

Gleichbehandlung und Antidiskriminierung

Jahresbericht 2005

Grundrechte und Bekämpfung von Diskriminierungen



Beschäftigung & Soziales



Europäische Kommission

Gleichbehandlung und Antidiskriminierung

**Jahresbericht
2005**

Beschäftigung & Soziales

Grundrechte und Bekämpfung von Diskriminierungen

Europäische Kommission
Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit
Referat D.3

Manuskript abgeschlossen im April 2005

Der Inhalt dieser Veröffentlichung spiegelt nicht unbedingt die Meinung oder Haltung der Generaldirektion „Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit“ der Europäischen Kommission wider.

Falls Sie am Bezug des elektronischen Informationsbriefes „ESmail“ der Generaldirektion „Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit“ 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 sprl

Bildnachweise

Seiten 5, 7, 9, 10, 12, 18, 21, 22: © Media Consulta

Seiten 25, 27, 29, 33, 34: © Carl Cordonnier, Dailylife

Seite 36: © Europäische Kommission

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

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, 2005

ISBN 92-894-9444-1

© Europäische Gemeinschaften, 2005
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Printed in Belgium

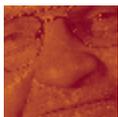
GEDRUCKT AUF CHLORFREI GEBLEICHTEM PAPIER



Inhalt

Einleitung >	5
Teil I > Fortschritte bei der Umsetzung der Rassendiskriminierungs- und der Gleichbehandlungsrichtlinie	7
EU-Recht und EU-Maßnahmen	7
Änderungen im nationalen Recht	13
Schutz und Durchsetzung individueller Rechte	17
Teil II > Die Lage der Roma in der EU verbessern	25
Art und Umfang der Herausforderung	25
Konzertierte Anstrengungen zur Verbesserung der Lage der Roma	26
Das Gemeinschaftsaktionsprogramm – Schwerpunkt Roma	31





Im letzten Jahr wurden weitere Fortschritte bei der Bekämpfung von Diskriminierung und der Durchsetzung des Rechts jedes Menschen in der Europäischen Union auf Gleichbehandlung erzielt.

Viele Mitgliedstaaten haben mittlerweile Maßnahmen ergriffen, um ihr nationales Recht an die beiden im Jahr 2000 vereinbarten EU-Richtlinien anzupassen, die Rassendiskriminierungsrichtlinie (2000/43/EG), die Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft in den meisten Bereichen des Alltagslebens verbietet, und die Gleichbehandlungsrichtlinie (2000/78/EG), die Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Ausbildung verbietet. Dies schließt die zehn neuen Mitgliedstaaten, die im Mai 2004 der EU beitraten, ein.

Das Aktionsprogramm der EU zur Bekämpfung von Diskriminierungen hat bei diesen Anstrengungen weiter Unterstützung geleistet, um insbesondere den Menschen bewusst zu machen, welche Rechte und Pflichten sie nach den neuen Rechtsvorschriften haben, und diskriminierende Einstellungen und Verhaltensweisen in Frage zu stellen.

Trotz der Fortschritte tritt Diskriminierung aber nach wie vor auf, und es muss mehr getan werden, damit der rechtliche Rahmen richtig um- und durchgesetzt wird. Die Kommission überprüft, ob die in den Mitgliedstaaten verabschiedeten neuen Gesetze den Richtlinien entsprechen, und ergreift die notwendigen Maßnahmen, wenn dies nicht der Fall ist. Sie sammelt derzeit auch detaillierte Informationen aus den Mitgliedstaaten darüber, wie sie die Richtlinien in den fünf Jahren seit ihrer Verabschiedung angewandt haben. Sie wird dem Europäischen Parlament und dem Rat 2005 darüber berichten.

Die Kommission leitete im Mai 2004 mit der Veröffentlichung eines Grünbuchs über *Gleichstellung sowie Bekämpfung von Diskriminierungen in einer erweiterten EU* einen Konsultationsprozess über die zukünftigen politischen Prioritäten ein. Mitte 2005 soll auf das Grünbuch eine Mitteilung folgen, in der Aktionsvorschläge, einschließlich der Organisation eines *Europäischen Jahres der Chancengleichheit 2007*, unterbreitet werden.

Dass die Kommission der Politik in diesem Bereich hohe Priorität einräumt, zeigt sich darin, dass 2004 eine neue Kommissarsgruppe „Grundrechte, Antidiskriminierung und Chancengleichheit“ gebildet wurde. Aufgabe der Gruppe unter Vorsitz des Kommissionspräsidenten ist es, die politische Agenda voranzutreiben und für den logischen Zusammenhang zwischen den Initiativen in diesem Bereich zu sorgen. Eine weitere maßgebliche Entwicklung ist der Plan, eine neue EU-Agentur für Grundrechte einzurichten.

ZUSAMMENFASSUNG DES BERICHTS

In diesem Bericht werden die Entwicklungen des letzten Jahres im Kampf gegen Diskriminierung in den Mitgliedstaaten und der EU zusammengefasst. Er ist in zwei Teile gegliedert. Der erste Teil bietet eine Übersicht über die Anforderungen der Rassendiskriminierungs- und der Gleichbehandlungsrichtlinie und über die Maßnahmen, die die Kommission getroffen hat, damit die Mitgliedstaaten diese Anforderungen auch erfüllen. Anschließend werden die neuen Gesetze und anderen Maßnahmen der Mitgliedstaaten zur Erfüllung der Anforderungen vorgestellt und eine Reihe von Beispielen für die Anwendung der Gesetze in der Praxis angeführt.

