden Beschäftigten vor Belästigung oder Repressalien infolge einer Beschwerde gegen Entwürdigung oder ungleiche Behandlung schützen. Die Arbeitgeber sind weiter verpflichtet sicherzustellen, dass Angehörige ethnischer Minderheiten gleiche Chancen bei Bewerbungen für offene Stellen oder den beruflichen Aufstieg haben.

Ähnlich ist die Rechtslage im **Vereinigten Königreich**, wo nach dem (geänderten) Gesetz über die Beziehungen der Rassen aus dem Jahr 2000 Behörden gesetzlich verpflichtet sind, nicht nur diskriminierendes Handeln zu vermeiden, sondern auch Rassengleichheit zu fördern. Die Kommission für Rassengleichheit hat Verhaltenskodexe veröffentlicht, die Behörden Informationen und Wegweisung über ihre Verpflichtung zur Förderung der Gleichbehandlung bieten.

In **Portugal** hat die Kommission für Immigranten und ethnische Minderheiten (ACIME) eine Task Force eingesetzt, die Hindernisse für die Integration der Roma in die portugiesische Gesellschaft aufzufindig machen soll. Zwei der Organisationen, die mit Roma arbeiten, sind ebenso in der Task Force vertreten wie vier von den Roma selbst benannte Mitglieder.

In **Frankreich** werden seit Anfang 2001 in sechs Städten Pilotaktionsprogramme durchgeführt, um Kommunalbeamte aufzuklären und zu schulen, wie Diskriminierung in der Arbeitswelt vermieden und verhindert werden kann. Außerdem veröffentlichte das Justizministerium im Oktober 2003 einen Leitfaden über die geltenden gesetzlichen Bestimmungen zur Bekämpfung von Rassismus und anderen Formen von Diskriminierung.

In Frankreich verfolgt die Regierung überdies eine Politik der „positiven Mobilisierung“ mit der Vergabe von Zuschüssen an 30 000 Schulen in benachteiligten Gebieten, einem Patenschaftssystem, das eingewanderten jungen Akademikern helfen soll, eine Stelle zu finden, und mit dem allein im Jahr 2004 25 000 Betroffene vermittelt werden sollen, und der Einrichtung von zehn Zentren, die jungen Menschen helfen sollen, sich auf Zugangsprüfungen für den öffentlichen Dienst vorzubereiten.

In den **Niederlanden** hat das Sozial- und Beschäftigungsministerium das *Projekt Artikel 13* aufgelegt, mit dem erreicht werden soll, dass das Thema Gleichbehandlung auf die Agenda von Betriebsräten und Verbänden kleiner und mittlerer Unternehmen gesetzt wird. Das Projekt besteht aus einem besonderen Ausbildungspaket, in dem betont wird, dass dem Thema mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden muss. Das Paket wurde in Zusammenarbeit mit anderen Ministerien, der Gleichbehandlungskommission, dem Königlichen Verband der KMU und mehreren Nichtregierungsorganisationen entwickelt.

In **Polen** sind die Arbeitgeber nach den neuen Änderungen des Arbeitsgesetzbuchs verpflichtet, den Beschäftigten die Bestimmungen über Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf in Form einer im Betrieb verteilten schriftlichen Unterlage zugänglich zu machen.



Gewerkschaften gegen Diskriminierung

In **Frankreich** wurde 2003 von der Gewerkschaft CFTD ein Verhaltenskodex zur Bekämpfung von Diskriminierung in der Arbeitswelt mit dem Titel *Gegen Rassismus im Betrieb* veröffentlicht.

Im **Vereinigten Königreich** sind folgende Aktionen von Gewerkschaften zum Kampf gegen Diskriminierung und als Appell an die Arbeitgeber, eine stärker vielfaltsorientierte Politik zu verfolgen, erwähnenswert: die Veranstaltung *move on up*, die von der Gewerkschaft Rundfunk und Fernsehen, Unterhaltung, Film und Theater (BECTU) organisiert wurde, um die Arbeitgeber anzuregen, mehr Arbeiten ethnischer Minderheiten in Auftrag zu geben; die Antirassismus-Strategie, die 2002 von der Gewerkschaft der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst (UNISON) angenommen wurde, um organisationsinternen institutionellen Rassismus zu bekämpfen und sicherzustellen, dass Rassengleichheit in den Tarifverhandlungs- und Kampagnenprioritäten der Gewerkschaft angemessen berücksichtigt wird; die Kampagne *Rassism is no joke*, die von der Gewerkschaft der Arbeitnehmer im Einzelhandel und in verwandten Sektoren (USDAW) organisiert wurde, um ihre Mitglieder darüber aufzuklären, wie wichtig es ist, Diskriminierung zu vermeiden.

Sensibilisieren, Einstellungen ändern, Vielfalt fördern

Gesetze allein reichen nicht aus, um Diskriminierung auszumerzen. Wenn Politik funktionieren soll, muss sie auch:

- die Menschen für die nachteiligen Wirkungen von Diskriminierung und die vorteilhaften Wirkungen von Vielfalt sensibilisieren;
- jeden und jede über ihre neuen, im Gesetz verankerten Rechte informieren, um sich gegen Diskriminierung schützen zu können;
- diskriminierende Einstellungen und Verhaltensweisen in Frage stellen.

Aus diesem Grund arbeitet die Europäische Kommission mit den nationalen zuständigen Stellen, Vertretungsorganisationen und den Sozialpartnern an der Entwicklung von Sensibilisierungsaktionen, die einen der drei vorrangigen Tätigkeitsbereiche des Aktionsprogramms der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen bilden. Eine Reihe von Sensibilisierungsaktionen, die das Aktionsprogramm unterstützt, wird in diesem Abschnitt des Berichts beschrieben.

Anpassung der Kampagne an die einzelnen Mitgliedstaaten

Eine der größten Herausforderungen der Kampagne war von Anfang an, ihre Botschaft so anzupassen, dass sie in der gesamten EU beim jeweiligen Publikum und den jeweiligen Zielgruppen ankommt. Die Diskussion über Vielfalt war in einigen Mitgliedstaaten weiter entwickelt als in anderen, und auch das geltende Recht wies Unterschiede auf. Da in einigen Ländern schon Informationskampagnen liefen, musste die EU-Kampagne hier eine Ergänzung bilden und auf dem aufbauen, was bereits stattfand.

Der Kampagne wurde deshalb ein dezentrales Konzept zugrunde gelegt. So wurden in jedem Mitgliedstaat, seit Anfang 2004 auch in den neuen Mitgliedstaaten, spezielle Arbeitsgruppen gebildet, die vor Ort beratend tätig werden. Die Arbeitsgruppen führen Vertreter von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Behörden und Nichtregierungsorganisationen zusammen. Sie treffen regelmäßig zusammen, um darüber zu diskutieren, wie die Kampagne am besten durchgeführt und die verschiedenen Organisationen in die einzelnen Aktionen eingebunden werden können. Die österreichische Arbeitsgruppe einigte sich zum Beispiel darauf, dass Werbung auf Filmfestivals ein wirksames Mittel darstellt, die Botschaften der Kampagne möglichst weit zu verbreiten. Die belgische Gruppe erstellte ein Factsheet über die neue Rechtslage zur Umsetzung der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien. Die finnische Gruppe befasste sich mit Möglichkeiten, wie die europäische Initiative die vor drei Jahre gestartete nationale Sensibilisierungskampagne verstärken kann.