Im zweiten Teil des Berichts wird die Lage der Roma in der EU untersucht, die als Bevölkerungsgruppe die größte ethnische Minderheit in der erweiterten Europäischen Union bilden. Dabei wird eine Reihe von Aktionen geprüft, die die EU auf den Weg gebracht hat, um gegen die weit verbreitete Ausgrenzung und Diskriminierung von Roma-Gemeinschaften in ganz Europa anzugehen.



Die Konsultation über die Zukunft der Antidiskriminierungspolitik in der EU

Die Veröffentlichung des Grünbuchs über *Gleichstellung sowie Bekämpfung von Diskriminierungen in einer erweiterten Europäischen Union* (1) 2004 bildete den Auftakt zu einem Konsultationsprozess über die weiteren Schritte, die unternommen werden sollten, um den Schutz vor Diskriminierung zu erweitern und zu verstärken. Gut 1443 Antworten auf den Fragebogen und 150 schriftliche Beiträge aus allen Mitgliedstaaten sowie Rumänien und der Türkei gingen ein. Die Absender waren nationale, regionale und lokale Behörden, Gleichstellungsstellen, NRO, Sozialpartner, Experten und Privatpersonen. Die wichtigsten Ergebnisse wurden auf der Konferenz „Gleichstellung in einem zukünftigen Europa“ im November 2004 in den Niederlanden vorgestellt, so u. a.:

- Die EU sollte nach der Erweiterung, so 88 % der Befragten, die Bemühungen zur Bekämpfung von Diskriminierungen verstärken.
- Die EU sollte besondere Maßnahmen zur Verbesserung der Lage der Roma in allen Mitgliedstaaten ergreifen.
- Die EU sollte auch ihren Kampf gegen Vorurteile und Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung sowohl in den „alten“ als auch in den neuen Mitgliedstaaten intensivieren.
- Es sind weitere Anstrengungen zur Umsetzung der Richtlinien auf nationaler Ebene erforderlich.
- Die größten Hindernisse für eine wirksame Durchsetzung der Richtlinien sind das Fortbestehen diskriminierender Einstellungen und Verhaltensweisen (68 %), unvollständiges Recht (59 %) und unzureichende Aufklärung und mangelnde Kenntnis über Rechte und Pflichten (48 %).
- Während NRO und andere nachdrücklich fordern, den Schutz bei allen Diskriminierungsgründen auf den Standard in der Rassendiskriminierungsrichtlinie anzuheben, halten einige nationale Behörden dies für verfrüht.
- Als Instrumente, mit denen von den Richtlinien nicht abgedeckte Probleme am wirksamsten angegangen werden könnten, werden „weitere Rechtsvorschriften“ (34 %), „Sensibilisierung“ (32 %) und „positive Maßnahmen“ (23 %) genannt.
- Nach Ansicht der Befragten sollten Nichtdiskriminierung und Gleichstellung als „Querschnittsaufgabe“ in einer Reihe von EU-Politikbereichen berücksichtigt werden.
- 82 % der Befragten stimmten zu, dass die Bemühungen um die Bekämpfung von Diskriminierungen aus den verschiedenen Gründen einschließlich des Geschlechts enger miteinander verknüpft werden sollten.
- 93 % der Befragten sahen die Sammlung von Daten als wichtig für die Entwicklung wirksamer Strategien zur Förderung der Gleichstellung und Bekämpfung von Diskriminierungen an. Gleichzeitig wurde aber auch betont, dass die Privatsphäre geschützt werden muss.
- In der übergroßen Mehrheit der schriftlichen Antworten wurde der Mehrwert der EU-Mittel für die Unterstützung politischer Maßnahmen und des Antidiskriminierungsrechts hervorgehoben. Als Prioritäten für die Unterstützung wurden bevorzugt „Aufklärungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen“ (60 %) und „Analyse und Überwachung“ (54 %) genannt.
- Die Befragten waren der Ansicht, dass die Rolle aller an der Bekämpfung von Diskriminierungen beteiligten Akteure, speziell der Organisationen, die die Interessen von potenziellen Diskriminierungsopfern vertreten, wichtig ist, und dass insbesondere die nationalen Behörden stärker einbezogen werden sollten.

(1) http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/green_de.htm

Fortschritte bei der Umsetzung der Rassendiskriminierungs- und der Gleichbehandlungsrichtlinie

Im vergangenen Jahr wurden in einer Reihe von Mitgliedstaaten der Europäischen Union beachtliche Fortschritte bei der weiteren Umsetzung der Rassendiskriminierungsrichtlinie (Richtlinie 2000/43/EG) und der Gleichbehandlungsrichtlinie für den Bereich Beschäftigung und Beruf (Richtlinie 2000/78/EG) erzielt. Die zehn neuen Mitgliedstaaten mussten die Richtlinien bis zum 1. Mai 2004, dem Tag ihres EU-Beitritts, vollständig in ihr nationales Recht übernehmen. In den Monaten vor der EU-Erweiterung wurden daher viele neue Gesetze verabschiedet. Gleichzeitig wurden in vielen der anderen 15 Mitgliedstaaten, in denen die Umsetzungsfristen bereits abgelaufen waren (19. Juli 2003 für die Rassendiskriminierungsrichtlinie und 2. Dezember 2003 für die Gleichbehandlungsrichtlinie), weitere Schritte zur vollständigen Umsetzung der Richtlinien unternommen.