FÜR VIelfALT. GEGEN DISKRIMINIERUNG

Im Juni 2003 gab die damalige EU-Kommissarin für Beschäftigung und Soziales, Anna Diamantopoulou, den Startschuss zu einer neuen EU-weiten Informationskampagne mit dem Slogan *Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung*. Das Ziel der auf 5 Jahre angelegten Kampagne ist, die Bürgerinnen und Bürger für ihre Rechte auf Schutz vor Diskriminierung zu sensibilisieren und die Vorteile von Vielfalt hervorzuheben. Mit einem Budget von 19 Mio. EUR ist die Kampagne die größte und ehrgeizigste Aktion, die im Rahmen des Programms finanziert wird.

Hauptschwerpunkt der ersten Phase der Kampagne sind Beschäftigung und Arbeitsplatz. Dies ist ein Bereich, in dem sich, so wird erwartet, das europäische Recht zum Verbot von Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung besonders stark auswirkt. Zudem zeichnet sich immer stärker ab, dass sich die Arbeitgeber zunehmend der Vorteile bewusst werden, die den Unternehmen durch eine von Vielfalt geprägte Arbeitnehmerschaft entstehen können.



Die Vermittlung der Botschaft – Kampagnen-Tools, Events und Aktionen

Die Kampagne schöpft all die vielen Möglichkeiten, in Kommunikation mit Menschen zu treten und ihnen ihre Botschaften nahe zu bringen, voll aus. Dazu gehören Fernseh- und Zeitungswerbung, Broschüren, Flyer und Poster, Konferenzen, Seminare und diverse Medien- und Sportevents. Auch eine neue Website in allen EU-Sprachen wurde ins Internet gestellt, die viele Informationen und Nachrichten enthält. Seit Kampagnenbeginn im Juni 2003 haben rund 50 000 Interessenten die Website besucht, um mehr zu erfahren über die neue Rechtsvorschriften, den Schutz, den sie Diskriminierungsopfern bieten, die Schritte, die Menschen selbst ergreifen können, um Diskriminierung Einhalt zu gebieten – und auch, wo man Beratung und Unterstützung findet.

Informationsmaterial Für die Kampagne wurde auch ein spezielles Informationspaket zusammengestellt. Es enthält eine *Toolbox* für Nichtregierungsorganisationen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. Neben Einzelheiten der beiden Richtlinien und des sich aus ihnen ergebenden Rechts enthält die Toolbox:

- einen 8-minütigen Film, der auf Video, DVD und im Internet erhältlich ist; er setzt sich mit den Problemen von Diskriminierung am Arbeitsplatz auseinander und beschreibt die neuen gesetzlichen Bestimmungen,
- eine benutzerfreundliche Broschüre über die Rechte und Pflichten nach den neuen EU-Gleichbehandlungsrichtlinien,
- über 40 Folien, die Referenten auf Konferenzen und Seminaren zur Präsentation der Kampagne und der neuen Rechtslage benutzen können,
- ein großes Infoposter (DIN-A1-Format) mit dem Slogan *Unsere Vielfalt macht den Unterschied*,
- ein Satz Poster, die auch aus dem Internet heruntergeladen und durch Einfügung von Text an den jeweiligen Bedarf angepasst werden können,
- fünf Factsheets mit Basisinformationen über die EU-Politik gegen Diskriminierung und mit praktischer Wegweisung, wie Arbeitgeber und Arbeitnehmer Diskriminierung verhindern und bekämpfen können.



Die fünf Factsheets sollen:

- Menschen zum Nachdenken darüber anregen, wie sie sich Kollegen, Mitarbeitern und Kunden gegenüber verhalten – „*Ich diskriminiere niemanden – oder doch?*“,
- Opfern von Diskriminierung Ratschläge geben, wie sie reagieren und wo sie Schutz suchen können,
- dazu beitragen, mit Hilfe von Leitlinien und bewährten Verfahren für Unternehmen und andere Organisationen diskriminierungsfreie Arbeitsplätze zu schaffen,
- mit der Frage „Ist es gut fürs Geschäft?“ auf die Vorteile der Vielfalt für Unternehmen aufmerksam machen,
- die Fragen beantworten, die Menschen am häufigsten zur europäischen Antidiskriminierungspolitik stellen.

Nationale Arbeitsgruppen sind aufgefordert, ihr eigenes ergänzendes Material einzubringen, etwa Einzelheiten der einzelstaatlichen Gesetze zur Umsetzung der Richtlinien oder Näheres zur Opferunterstützung in ihren Mitgliedstaaten.

Rund 60 000 Toolboxes werden an nationale Arbeitsgruppenmitglieder, die Euro-Info-Center, die Informationsbüros des Europäischen Parlaments und Berufsverbände überall in der EU verteilt. Die Toolbox ist auch online erhältlich unter www.stop-discrimination.info

Werbung Die eingesetzte Werbung soll den Menschen vor Augen führen, dass Diskriminierung uns alle angeht. Sie soll die positiven Wirkungen hervorheben, die mit Vielfalt in der Arbeitswelt und einer Belegschaft aus Mitarbeitern verbunden sind, die nicht alle gleich geartet, sondern verschieden sind. Dies geschieht durch den phantasievollen Einsatz von Crashtest-Dummys, die alle völlig gleich sind. Das Poster zeigt eine dröge Büroszene mit lauter identischen Dummys, die verschiedene Aufgaben ausführen, eine Welt ohne Vielfalt, in der Einförmigkeit auf die Spitze getrieben wird. Der Slogan lautet *Unsere Vielfalt macht den Unterschied*. Die Anzeigen, in denen auch Näheres zum neuen EU-Antidiskriminierungsrecht enthalten ist, wurden in Zeitungen und Zeitschriften in der ganzen EU, u. a. in Le Figaro Magazine, Der Spiegel und The Irish Times, geschaltet.

Die bereits erwähnten Dummys treten auch in einem eigens fürs Fernsehen produzierten Kurzfilm auf. In dem Film sollen sie die Zuschauer zum Nachdenken über ihre Einstellungen gegenüber anderen Menschen anregen, und was mit Diskriminierung alles verbunden ist. Im Film kommt ein modisch gekleideter, gut aussehender junger Mann zum Einstellungsgespräch in ein Büro, wo alle, die dort arbeiten, völlig identische Dummys sind. Als er den Gesprächsraum betreten will, wird er sofort wieder weggeschickt, weil er anders aussieht! Der Film wurde in Euro News und im italienischen, griechischen und portugiesischen Fernsehen gezeigt.

Events Im Rahmen der Kampagne fanden 2003 EU-weit gut 90 Veranstaltungen statt. An vielen nahmen als Crashtest-Dummys verkleidete Schauspieler teil, um auf die Bedeutung der Vielfalt aufmerksam zu machen, so bei *Europride* und den *Notting Hill Carnivals* im Vereinigten Königreich, dem *Karneval der Kulturen* und dem Berlin-Marathon in Deutschland, dem gälischen Fußballenspiel der Damen in Irland, dem Festival *Identität und Vielfalt* in Italien und dem *Tag der Vielfalt* in Finnland.



Dirty Pretty Things

Die Organisatoren der Kampagne taten sich 2003 mit den Verleihern des Films *Dirty Pretty Things – Kleine schmutzige Tricks* zusammen, um für die EU-Politik gegen Diskriminierung die Werbetrommel zu rühren. Der Film zeichnet ein anschauliches Porträt einer Gruppe von Einwandern in London und der Probleme, mit denen sie zu kämpfen haben. Anlässlich der Premiere des Films im Oktober in Portugal fand ein öffentliches Diskussionsforum zu den im Film aufgeworfenen Diskriminierungsfragen statt.

Auf den Werbeflyern zum Film in Portugal waren Details der Kampagne *Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung* zu sehen. In Kinos, in denen der Film vorgeführt wurde, wurden auch Stände aufgebaut, an denen Crashtest-Dummys Kampagneninfos verteilen.

Ein Marathon ist erlebte Vielfalt

Stadtmarathons sind zu internationalen Großveranstaltungen geworden, die Menschen aller Altersstufen und aller Backgrounds anlocken. Sie bieten also eine natürliche Gelegenheit, Vielfalt zu fördern. Die Kampagne verteilt deshalb an Marathonteilnehmer in ganz Europa kostenlose *Run for Diversity*-T-Shirts. Am Paris-Marathon nahmen zum Beispiel rund 35 000 Läufer teil, von denen über 400 *Run for Diversity*-Trikots trugen.



Marathons und andere Laufveranstaltungen, an denen *Run for Diversity*-Teams teilnehmen:

4. April	Paris-Marathon
23. Mai	Internationaler Prag-Marathon
5. Juni	Stockholm-Marathon
4. Juli	City Jogging Luxemburg
26. Sept.	Great North Run, Newcastle
26. Sept.	Berlin-Marathon
10. Okt.	Brüssel-Marathon

Registrieren sie sich unter www.stop-discrimination.info und sie erhalten ein kostenloses t-shirt.

Europäische Truck-Tour 2004

Im Sommer 2004 bricht ein Kampagnen-Lkw auf einer Reise quer durch die EU auf, um Europas Bürgerinnen und Bürger über die Politik der Gemeinschaft gegen Diskriminierungen zu informieren. Er wird dabei zehn Länder besuchen, Werbung für die Infokampagne machen und als Veranstaltungsort für Podiumsdiskussionen,



Seminare und andere Events dienen. Er wird Einzelheiten der neuen Rechte und Pflichten der Menschen im Rahmen der Gleichbehandlungsrichtlinien vorstellen. Und er wird Interessengruppen, Vertretungsorganisationen, Gewerkschaften und anderen eine Plattform bieten, um ihren Beitrag zur Bekämpfung von Diskriminierungen zu präsentieren.

Halts sind bislang in Städten in Dänemark, Lettland, Polen, Tschechien, der Slowakei, Ungarn, Italien, Frankreich, dem Vereinigten Königreich und Irland geplant.

Wenn Sie mehr wissen wollen, besuchen Sie die Website <http://www.stop-discrimination.info>

Journalistenpreis 2004

Im März 2004 wurde ein neuer Preis für Journalisten ins Leben gerufen. Mit dem Preis werden 2004 veröffentlichte Artikel ausgezeichnet, die zu einem besseren Verständnis der Vorteile der Vielfalt beitragen. Die besten nationalen Artikel aus allen 25 Ländern werden von einer internationalen Jury herausragender Medienfachleute und -experten beurteilt, die anschließend die Gewinner des Preises auswählt.



Konferenz Europe Together

Im Herbst 2004 findet in der lettischen Hauptstadt Riga eine Konferenz über Beispiele für vorbildliche Sensibilisierungsaktionen aus der gesamten EU statt. An der Konferenz nehmen Vertreter aller 25 nationalen Arbeitsgruppen und Mitglieder des europäischen Beratungsgremiums für die Kampagnen teil. Das Ziel ist, Erfahrungen auszutauschen und Ideen für künftige Sensibilisierungsaktionen zu sammeln. Dies ist besonders wichtig für die neuen Mitgliedstaaten, in denen die Kampagne gerade erst anläuft. Die Eröffnungsansprache hält der lettische Minister für soziale Integration, Nils Muiznieks.

NATIONALE SENSIBILISIERUNGSAKTIONEN

Neben der EU-weiten Informationskampagne werden in Ländern überall in der EU viele ähnliche Aktionen mit Unterstützung des Aktionsprogramms der Europäischen Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen organisiert. Vier dieser Aktionen werden im Folgenden beschrieben.

Finnland

STOP – Finland Forward without Discrimination

In Finnland wurde seit 2001 von vier im Verbund handelnden Ministerien in Zusammenarbeit mit Gleichbehandlungsstellen und Nichtregierungsorganisationen eine Reihe von Sensibilisierungskampagnen organisiert. Bei allen Kampagnen waren diskriminierungsgefährdete Gruppen an der Gestaltung und Durchführung beteiligt.

Zwei Kampagnen laufen derzeit noch. Die Kampagne *STOP III* beinhaltet sowohl herausragende Einzelaktionen, etwa den ersten nationalen *Tag der Vielfalt* im Dezember 2003 mit einer großen Konferenz in Helsinki als einer der Hauptveranstaltungen, als auch längerfristig angelegte Maßnahmen, die grundlegende Einstellungen und Verhaltensweisen verändern sollen. Dazu gehören beispielsweise die Gestaltung und Erprobung von Ausbildungsmodulen für Lehrkräfte, Polizei, Gewerkschaften und Arbeitgeber. Aber auch die Organisation von Ausbildungsmaßnahmen für Ausbilder und eine Datenbank mit näheren Angaben zu Diskriminierungsexperten auf der Website der Kampagne gehören dazu.

Die Kampagne *STOP Extra* soll das Verständnis der Antidiskriminierungspolitik vertiefen. Schwerpunktbereiche der Kampagne sind Arbeitsmarkt, Bildungswesen und Medien. In der ersten Hälfte 2004 fanden im Rahmen der Kampagne ein gemeinsames Ausbildungsprogramm für Fernsehmitarbeiter und andere Medienprofis und Seminare zum Thema *Rassismus und Diskriminierung im Internet* speziell für Staatsanwaltschaften, Polizei und Internet-Betreiber statt. Weitere Aktionen waren u. a. gemeinsam mit dem Managementinstitut der finnischen Arbeitgeber organisierte Ausbildungsprogramme für Arbeitgeber zum Thema Diversity-Politik und ein internationales Treffen von Organisatoren nationaler Sensibilisierungskampagnen aus mehreren Ländern.



Bei allen Kampagnen wird Wert darauf gelegt, leicht verständliches Material zu erstellen und es einer möglichst breiten Interessentenschaft zugänglich zu machen. So wird eine Broschüre, in der die Rechte und Pflichten der Bürgerinnen und Bürger nach dem neuen finnischen Antidiskriminierungsrecht erläutert werden, auch in einer Reihe von Minderheitssprachen und in Brailleschrift veröffentlicht.