In einer Reihe von Fällen beziehen sich die neuen Gesetze auf Diskriminierung wegen des Alters und einer Behinderung. In diesem Fall können die Mitgliedstaaten eine Zusatzfrist von bis zu drei Jahren in Anspruch nehmen und die Gleichbehandlungsrichtlinie so erst nach der für die anderen Diskriminierungsgründe festgesetzten Frist erfüllen. Dänemark entschied sich für ein zusätzliches Jahr zur Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinie bei Diskriminierung wegen einer Behinderung. Die britischen Regelungen gegen Diskriminierung wegen einer Behinderung traten im Oktober 2004 in Kraft, neue Bestimmungen zur Berufsausbildung sollen ab September 2006 gelten. Dänemark entschied sich zusätzlich für ein weiteres Jahr bei Diskriminierung wegen des Alters und verabschiedete die Rechtsvorschriften über Diskriminierung aufgrund des Alters und einer Behinderung im Dezember 2004. Die Zusatzfrist von drei Jahren wird von Belgien, Deutschland, den Niederlanden und Schweden bei Diskriminierung wegen des Alters, von Frankreich und Schweden bei Diskriminierung wegen einer Behinderung und vom Vereinigten Königreich in Verbindung mit der Berufsausbildung in Anspruch genommen. Diese Staaten müssen der Kommission jährlich über die Fortschritte, die sie bei der Umsetzung erzielen, Bericht erstatten.



EU-RECHT UND EU-MASSNAHMEN

Überblick über die
Rassendiskriminierungs-
und die Gleichbehandlungs-
richtlinie

Welchen Zweck verfolgen die EU-Antidiskriminierungsrichtlinien?

Die beiden Richtlinien wurden im Jahr 2000 erlassen, um gemeinsame Mindeststandards für das geltende Recht der EU-Mitgliedstaaten gegen Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung festzusetzen. Ihr Zweck ist die Schaffung eines allgemeinen rechtlichen Rahmens zur Bekämpfung dieser Diskriminierungsarten und damit die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Sie hindern die Mitgliedstaaten nicht daran, für einen größeren Schutz vor Diskriminierung zu sorgen, als dies die Richtlinien verlangen. Bei der



Umsetzung der Richtlinien dürfen die Mitgliedstaaten jedoch das Schutzniveau nicht unter den vorherigen Stand absenken.

Wen schützt das europäische Recht?

Die beiden Richtlinien schützen jeden Menschen im EU-Gebiet vor Diskriminierung aus Gründen seiner Rasse oder ethnischen Herkunft, seiner Religion oder Weltanschauung, seines Alters, seiner sexuellen Ausrichtung oder einer Behinderung. Dies gilt auch für Personen, die nicht Bürger eines Mitgliedstaates sind, sich aber in der EU aufhalten. Jeder, der unter Diskriminierung leidet, weil derjenige, der ihn diskriminiert, *denkt* oder *annimmt*, dass er einer bestimmten Rasse, Religion usw. angehört, ist geschützt, selbst wenn dies nicht der Fall ist. Dies gilt auch für jeden, der diskriminiert wird, weil er mit einer Person einer bestimmten Rasse, Religion, sexuellen Ausrichtung usw. *in Verbindung steht*.

Wogegen schützt das europäische Recht?

Die Richtlinien schützen jeden Menschen vor folgenden Formen von Diskriminierung:

- *Unmittelbare Diskriminierung* – sie liegt vor, wenn eine Person aus den genannten Diskriminierungsgründen in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.
- *Mittelbare Diskriminierung* – sie liegt vor, wenn *dem Anschein nach* neutrale und nicht diskriminierende Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen einer bestimmten Rasse oder ethnischen Gruppe, mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, mit einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen benachteiligen können, es sei denn, sie sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.
- *Belästigung* – sie liegt vor, wenn unerwünschte, auf einen der genannten Diskriminierungsgründe 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 *Anweisung zur Diskriminierung*, d. h., wenn eine andere Person zur Diskriminierung angewiesen wird, gilt ebenfalls als Diskriminierung.

Auch Arbeitgeber (und andere, für die wie Ausbildungsanbieter die Gleichbehandlungsrichtlinie gilt), die keine angemessenen Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen treffen, verstoßen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Das bedeutet, dass sie die geeigneten Maßnahmen ergreifen müssen, um Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen. Die Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, die sie unverhältnismäßig belasten würden. Was genau eine solche Belastung darstellt, ist in jedem Einzelfall unter Berücksichtigung der besonderen Umstände zu prüfen. Das letzte Wort haben die Gerichte. Auf jeden Fall wird die Belastung nicht als unverhältnismäßig angesehen, wenn der Mitgliedstaat Maßnahmen getroffen hat, um die Belastung der Arbeitgeber zu kompensieren, etwa durch Vergabe entsprechender Fördermittel.

Schließlich müssen laut der Richtlinien Arbeitnehmer, die sich über Diskriminierung beschwerten oder ein Verfahren gegen Diskriminierung einleiten, vor Entlassung oder anderen Benachteiligungen durch den Arbeitgeber als Reaktion auf die Beschwerde geschützt werden. Dies erfüllt den Tatbestand der *Viktimisierung*, die rechtswidrig ist. Nach der Rassendiskriminierungsrichtlinie sind Einzelpersonen auch gegen Viktimisierung außerhalb der Arbeitswelt geschützt.