Weitere Informationen erhalten Sie bei Frau Sinikka Keskinen unter sinikka.keskinen@mol.fi

Niederlande

Diskriminierung? Rufen sie gleich an

In den Niederlanden wird im Juni eine Werbekampagne gestartet, die Menschen anregen will, Diskriminierungsfälle zu melden. Dazu wurden eine Telefon-Hotline eingerichtet und eine Website ins Internet gestellt. Die beteiligten Stellen, darunter die regionalen Antidiskriminierungsbüros und die Gleichbehandlungskommission, arbeiten bei der Unterstützung der Kampagne eng zusammen. Dies erhöht die Wirkungskraft der Kampagne und erleichtert die effiziente Bearbeitung von Beschwerden. Und es bedeutet, dass Informationen über Diskriminierungsvorfälle zentral koordiniert werden.



Das Ziel ist nicht nur, zu erreichen, dass Menschen, die Diskriminierung erleiden, sich darüber beschweren, sondern auch, die breite Öffentlichkeit davon zu überzeugen, Diskriminierung zu melden, deren Zeuge sie werden.

Die Aktionen sind deshalb darauf ausgerichtet, die Bereitschaft der Menschen anzuregen, Diskriminierungsvorfälle zu melden und geeignete Maßnahmen zu treffen, wenn sie Diskriminierung beobachten.

Im späteren Jahresverlauf 2004 wird eine neue Informationskampagne anlaufen, sobald die neuen Vorschriften zum Verbot von Diskriminierung wegen des Alters im Betrieb in Kraft treten.

Weitere Informationen erhalten Sie bei Frau Marjon Rensen unter mrensen@minszw.nl

kutiert, auf der Vertreter von Firmenverbänden und Menschen aus Drittländern, die Firmen in Italien und anderen EU-Ländern führen, zusammenkommen. Danach wird ein Bericht über die Konferenz veröffentlicht, der in allen Mitgliedstaaten erhältlich ist.

GIUSEPPE SILVERI,
MINISTERIUM FÜR ARBEITS- UND SOZIALPOLITIK

Die Tätigkeiten der Banca Popolare Etica sind von Prinzipien der ethischen Finanzierung inspiriert. Zu den wichtigsten dieser Prinzipien gehört unseres Erachtens das Recht der Individuen auf gleichen Zugang zu Krediten. Aus diesem Grund sind wir an einer Teilnahme an dem Projekt interessiert. Unser Ziel ist es, mögliche Lösungen für Schwierigkeiten zu finden, die Menschen aus Drittländern, die oft Opfer von Rassendiskriminierung werden, beim Zugang zu Finanzierung haben.

FABIO FAINA, BANCA POPOLARE ETICA

Italien

Leichter Zugang zu Unternehmensfinanzierung für Einwanderer

Laut einer jüngst veröffentlichten Studie werden schätzungsweise rund 125 000 Firmen in Italien von Menschen geführt, die aus Ländern außerhalb der EU stammen. Gut ein Viertel dieser Firmen sind Handwerksbetriebe. Viele Einwanderer aus Ländern außerhalb der EU, so die Studie, haben jedoch Schwierigkeiten, bei Banken Darlehen und Kredite zu bekommen, und das nicht nur bei der Gründung einer Firma, sondern auch wenn sie bereits läuft.

Um dieses Problem anzugehen, wurde deshalb ein Projekt aufgelegt, das zum Teil durch das Aktionsprogramm finanziert wird und an dem das Ministerium für Arbeits- und Sozialpolitik, eine italienische Bank (Banca Popolare Etica) und der Verband der Handwerks- und Kleinbetriebe (Confartigianato) beteiligt sind. Die Beteiligten erläuterten die Gründe für ihre Mitarbeit und was sie vom Projekt erwarten:

Das Ziel ist, neue Finanzinstrumente zu konzipieren, die Personen aus Drittländern, die eine Firma gründen wollen, den Zugang zu Krediten erleichtern, und die vielleicht ein Beispiel sein können, dem man in anderen EU-Ländern folgt. In der ersten Phase wird eine repräsentative Stichprobe betroffener Geschäftsmänner und -frauen in einer Reihe italienischer Städte interviewt. Anschließend wird anhand der gesammelten Informationen ein Bericht erstellt. Dieser Bericht wird auf einer großen Konferenz im Sommer 2004 dis-



Als Verband der Handwerks- und Kleinbetriebe vertreten wir auch die Interessen von Menschen aus anderen Ländern, die eine Firma gründen wollen. Unsere Hoffnung ist, dass das Projekt neue Bankkreditinstrumente identifizieren hilft, die für den Anlauf und die Umsetzung neuer Unternehmensprojekte maßgeblich sind. Dies wäre ein wichtiger Schritt zur Erleichterung der Integration von Einwanderern in die Gesellschaft und in die Wirtschaft. Das Projekt wird auch dazu beitragen, auf die wachsende Zahl von Firmen, die Menschen aus Ländern außerhalb der EU führen, und auf die Probleme, vor denen sie stehen, aufmerksam zu machen.

CLAUDIO CANETRI, CONFARTIGIANATO

Weitere Informationen erhalten Sie bei Herrn Giuseppe Silveri unter gsilveri@welfare.gov.it





Schweden

Gegen Diskriminierung. Auf dem Weg zu einer offeneren Gesellschaft

Das neue Antidiskriminierungsgesetz, das im Juli 2003 umgesetzt wurde, räumt dem Ombudsmann gegen ethnische Diskriminierung (DO), dem Ombudsmann für Behinderung (HO) und dem Ombudsmann gegen Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung (HomO) mehr Befugnisse ein, um die Wahrung der Rechte derer, die sie schützen sollen, durchzusetzen. Die drei Ombudsleute wurden gemeinsam von der Regierung gebeten, den Bürgerinnen und Bürgern das neue Gesetz bekannt zu machen, und starteten die Kampagne *Gegen Diskriminierung. Auf dem Weg zu einer offeneren Gesellschaft*. Mit der Kampagne soll sowohl informiert als auch dazu ermutigt werden, sich zu beschweren, wenn jemand eine Diskriminierung erlebt.

Wir müssen alle hart daran arbeiten, uns unserer eigenen Vorurteile bewusst zu werden... und (Menschen) nicht nach Gruppenmerkmalen zu beurteilen. Wem es gelingt, das Individuum zu sehen, der kann Diskriminierung vermeiden.

MARGARETA WADSTEIN,
OMBUDSFRAU GEGEN ETHNISCHE DISKRIMINIERUNG

Die Kampagne besteht aus einer Mischung aus Annoncen, Broschüren und einer Website. Außerdem wurde ein spezielles Anwaltsteam gebildet, das Interessengruppen, Unternehmen und andere Organisationen aufsucht, um das neue Gesetz vorzustellen.

Zusätzlich ist geplant, mit Unterstützung des Aktionsprogramms eine Umfrage durchzuführen, um die Wirkung der laufenden Informationskampagnen zu bestimmen. Zur Zielgruppe der Umfrage gehören Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Banken, Versicherungsgesellschaften, Restaurants, Cateringfirmen und Wohnungsgenossenschaften.

Das Recht, keiner ungerechten Behandlung wegen der eigenen sexuellen Ausrichtung ausgesetzt zu sein..., ist ein Grundrecht des Menschen, kein verhandelbares Zugeständnis.

HANS YTTTERBERG,
OMBUDSMANN GEGEN DISKRIMINIERUNG AUFGRUND DER SEXUELLEN AUSRICHTUNG

Weitere Informationen erhalten sie bei Frau Louise Westerdhal unter louise.westerdhal@do.se



Sensibilisierungsaktionen in anderen Ländern der EU

Als Beispiele für weitere Aktionen, die in EU-Mitgliedstaaten unter-

nommen werden, viele mit Unterstützung des Aktionsprogramms der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen, lassen sich nennen:

- die Vorbereitung eines Bildungs- und Ausbildungsmoduls über Antidiskriminierungsrecht für Richter, Staatsanwälte und Rechtsanwälte (Österreich),
- die Organisation eines Wettbewerbs für Schülerinnen und Schüler zwischen 10 und 19 Jahren mit kreativen Ideen zur Bekämpfung von Diskriminierungen (Österreich),
- ein Preis für Unternehmen mit vorbildlichen Lösungen zur Gleichbehandlung der Beschäftigten (Belgien),
- die Verteilung eines Merkblatts über die Rechte von Arbeitnehmern mit Behinderungen und die Pflichten der Arbeitgeber, angemessene Vorkehrungen für sie zu treffen (Belgien),

- die Verabschiedung eines Aktionsplans zur Förderung der Gleichbehandlung und Vielfalt und zur Bekämpfung von Rassismus (Dänemark),
- die Verteilung eines Merkblatts mit dem Titel *Ich, ein Rassist?* in allen Schulen (Portugal),
- die Schirmherrschaft der Konferenz der Zeitung Guardian über Gleichstellung am Arbeitsplatz (Vereinigtes Königreich),
- die Verbreitung kostenloser Anleitungen über die neuen gesetzlichen Bestimmungen zum Verbot von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung, der Religion oder der Weltanschauung durch die für die Arbeitsbeziehungen zuständige Stelle ACAS, einschließlich möglicher Szenarios und häufig gestellter Fragen; die Verteilung eines Informationspakets über die Pflichten der Arbeitgeber nach dem Gesetz gegen Diskriminierung wegen einer Behinderung (Vereinigtes Königreich),
- die Organisation von Seminaren zur Sensibilisierung für die Bestimmungen der beiden Gleichbehandlungsrichtlinien und die Verteilung von Informationsmaterial an Schulen, staatliche Einrichtungen, Nichtregierungsorganisationen und die breite Öffentlichkeit (Zypern),
- die Verteilung von Merkblättern über Antidiskriminierungspolitik und die Veröffentlichung eines monatlichen Newsletters zu verschiedenen Aspekten von Diskriminierung (Polen),
- die Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen bei der Gestaltung und Durchführung öffentlicher Sensibilisierungskampagnen einschließlich der Kampagne *Let them see us* gegen homophobes Verhalten (Polen),
- die Organisation eines Workshops für Nichtregierungsorganisationen und die Medien zur Umsetzung der Richtlinie über die Gleichbehandlung der Rassen (Lettland).

EUMC

Die Europäische Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (EUMC) mit Sitz in Wien hat in jüngster Zeit eine Reihe von Sensibilisierungsaktionen organisiert, um auf die Umsetzungsfristen der Gleichbehandlungsrichtlinien aufmerksam zu machen und auf Kontinuität in den Aktionen zur Bekämpfung von Rassismus zu dringen. Dazu gehörten:

- nationale runde Tische in 11 Mitgliedstaaten
- ein gemeinsamer europäischer runder Tisch und Workshop mit der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) des Europarats
- die Stiftung des Jean-Kahn-Preises für herausragende Beiträge zur Bekämpfung von Rassismus zusammen mit der Evens Foundation

Mit den runden Tischen sollte die Zusammenarbeit zwischen öffentlichen Stellen und Vertretungsorganisationen unterstützt und diesen der Informations- und Meinungsaustausch über Politiken und Praktiken in der EU ermöglicht werden.

Die Workshops des europäischen runden Tisches befassten sich mit einer Vielzahl von Themen wie lokale Lösungen zur Bekämpfung von Rassismus, Zusammenhalt des Gemeinwesens in Städten und Auswirkungen der EU-Erweiterung.

Der Jean-Kahn-Preis 2003 ging an das von Fans getragene europäische Fußballnetzwerk FARE (*Football Against Rassism in Europe*), das sich dem Kampf gegen Rassismus im Fußball verschrieben hat.

Mehr Informationen über die Arbeit der EUMC finden Sie unter: <http://www.eumc.eu.int>

DAS AKTIONSPROGRAMM DER GEMEINSCHAFT ZUR BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNGEN

Das Aktionsprogramm hat drei Hauptziele:

- Förderung eines besseren Verständnisses von Diskriminierung und des zugrunde liegenden Verhaltens durch Forschungsstudien;
- Entwicklung von Handlungskompetenzen bei der Bekämpfung von Diskriminierung durch 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 Behandlung.

Um diese Ziele zu verwirklichen, unterstützt das Programm eine Reihe von Initiativen.

Analyse und Bewertung

- Einsatz von drei Gruppen unabhängiger Sachverständiger zur Überwachung der Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinien in den einzelnen Ländern im Hinblick auf die verschiedenen Diskriminierungsgründe (die demnächst von einem einzigen europäischen Expertennetz ersetzt werden);
- Entwicklung vergleichbarer Statistiken über das Wesen und das Ausmaß von Diskriminierungen in EU-Ländern durch:
 - eine Eurobarometer-Umfrage 2003 über Diskriminierung in den Bereichen Beschäftigung, Bildung, Zugang zu Gütern und Dienstleistung und anderen;
 - Einsetzung einer Arbeitsgruppe Datensammlung aus Forschern, Experten nationaler politischer Entscheidungsstellen und statistischer Ämter und Vertretern diskriminierungsgefährdeter Gruppen (die zum Beispiel alternative Datensammlungsmöglichkeiten zu Einkommen und Lebensbedingungen der ersten und zweiten Einwanderergeneration in der EU erforscht hat);
 - Untersuchung der Daten, die in der ganzen EU gesammelt wurden oder gesammelt werden könnten, zur Messung des Ausmaßes und der Auswirkungen von Diskriminierungen;

- Durchführung und Veröffentlichung diverser Studien einschließlich:

- der nationalen Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Bekämpfung von Diskriminierungen (veröffentlicht),
- der Rechtsvorschriften der Beitrittsländer im Bereich der Antidiskriminierung (veröffentlicht),
- der Durchführbarkeit der Messung der Wirtschaftlichkeit von Maßnahmen im Zusammenhang mit der personellen Vielfalt in Unternehmen (siehe Kasten auf S. 36),
- der Berücksichtigung der Gleichbehandlung und Vielfalt bei der Politik der Vergabe öffentlicher Aufträge,
- der Roma-Gruppen in der erweiterten EU.
- Gesamtbewertung des Aktionsprogramms, der Ziele, Methoden und durchgeführten Aktionen.