Wo und unter welchen Umständen ist nach den Richtlinien Diskriminierung verboten?

Verboten ist Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Bezug auf den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, auf den Zugang zu allen Formen der Berufsausbildung und der Berufsberatung, einschließlich der praktischen Berufserfahrung, auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts, und auf die Mitgliedschaft und Mitwirkung in Gewerkschaften und anderen Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisationen oder Berufsverbänden.

Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft ist außerdem verboten in Bezug auf den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste, die sozialen Vergünstigungen (wie Befreiung von Arzneimittelrezeptgebühren und Fahrvergünstigungen) und

die Bildung und auf den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

Wie kann das Recht auf Gleichbehandlung nach den Richtlinien durchgesetzt werden?

Jeder, der glaubt, diskriminiert zu werden, muss Zugang zu Gerichts- oder Verwaltungsverfahren haben, durch die er seine Rechte geltend machen kann. Die Gerichte oder anderen zuständigen Stellen müssen sich (im Rahmen der nationalen Fristen) mit seinem Fall befassen und, wenn sie feststellen, dass Diskriminierung stattgefunden hat, für geeignete Abhilfe sorgen. In einigen Ländern sind besondere Verfahren zur Entscheidungsfindung in Diskriminierungsstreitigkeiten, in manchen auch *Schlichtungsverfahren* für die Beilegung von Streitigkeiten vorgesehen. Selbst wenn ein Mitgliedstaat die Richtlinien nicht angemessen umgesetzt hat, ist der Einzelne durch ihre Bestimmungen geschützt (siehe weiter unten „Schutz und Durchsetzung individueller Rechte“).

Wenn sie vor Gericht oder bei einer anderen Stelle Beschwerde einlegen, haben *Opfer von Diskriminierung das Recht, sich von Organisationen unterstützen zu lassen*, die ein rechtmäßiges Interesse daran haben, den Gleichbehandlungsgrundsatz durchzusetzen, zum Beispiel Gewerkschaften oder NRO, die sich mit Diskriminierung befassen. In der Regel müssen die Opfer ihre Einwilligung zu dieser Unterstützung geben.

Da Diskriminierungsvorfälle naturgemäß schwer zu beweisen sind, legen die Richtlinien fest, dass die Beweisschwelle, die das angebliche Opfer überwinden muss, in Diskriminierungsfällen niedriger ist, als normalerweise verlangt würde. Kann der Kläger nämlich Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer Diskriminierung *vermuten* lassen, liegt die „*Beweislast*“ beim Beklagten, der Beweise erbringen muss, die die angebliche Diskriminierung widerlegen. Diese Vorschrift gilt für Zivil- und Verwaltungsverfahren und -verfahren, nicht aber für Strafverfahren, in denen nach wie vor die traditionell höheren Beweisanforderungen gelten, oder für Ermittlungsverfahren.

Da Diskriminierungsvorfälle naturgemäß schwer zu beweisen sind, legen die Richtlinien fest, dass die Beweisschwelle, die das angebliche Opfer überwinden muss, in Diskriminierungsfällen niedriger ist, als normalerweise verlangt würde. Kann der Kläger nämlich Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer Diskriminierung *vermuten* lassen, liegt die „*Beweislast*“ beim Beklagten, der Beweise erbringen muss, die die angebliche Diskriminierung widerlegen. Diese Vorschrift gilt für Zivil- und Verwaltungsverfahren und -verfahren, nicht aber für Strafverfahren, in denen nach wie vor die traditionell höheren Beweisanforderungen gelten, oder für Ermittlungsverfahren.

Verstöße gegen das Antidiskriminierungsrecht müssen mit *wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktionen*, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen können, bestraft werden. Nach den Fallentscheidungen des Europäischen Gerichtshofs zu Diskriminierung aufgrund des Geschlechts müssen die Mitgliedstaaten für Rechtsbehelfe Sorge tragen, die einen „tatsächlichen und wirksamen“ Schutz für die Gemeinschaftsrechte von Einzelpersonen gewähren und eine tatsächliche und abschreckende Wirkung auf Arbeitgeber ausüben. Außerdem dürfen die Mitgliedstaaten keine Obergrenze für Schadenersatzleistungen zugunsten von Diskriminierungsopfern festsetzen (siehe die Rechtssachen *Von Colson*, 14/83, und *Marshall II*, C-271/91, unter www.curia.eu.int).

Gibt es Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz?

Tatsächlich lassen die Richtlinien einige Ausnahmen vom Nichtdiskriminierungsprinzip zu. So sind erstens **positive Maßnahmen** zulässig, bei denen bestimmte Gruppen eine günstigere Behandlung erfahren als andere, um Benachteiligungen wegen eines der genannten Diskriminierungsgründe zu verhindern oder auszugleichen.