Alle Studien sind erhältlich unter:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/prog/studies_de.htm



Entwicklung von Handlungskompetenzen

- Unterstützung für den Austausch von Informationen über Erfahrungen und vorbildliche Lösungen im Kampf gegen Diskriminierung zwischen Ländern und für gemeinsame Projekte, die von Organisationen in verschiedenen Mitgliedstaaten durchgeführt werden, um Ideen auszutauschen und gemeinsame Konzepte zu entwickeln;
- Unterstützung von vier europäischen Dachnetzwerken von Nichtregierungsorganisationen (das Europäische Netzwerk gegen Rassismus, das Europäische Behindertenforum, die Internationale Vereinigung für Lesben und Homosexuelle und die Europäische Plattform für ältere Menschen) und von 5 kleineren europäischen Organisationen (die European Blind Union, die European Union of Deaf, Inclusion Europe, Autisme-Europe und Action Européenne des Handicapés), die die Belange von Teilen diskriminierungsgefährdeter Bevölkerungsgruppen vertreten;
- Organisation gemeinsamer Tagungen dieser Gruppen, um Informationen auszutauschen und Meinungen einzuholen (wie das im September 2003 organisierte zweitägige Seminar).

Sensibilisierung

Neben den in diesem Teil des Berichts beschriebenen Aktivitäten:

- Organisation einer Reihe von Seminaren der Europäischen Rechtsakademie (ERA) für Richter, Anwälte und andere juristische Fachleute, um sie über die Gleichbehandlungsrichtlinien und ihre Bestimmungen und über die neuen Gesetze, die EU-weit zur Bekämpfung von Diskriminierung verabschiedet werden, zu informieren – Trier, 2003 und 2004
- Europäische Konferenzen über Antidiskriminierung:
 - Brüssel, Oktober 2001
 - Kopenhagen, November 2002
 - Mailand, Juli 2003
 - Limerick, Mai 2004
 - Den Haag, November 2004
- Preise für die *100 besten Arbeitgeber in der Europäischen Union*, Brüssel, März 2003
- Konferenz über *Bürgerdialog und Sozialpolitik in einer erweiterten Europäischen Union*, Budapest, Juni 2003



Aktionen des EGB

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) hat vor kurzem ein von der EU finanziertes zweijähriges Projekt gegen Rassen- und religiöse Diskriminierung in der Arbeitswelt abgeschlossen, mit dem die Gewerkschaftsarbeit in diesem Bereich EU-weit untersucht wurde. In der Studie wurde insbesondere auf Aktionsbeispiele einschließlich Tarifverträge hingewiesen, die Rassismus im Betrieb ausmerzen und zur Integration von Migranten und ethnischen Minderheiten beitragen sollen. Die Studie deckte aber auch eine Reihe von Lücken auf und unterstrich, wie dringend notwendig mehr und systematischere Anstrengungen zur Lösung des Problems sind.

Im Anschluss an die Studie wurde im Oktober 2003 ein EGB-Aktionsplan aufgelegt, der sich schwerpunktmäßig mit dem Problem befasst und dringende Aktionen auf europäischer wie nationaler Ebene anregen will. Zur Förderung der Aktionsplans wurde eine Reihe nationaler Seminare organisiert. Diese Seminare bieten nicht nur die Chance zur Diskussion über bestimmte Programme, sondern auch zur Sensibilisierung für die Gleichbehandlungsrichtlinien und die gesetzlichen Verpflichtungen, die sie den einzelstaatlichen Regierungen auferlegen. Außerdem werfen sie ein Schlaglicht auf fehlende Fortschritte in manchen Bereichen bei der Umsetzung der Richtlinien und helfen Strategien entwickeln, wie Druck auf die Regierungen ausgeübt werden kann, damit sie die Umsetzung zügiger vorantreiben.



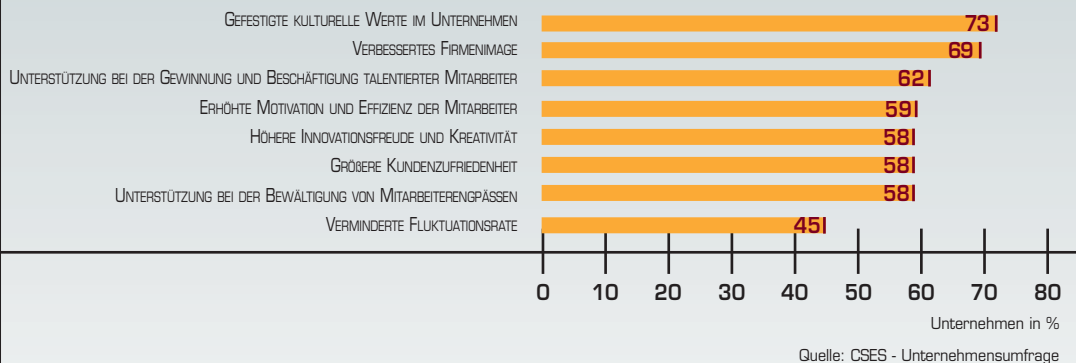
Die Vorteile der Vielfalt

Der Gewinn, der aus einer positiven Politik für mehr Vielfalt in der Arbeitswelt kommen kann, wurde vor kurzem in einem von der Europäischen Kommission veröffentlichten Bericht herausgearbeitet. Der Bericht mit dem Titel *Kosten und Nutzen personeller Vielfalt in Unternehmen* zeigt auf, wie eine aktive Politik der Vielfalt nicht nur den Menschen hilft, ihr Potenzial auszuschöpfen, sondern auch den Unternehmen reale Vorteile verschaffen kann.

Der Bericht basiert auf einer Umfrage bei 200 Unternehmen (kleine und große Unternehmen im öffentlichen und im privaten Sektor) sowie Fallstudien und Interviews. Er macht deutlich, wie Firmen mit positiver Einstellung zur Vielfalt die Menschen, die sie beschäftigen, besser einsetzen und wie sie neue Märkte erschließen, Kosten senken und die Leistung verbessern können. Gleichzeitig ermöglicht ihnen eine vielfältige Belegschaft, ein besseres Firmenimage aufzubauen.

Über zwei Drittel der befragten Unternehmen erklärten, die Auseinandersetzung mit dem Thema Vielfalt habe ihr Unternehmensimage verbessert. Und weit über die Hälfte meinte, dies habe ihnen geholfen, talentierte Mitarbeitern zu gewinnen und zu beschäftigen, die Motivation und Effizienz zu erhöhen, die Innovation zu verbessern und die Kundenzufriedenheit zu vergrößern.

HAUPTVORTEILE BEI UNTERNEHMEN MIT AKTIVEN MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER VIelfALT



Allerdings ist es laut Bericht nach wie vor so, dass sich nur eine begrenzte Zahl von „Vorreiter“unternehmen der positiven Wirkung bewusst ist, die Vielfalt auf die Unternehmensleistung ausüben kann. Der Bericht zieht aber auch den Schluss, dass „es für Unternehmen immer einsichtiger wird, dass Aufwendungen... in Sachen Mitarbeiterdiversität erforderlich sind“.