Zweitens erlauben sie Ungleichbehandlung, wenn die Art einer beruflichen Tätigkeit eine wesentliche Anforderung darstellt, dass die Person, die sie ausübt, eine bestimmte ethnische Herkunft oder Religion, ein bestimmtes Alter usw. aufweist. Die Frage, ob eine Anforderung wirklich eine **wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung** darstellt, unterliegt einer strengen Auslegung. Darüber hinaus können, sofern bereits vor der Richtlinie geltende einzelstaatliche Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten dies zulassen, Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, wie etwa Kirchen, die Anforderung stellen, dass bestimmte berufliche Tätigkeiten von Personen ausgeübt werden, die diese religiösen Grundsätze oder Weltanschauung teilen. Sofern die Religion oder die Weltanschauung dieser Personen nach der Art der Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung ist, stellt sie keine Diskriminierung dar.





Auch **beim Verbot der Diskriminierung wegen des Alters** gibt es **Ausnahmen**. Die Mitgliedstaaten können in ihrem nationalen Recht vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters unter bestimmten Umständen keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. In der Gleichbehandlungsrichtlinie werden Beispiele dafür aufgeführt, welche gerechtfertigten Ungleichbehandlungen unter bestimmten Umständen möglich wären. Hierzu gehören besondere Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besondere Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich Entlassung und Entlohnung, für Jugendliche, ältere Arbeitnehmer oder Personen mit Fürsorgepflichten. Diese Bedingungen sind

zulässig, wenn sie die berufliche Eingliederung dieser Personen fördern oder ihren Schutz sicherstellen sollen. Auch Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstatler können für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile festgelegt werden. Für die Einstellung kann ein Höchstalter festgesetzt werden, wenn dies auf den spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand beruht.

Wenn die Mitgliedstaaten derartige Ausnahmen zulassen wollen, müssen sie sie in ihrem nationalen Recht darlegen und sicherstellen, dass die Ausnahmen ein rechtmäßiges Ziel verfolgen und angemessen und erforderlich sind. Letzteres bedeutet, dass es zumindest nicht möglich sein darf, das Ziel mit alternativen nicht diskriminierenden Mitteln zu erreichen.

Die Richtlinie erlaubt den Mitgliedstaaten auch, die Festsetzung von Altersgrenzen für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität in einem betrieblichen System der sozialen Sicherheit zuzulassen. Im Rahmen eines solchen Systems können unterschiedliche Altersgrenzen für bestimmte Kategorien von Beschäftigten festgesetzt und Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen verwendet werden, solange dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechts führt.

Ebenso gelten die beiden Richtlinien weder für die Bedingungen für die Einreise von Staatsangehörigen dritter Länder oder staatenlosen Personen in einen Mitgliedstaat oder ihren Aufenthalt in einem Mitgliedstaat noch für die Behandlung, die sich aus ihrer Rechtsstellung ergibt. Zu beachten ist jedoch, dass nach der EU-Richtlinie über langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige (Richtlinie 2003/109/EG) diesen Gleichbehandlung mit EU-Staatsangehörigen garantiert ist. EU-Bürger sind nach Artikel 12 des EG-Vertrags vor Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit in der EU geschützt.

Die Gleichbehandlungsrichtlinie (gegen Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf) gilt darüber hinaus nicht für:

- im einzelstaatlichen Recht vorgesehene Maßnahmen, die in einer demokratischen Gesellschaft für die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit, die Verteidigung der Ordnung und die Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit und zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind;
- Leistungen seitens der staatlichen Systeme oder der damit gleichgestellten Systeme einschließlich der staatlichen Systeme der sozialen Sicherheit oder des sozialen Schutzes.

Schließlich können die Mitgliedstaaten auch die Streitkräfte von den Bestimmungen der Gleichbehandlungsrichtlinie hinsichtlich von Diskriminierungen wegen einer Behinderung und des Alters ausnehmen.

Wozu verpflichten die Richtlinien die Mitgliedstaaten noch?

Die Mitgliedstaaten müssen eine **Stelle (oder Stellen)** einrichten, **die die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft fördert**. Sie müssen sicherstellen, dass diese Stellen mindestens in der Lage sind, die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen, ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung nachzugehen, unabhängige Untersuchungen durchzuführen sowie unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen.

Die Mitgliedstaaten sind für die **Unterrichtung** über das Gleichstellungsrecht in ihrem Land verantwortlich, und zwar sowohl über die neuen Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinien als auch über die bereits geltenden alten Rechtsvorschriften. Sie müssen außerdem die **Diskussionen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen** über Gleichbehandlung sowie den **Dialog mit NRO**, die ein Interesse an der Bekämpfung von Diskriminierungen haben, fördern.

Die Mitgliedstaaten sind verpflichtet, **diskriminierende Rechts- und Verwaltungsvorschriften aufzuheben** und sicherzustellen, dass diskriminierende Bestimmungen in Arbeits- oder Tarifverträgen oder Statuten von Organisationen für unwirksam erklärt werden.

Die Mitgliedstaaten müssen **der Europäischen Kommission** bis zum 19. Juli 2005 über die Anwendung der Rassendiskriminierungsrichtlinie und bis zum 2. Dezember 2005 über die Anwendung der Gleichbehandlungsrichtlinie und in der Folge **alle fünf Jahre Bericht erstatten**. Die Kommission benutzt diese Informationen dann für die Berichte über die Anwendung der Richtlinie, die dem Europäischen Parlament und dem Rat der Europäischen Union vorzulegen sind.

Was kann die Europäische Kommission tun, wenn ein Mitgliedstaat die Richtlinien nicht ordnungsgemäß umsetzt?