Im Bericht werden zwei Haupthindernisse benannt, die Unternehmen von einer positiveren Politik für mehr Vielfalt abhalten. Das erste ist die Schwierigkeit, die Unternehmenskultur oder Einstellungen der Belegschaft zu ändern. Das zweite ist das fehlende Bewusstsein dafür, wie vorbildliche Vorgehensweisen in Sachen Vielfalt aussehen könnten. Während, so wird argumentiert, öffentliche Programme mithelfen können, das Bewusstsein für bewährte Verfahren zu schaffen, hängt die Veränderung der Unternehmenskultur weitgehend von den Firmen selbst ab.

Gleichbehandlung und Antidiskriminierung – Jahresbericht 2004

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

2004 — 36 S. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-894-7652-4

Venta • Salg • Verkauf • Pvlësiw • Sales • Vente • Vendita • Verkoop • Venda • Myynti • Försäljning

<http://eur-op.eu.int/general/en/s-ad.htm>

BELGIQUE/BELGIË

Jean De Lannoy

Avenue du Roi 202/Koningslaan 202
B-1190 Bruxelles/Brussel
Tél. (32-2) 538 43 08
Fax (32-2) 538 08 41
E-mail: jean.de.lanno@infoboard.be
URL: <http://www.jean-de.lanno.be>

La librairie européenne/
De Europese Boekhandel

Rue de la Loi 244/Wetstraat 244
B-1040 Bruxelles/Brussel
Tél. (32-2) 295 26 39
Fax (32-2) 735 08 60
E-mail: mail@libeurop.be
URL: <http://www.libeurop.be>

Moniteur belge/
Belgisch Staatsblad

Rue de Louvain 40-42/Leuvenseweg
40-42
B-1000 Bruxelles/Brussel
Tél. (32-2) 552 22 11
Fax (32-2) 511 01 84
E-mail: eusales@just.fgov.be

DANMARK

J. H. Schultz Information A/S

Herstedvang 12
DK-2620 Albertslund
Tlf. (45) 43 63 23 00
Fax (45) 43 63 19 69
E-mail: schultz@schultz.dk
URL: <http://www.schultz.dk>

DEUTSCHLAND

Bundesanzeiger Verlag GmbH

Vertriebsabteilung
Amsterdamer Straße 192
D-50735 Köln
Tel. (49-221) 97 66 80
Fax (49-221) 97 66 82 78
E-Mail: vertrieb@bundesanzeiger.de
URL: <http://www.bundesanzeiger.de>

ELLADA/GREECE

G. C. Eleftheroudakis SA

International Bookstore
Panepistimiou 17
GR-10564 Athina
Tel. (30-1) 331 41 80/1/2/3/4/5
Fax (30-1) 325 84 99
E-mail: elebooks@netor.gr
URL: <http://www.hellasnet.gr>

ESPAÑA

Boletín Oficial del Estado

Trafalgar, 27
E-28071 Madrid
Tel. (34) 915 38 21 11 (libros)
Tel. (34) 913 84 17 15 (suscripción)
Fax (34) 915 38 21 21 (libros),
Fax (34) 913 84 17 14 (suscripción)
E-mail: clientes@com.boe.es
URL: <http://www.boe.es>

Mundi Prensa Libros, SA

Castelló, 37
E-28001 Madrid
Tel. (34) 914 36 37 00
Fax (34) 915 75 39 98
E-mail: libreria@mundiprensa.es
URL: <http://www.mundiprensa.com>

FRANCE

Journal officiel

Service des publications des CE
26, rue Desaix
F-75727 Paris Cedex 15
Tél. (33) 140 58 77 31
Fax (33) 140 58 77 00
E-mail: europublications@journal-officiel.gouv.fr
URL: <http://www.journal-officiel.gouv.fr>

IRELAND

Alan Hanna's Bookshop

270 Lower Rathmines Road
Dublin 6
Tel. (353-1) 496 73 98
Fax (353-1) 496 02 28
E-mail: hanna@iol.ie

ITALIA

Licosa SpA

Via Duca di Calabria, 1/1
Casella postale 552
I-50125 Firenze
Tel. (39) 055 64 83 1
Fax (39) 055 64 12 57
E-mail: licosa@licosa.com
URL: <http://www.licosa.com>

LUXEMBOURG

Messageries du livre SARL

5, rue Raiffeisen
L-2411 Luxembourg
Tel. (352) 40 10 20
Fax (352) 49 06 61
E-mail: mail@mdl.lu
URL: <http://www.mdl.lu>

NETERLAND

SDU Servicecentrum Uitgevers

Christoffel Plantijnstraat 2
Postbus 20014
2500 EA Den Haag
Tel. (31-70) 378 98 80
Fax (31-70) 378 97 83
E-mail: sdu@sdu.nl
URL: <http://www.sdu.nl>

PORTUGAL

Distribuidora de Livros Bertrand Ld.*

Grupo Bertrand, SA
Rua das Terras dos Vales, 4-A
Apartado 60037
P-2700 Amadora
Tel. (351) 214 95 87 87
Fax (351) 214 96 02 55
E-mail: dlb@lp.pt

Imprensa Nacional-Casa da Moeda, SA

Sector de Publicações Oficiais
Rua da Escola Politécnica, 135
P-1250-100 Lisboa Codex
Tel. (351) 213 94 57 00
Fax (351) 213 94 57 50
E-mail: spoc@incm.pt
URL: <http://www.incm.pt>

SUOMI/FINLAND

Akatemien Kirjakauppa/
Akademiska Bokhandeln

Keskuskatu 1/Centralgatan 1
PL/PB 128
FIN-00101 Helsinki/Helsingfors
P./tfn (358-9) 121 44 18
F./fax (358-9) 121 44 35
Sähköposti: sps@akatemien.com
URL: <http://www.akatemien.com>

SVERIGE

BTJ AB

Traktorvägen 11-13
S-221 82 Lund
Tlf. (46-46) 18 00 00
Fax (46-46) 30 79 47
E-post: btje@pub@btj.se
URL: <http://www.btj.se>

UNITED KINGDOM

The Stationery Office Ltd

Customer Services
PO Box 29
Norwich NR3 1GN
Tel. (44) 870 60 05-522
Fax (44) 870 60 05-533
E-mail: book.orders@theso.co.uk
URL: <http://www.itsofficial.net>

ISLAND

Bokabud Larusar Blöndal

Skólavörðustíg, 2
IS-101 Reykjavík
Tel. (354) 552 55 40
Fax (354) 552 55 60
E-mail: bokabud@simnet.is

SCHWEIZ/SUISSE/SVIZZERA

Euro Info Center Schweiz

c/o OSEC Business Network
Switzerland
Stampfenbachstraße 85
PF 492
CH-8035 Zürich
Tel. (41-1) 365 53 15
Fax (41-1) 365 54 11
E-mail: eics@osec.ch
URL: <http://www.osec.ch/eics>

BALGARIJA

Europress Euromedia Ltd

59, blvd Vitoshka
BG-1000 Sofia
Tel. (359-2) 980 37 66
Fax (359-2) 980 42 30
E-mail: Milena@mbox.cit.bg
URL: <http://www.europress.bg>

CYPRUS

Cyprus Chamber of Commerce and Industry

PO Box 21455
CY-1509 Nicosia
Tel. (357-2) 88 97 52
Fax (357-2) 66 10 44
E-mail: demetrap@ccci.org.cy