Nach dem EG-Vertrag (Artikel 226) kann die Europäische Kommission ein Durchsetzungsverfahren gegen Mitgliedstaaten einleiten, die gegen die Anforderungen der Richtlinie verstoßen. Ein solches Verfahren kann eingeleitet werden, wenn die Umsetzung nicht mitgeteilt wurde oder wenn die Bestimmungen der Richtlinien, deren Umsetzung unvollständig oder fehlerhaft ist, nicht eingehalten werden. Das Verfahren beginnt mit einem förmlichen Schreiben der Kommission an den Mitgliedstaat, in dem sie darlegt, warum der Mitgliedstaat ihrer Auffassung nach gegen seine Verpflichtungen verstoßen hat. Der Mitgliedstaat hat zwei Monate Zeit zu einer Antwort. Wurde die Angelegenheit damit nicht gelöst, gibt die Kommission eine „mit Gründen versehene Stellungnahme“ ab, auf die der Mitgliedstaat innerhalb von weiteren zwei Monaten antworten kann. Antwortet der Mitgliedstaat nicht oder nicht zufrieden stellend, kann die Kommission den Europäischen Gerichtshof anrufen.

Stellt der Gerichtshof fest, dass der Mitgliedstaat gegen seine Verpflichtungen verstoßen hat, so hat dieser Staat die Maßnahmen zu ergreifen, die sich aus dem Urteil des Gerichtshofes ergeben. Hat nach Auffassung der Kommission der Mitgliedstaat danach keine zufrieden stellenden Maßnahmen ergriffen, gibt sie ihm Gelegenheit zur Äußerung, gibt anschließend eine mit Gründen versehene Stellungnahme ab, in der sie aufführt, in welchen Punkten der Staat dem Urteil nicht nachgekommen ist (Artikel 228 EG-Vertrag), und setzt dem Mitgliedstaat eine begrenzte Frist, diese Maßnahmen zu treffen. Kommt der Mitgliedstaat dem Urteil weiterhin nicht nach, kann die Kommission erneut den Gerichtshof anrufen und die Höhe des Betrags benennen, den der Mitgliedstaat ihrer Ansicht nach zahlen sollte. Stellt der Gerichtshof fest, dass der Mitgliedstaat seinem Urteil nicht nachgekommen ist, so kann er die Zahlung eines Pauschalbetrags oder eines Zwangsgelds verhängen.

Maßnahmen der Kommission gegen fünf Mitgliedstaaten

Im Juli 2004 zog die Kommission gegen **fünf** Mitgliedstaaten (Österreich, Finnland, Deutschland, Griechenland und Luxemburg) vor den Europäischen Gerichtshof, weil sie die Umsetzung der Rassendiskriminierungsrichtlinie nicht mitgeteilt hatten. In den vorausgehenden Phasen des Vertragsverletzungsverfahrens war keine Lösung erzielt worden. Im Dezember 2004 rief die Kommission den Gerichtshof an, weil dieselben Mitgliedstaaten die Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinie nicht mitgeteilt hatten. Auch hier brachte die Kommunikation im Vorfeld zwischen der Kommission und diesen Mitgliedstaaten keine Lösung der Angelegenheit (wohl aber im Falle Belgiens, Dänemarks, Irlands, der Niederlande, Portugals und des Vereinigten Königreichs, gegen die ursprünglich ebenfalls Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet worden waren).

In Griechenland und Deutschland wurden erst Ende 2004 Gesetzentwürfe im Parlament eingebracht. In Griechenland wurden die Gesetze mittlerweile auch verabschiedet und die Verfahren gegen diesen Mitgliedstaat eingestellt. In Luxemburg sind zwei Gesetze, die Ende 2003 im Parlament eingebracht wurden, noch immer nicht verabschiedet worden. In Österreich haben noch nicht alle Bundesländer die Richtlinien übernommen und in Finnland müssen sie noch auf den Ålandinseln umgesetzt werden. Beim Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland wird berücksichtigt, dass das Land der Kommission seine Absicht mitgeteilt hatte, die Zusatzfrist von drei Jahren für die Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinie in Bezug auf Diskriminierung wegen des Alters in Anspruch zu nehmen. Dagegen nutzte keiner der anderen vier Mitgliedstaaten diese formelle Fristverlängerungsmöglichkeit.

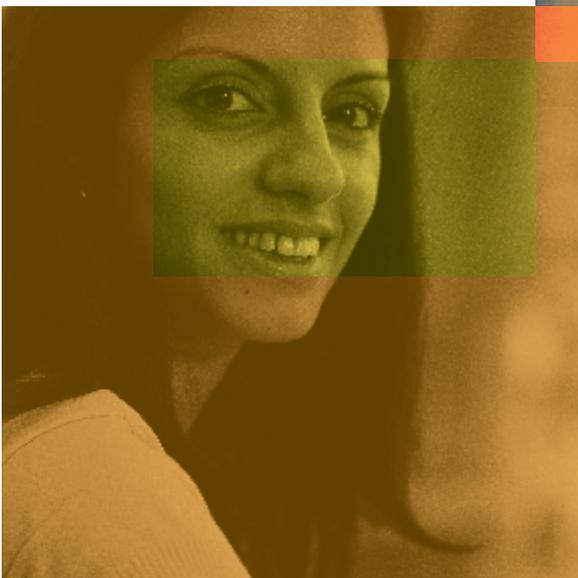
Am 24. Februar 2005 wurden Finnland und Luxemburg vom Europäischen Gerichtshof verurteilt, weil sie keine Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Rassendiskriminierungsrichtlinie erlassen hatten (Rechtssachen C-327/04 und C-320/04).

Bis Ende 2004 teilten alle zehn neuen Mitgliedstaaten mit Ausnahme der Tschechischen Republik der Kommission offiziell mit, dass sie die beiden Richtlinien umgesetzt hatten. Ihre Mitteilungen werden derzeit von der Kommission geprüft, der erhebliche Umsetzungslücken in einigen Ländern bekannt sind. Der Tschechischen Republik wurde wegen der unterbliebenen Mitteilung zu den beiden Richtlinien ein Aufforderungsschreiben zugestellt. Der Grund für die spätere Einleitung des Verfahrens bei den neuen Mitgliedstaaten im Vergleich zu den „alten“ Mitgliedstaaten liegt in der späteren Umsetzungsfrist (1. Mai 2004). Zudem leitet die Kommission Vertragsverletzungsverfahren nur im „Paket“ und nicht gegen einzelne Mitgliedstaaten ein und wartet ab, bis ihr alle notwendigen Informationen vorliegen, bevor sie das Verfahren gegen mehrere Mitgliedstaaten gleichzeitig in Gang setzt.

Für die förmlichen Phasen des Vertragsverletzungsverfahrens wegen Nichterfüllung der Richtlinien wurden intensive Vorbereitungsarbeiten aufgenommen. Hierzu gehört die detaillierte Untersuchung der zur Übernahme der Richtlinien gedachten einzelstaatlichen Rechtsvorschriften mit besonderem Augenmerk für Lücken oder Schlupflöcher bei der Umsetzung. Die förmlichen Phasen eines Vertragsverletzungs-„Pakets“ wegen Nichterfüllung der Rassendiskriminierungsrichtlinie laufen wahrscheinlich 2005 gegen eine Reihe „alter“ Mitgliedstaaten an. Daran dürften sich Vertragsverletzungs-„Pakete“ wegen der Gleichbehandlungsrichtlinie gegen etliche „alte“ Mitgliedstaaten und wegen beider Richtlinien gegen einige neue Mitgliedstaaten anschließen.

Bei der Prüfung der nationalen Rechtsvorschriften behält die Kommission das Wesen der EG-Richtlinien im Auge. Danach ist es den Mitgliedstaaten freigestellt, die geeignetste Form der Umsetzung der europäischen Bestimmungen zu wählen. Trotzdem muss die Kommission sicher sein, dass das nationale Recht die von den Richtlinien beabsichtigten Ergebnisse erzielt. Die Kommission wird bei ihrer

Überprüfungsarbeit vom Europäischen Netzwerk unabhängiger Rechtsexperten im Bereich der Nichtdiskriminierung unterstützt, die über die Entwicklungen in den einzelnen Mitgliedstaaten berichten.





Die EU-Rassendiskriminierungsrichtlinie, die in Ungarn durch das Gesetz über die Gleichbehandlung und die Förderung der Chancengleichheit umgesetzt wurde, ist ein bahnbrechendes Instrument des Rechtsschutzes von Minderheiten gegen Diskriminierung. Wir haben darin alle rechtlichen Anforderungen der Richtlinie berücksichtigt, die maßgeblich sind für Menschen, die künftig in welcher Form auch immer diskriminiert werden könnten. Wir haben dieses Jahr auch eine Gleichbehandlungsstelle eingerichtet, die Diskriminierungsfälle untersuchen und gesetzliche Verfahren gegen die Verantwortlichen einleiten soll.

Wir sind besonders daran interessiert, wie dies zur Stärkung des Rechtsschutzes von Roma eingesetzt wird, da es bei den meisten Fällen vor der Gleichbehandlungsstelle um Rassendiskriminierung gegen Roma in Beschäftigung und Bildung geht. Ich hoffe wirklich, dass Organisationen der Zivilgesellschaft Verfahren im Namen von Diskriminierungsopfern anstrengen, damit das neue Gesetz maximale Wirkung entfaltet.

Wir sind uns allerdings bewusst, dass die Lage der Roma durch gesetzliche Maßnahmen allein nicht gelöst werden kann. Vielmehr müssen sie mit anderen Maßnahmen kombiniert werden. Die ungarische Regierung spielt eine Koordinierungsrolle in der „Roma-Dekade“, einer Initiative der Weltbank und des Open Society Institute, die im Februar 2005 von Ungarn und sieben anderen europäischen Ländern eingeleitet wurde. Mit dieser Initiative hoffen wir, ein Maximum an Ressourcen jeder Art mobilisieren zu können, um die wirtschaftliche und soziale Stellung von Roma europaweit zu verbessern.