EESTI

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda

(Estonian Chamber of Commerce and Industry)
Toom-Kooli 17
EE-10130 Tallinn
Tel. (372) 646 02 44
Fax (372) 646 02 45
E-mail: einfo@koda.ee
URL: <http://www.koda.ee>

HRVATSKA

Mediatrade Ltd

Pavla Hatza 1
HR-10000 Zagreb
Tel. (385-1) 481 94 11
Fax (385-1) 481 94 11

MAGYARORSZÁG

Euro Info Service

Szt. István krt. 12
III emelet 1/A
PO Box 1039
H-1137 Budapest
Tel. (36-1) 329 21 70
Fax (36-1) 349 20 53
E-mail: euroinfo@euroinfo.hu
URL: <http://www.euroinfo.hu>

MALTA

Miller Distributors Ltd

Malta International Airport
PO Box 25
Luqa LQA 05
Tel. (356) 66 44 88
Fax (356) 67 67 99
E-mail: gwirth@usa.net

NORGE

Swets Blackwell AS

Hans Nielsen Hauges gt. 39
Boks 4901 Nydalen
N-0423 Oslo
Tel. (47) 23 40 00 00
Fax (47) 23 40 00 01
E-mail: info@no.swetsblackwell.com
URL: <http://www.swetsblackwell.com.no>

POLSKA

Ars Polona

Krakowskie Przedmiescie 7
SK: pocztowa 1001
PL-00-950 Warszawa
Tel. (48-22) 826 12 01
Fax (48-22) 826 62 40
E-mail: books119@arspolona.com.pl

ROMÂNIA

Euromedia

Str.Dionisie Lupu nr. 65, sector 1
RO-70184 Bucuresti
Tel. (40-1) 315 44 03
Fax (40-1) 312 96 46
E-mail: euromedia@mailcity.com

SLOVAKIA

Centrum VTI SR

Nám. Slobody, 19
SK-81223 Bratislava
Tel. (421-7) 54 41 83 64
Fax (421-7) 54 41 83 64
E-mail: europ@bbb1.sitk.stuba.sk
URL: <http://www.sitk.stuba.sk>

SLOVENIJA

GV Zalozba

Dunajska cesta 5
SI-1000 Ljubljana
Tel. (386) 613 09 1804
Fax (386) 613 09 1805
E-mail: europ@gvestnik.si
URL: <http://www.gvzalozba.si>

TÜRKIYE

Dünya Infotel AS

100, Yil Mahallesi 34440
TR-80050 Bagcilar-Istanbul
Tel. (90-212) 629 46 89
Fax (90-212) 629 46 27
E-mail: aktuel.info@dunya.com

ARGENTINA

World Publications SA

Av. Cordoba 1877
C1120 AAA Buenos Aires
Tel. (54-11) 48 15 81 56
Fax (54-11) 48 15 81 56
E-mail: wpbooks@infovia.com.ar
URL: <http://www.wpbooks.com.ar>

AUSTRALIA

Hunter Publications

PO Box 404
Abbotsford, Victoria 3067
Tel. (61-3) 94 17 53 61
Fax (61-3) 94 19 71 54
E-mail: jpdavies@ozemail.com.au

BRESIL

Livraria Camões

Rua Bitencourt da Silva, 12 C
CEP
20043-900 Rio de Janeiro
Tel. (55-21) 262 47 76
Fax (55-21) 262 47 76
E-mail: livraria.camoes@incm.com.br
URL: <http://www.incm.com.br>

CANADA

Les éditions La Liberté Inc.

3020, chemin Sainte-Foy
Sainte-Foy, Québec G1X 3V6
Tel. (1-418) 658 37 63
Fax (1-800) 567 54 49
E-mail: liberte@mediom.qc.ca
Renouf Publishing Co. Ltd
5369 Chemin Canotek Road, Unit 1
Ottawa, Ontario K1J 9J3
Tel. (1-613) 745 26 65
Fax (1-613) 745 76 60
E-mail: order.dept@renoufbooks.com
URL: <http://www.renoufbooks.com>

EGYPT

The Middle East Observer

41 Sherif Street
Cairo
Tel. (20-2) 392 69 19
Fax (20-2) 393 97 32
E-mail: inquiry@meobserver.com
URL: <http://www.meobserver.com.eg>

MALAYSIA

EBIC Malaysia

Suite 45.02, Level 45
Plaza MBf (Letter Box 45)
8 Jalan Yap Kwan Seng
50450 Kuala Lumpur
Tel. (60-3) 21 62 92 98
Fax (60-3) 21 62 61 98
E-mail: ebic@tm.net.my

MÉXICO

Mundi Prensa México, SA de CV

Río Pánuco, 141
Colonia Cuauhtémoc
MX-06500 México, DF
Tel. (52-5) 533 56 58
Fax (52-5) 514 67 99
E-mail: 101545.2361@compuserve.com

SOUTH AFRICA

Eurochamber of Commerce in South Africa

PO Box 781738
2146 Sandton
Tel. (27-11) 884 39 52
Fax (27-11) 883 55 73
E-mail: info@eurochamber.co.za

SOUTH KOREA

The European Union Chamber of

Commerce in Korea
5th Fl. The Shilla Hotel
202, Jangchung-dong 2 Ga, Chung-ku
Seoul 100-392
Tel. (82-2) 22 53-5631/4
Fax (82-2) 22 53-5635/6
E-mail: euock@euock.org
URL: <http://www.euock.org>

SRI LANKA

EBIC Sri Lanka

Trans Asia Hotel
115 Sir Chittampalam
A. Gardiner Mawatha
Colombo 2
Tel. (94-1) 074 71 50 78
Fax (94-1) 44 87 79
E-mail: ebic@slinet.lk

T'AI-WAN

Tycoon Information Inc

PO Box 81-466
105 Taipei
Tel. (886-2) 87 12 88 86
Tel. (61-3) 94 17 53 61
Fax (886-2) 87 12 47 47
E-mail: euitupe@ms21.hinet.net

UNITED STATES OF AMERICA

Bernan Associates

4611-F Assembly Drive
Lanham MD 20706-4391
Tel. (1-800) 274 44 47 (toll free tele-
phone)
Fax (1-800) 865 34 50 (toll free fax)
Tel. (55-21) 262 47 76
E-mail: query@bernan.com
URL: <http://www.bernan.com>

ANDERE LÄNDER OTHER COUNTRIES AUTRES PAYS

Bitte wenden Sie sich an ein Büro
Ihrer Wahl/Please contact the sales
office of your choice/Veuillez vous
adresser au bureau de vente de votre
choix

Office for Official Publications of the
European

Communities
2, rue Mercier
L-2985 Luxembourg
Tel. (352) 29 29-42455
Fax (352) 29 29-42758
E-mail: info-info-opoce@cec.eu.int
URL: publications.eu.int
2/2002

Für Vielfalt



Gegen Diskriminierung

Weitere Informationen zu „Grundrechte & Bekämpfung von Diskriminierung“ erhalten Sie unter folgender Anschrift:

Europäische Kommission
Generaldirektion Beschäftigung und Soziales
Referat D.3
B-1049 Brüssel

Oder über die Webseite:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_de.htm

www.stop-discrimination.info