DR. KINGA GÖNCZ, MINISTERIN FÜR JUGEND, FAMILIE, SOZIALES UND CHANCENGLEICHHEIT, UNGARN

ÄNDERUNGEN IM NATIONALEN RECHT

Obwohl die Umsetzungsfristen bereits abgelaufen sind, werden in einer Reihe von EU-Mitgliedstaaten noch Gesetze novelliert und verabschiedet, um die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien ins nationale Recht zu übernehmen. In der **Slowakei** wurde das Antidiskriminierungsgesetz im Mai 2004 verabschiedet. In **Irland** trat das Gleichheitsgesetz 2004 im Juli 2004 in Kraft, es novellierte das Gesetz über die Gleichheit im Berufsleben 1998 und das Gleichstellungsgesetz 2000. In **Malta** wurden im November 2004 Rechtsvorschriften erlassen, die die Umsetzungslücken im Beschäftigungsbereich nach der Verabschiedung des Beschäftigungs- und Arbeitsbeziehungsgesetzes 2002 schließen sollen. Im Dezember 2004 wurde in **Dänemark** ein neues Gesetz zur Umsetzung der Alters- und Behinderungsbestimmungen der Gleichbehandlungsrichtlinie verabschiedet, in **Frankreich** Rechtsvorschriften zur Gründung der Hohen Behörde gegen Diskriminierung und für Gleichstellung erlassen, mit denen die Umsetzung der Rassendiskriminierungsrichtlinie abgeschlossen werden soll, und in **Ungarn** ein Regierungsdekret über die Gleichbehandlungsstelle umgesetzt. In **Belgien** verabschiedeten die Wallonische Region, die Französische Gemeinschaft und die Deutschsprachige Gemeinschaft im Mai 2004 neue Rechtsvorschriften. In **Österreich** wurden 2004 Rechtsvorschriften in den Bundesländern Steiermark, Wien, Niederösterreich und Kärnten erlassen und in den Bundesländern Vorarlberg und Oberösterreich Gesetzentwürfe eingebracht. In **Griechenland** wurde im Januar 2005 ein Gesetz veröffentlicht, das alle in den beiden Richtlinien genannten Diskriminierungsgründe abdeckt. In **Schweden** traten im gleichen Monat Rechtsvorschriften gegen Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung im Bereich der sozialen Sicherheit in Kraft. In **Polen** wird das Gesetz über nationale und ethnische Minderheiten und Regionalsprachen im Mai 2005 in Kraft treten.

ÜBERSICHT: STAND DER UMSETZUNG DER RICHTLINIEN (AM 1. APRIL 2005)

Anm.: In dieser Tabelle sind die in Verbindung mit den Richtlinien erlassenen Rechtsvorschriften zusammenfassend aufgeführt. Es soll weder bewertet werden, ob das nationale Recht vollständig mit den Richtlinien übereinstimmt, noch, ob die Richtlinien in den jeweiligen Mitgliedstaaten voll erfüllt wurden. Da sich das nationale Recht in diesem Bereich nach wie vor relativ schnell verändert, dürfte es nicht lange dauern, bis neue Rechtsvorschriften hinzugefügt werden können.

Belgien	<p><i>Föderalstaat:</i> Gesetz vom 25. Februar 2003 zur Bekämpfung der Diskriminierung und zur Abänderung des Gesetzes vom 15. Februar 1993 zur Schaffung eines Zentrums für Chancengleichheit und Bekämpfung des Rassismus; Gesetz vom 20. Januar 2003 über die Verstärkung des Antirassismusrechts zur Abänderung des Gesetzes vom 30. Juli 1981 zur Ahndung bestimmter Taten, denen Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegen.</p> <p><i>Regionen/Gemeinschaften:</i> Dekret der Flämischen Region/Gemeinschaft vom 8. Mai 2002 über die verhältnismäßige Beteiligung am Arbeitsmarkt; Dekret der Französischen Gemeinschaft vom 19. Mai 2004 über die Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung; Dekret der Wallonischen Region vom 27. Mai 2004 über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Berufsausbildung; Dekret der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 17. Mai 2004 bezüglich der Sicherung der Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt; Verordnung vom 26. Juni 2003 über die gemischte Verwaltung des Arbeitsmarktes in der Region Brüssel-Hauptstadt.</p> <p><i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in den 2 Richtlinien und zusätzliche Gründe einschließlich Geschlecht ab.</i></p>
Tschechische Republik	<p>Gesetz Nr. 65/1964 Slg. Arbeitsgesetzbuch, zuletzt geändert 2004; Gesetz Nr. 361/2003 Slg. über die Dienstbeziehungen von Mitgliedern der Sicherheitskräfte; Gesetz Nr. 221/1999 Slg. über die Dienstbeziehungen von Mitgliedern der Streitkräfte in der geänderten Fassung von 2002; Gesetz Nr. 218/2002 Slg. über den Amtsdienst in der Staatsverwaltung und über die Vergütung von Beamten und anderen Angestellten; Schulgesetz Nr. 561/2004 Slg.</p> <p><i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in den 2 Richtlinien und zusätzliche Gründe einschließlich Geschlecht ab.</i></p>
Dänemark	<p>Gesetz Nr. 960 (2004) über Paragraph 266 b des Strafgesetzbuches; Gesetz Nr. 626 (1987) zum Verbot der Rasendiskriminierung usw.; Gesetz Nr. 459 (1996), geändert durch Gesetz Nr. 253 (2004) und Gesetz Nr. 1416 (2004) zum Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf usw.; Gesetz Nr. 374 (2003) zum Verbot der Ungleichbehandlung aufgrund der Rasse oder der Ethnizität; Gesetz Nr. 1417 (2004) vom 22. Dezember 2004 über das Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Alters oder einer Behinderung; Gesetz Nr. 411 (2002) über das Institut für Internationale Studien und Menschenrechte.</p> <p><i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in den 2 Richtlinien und zusätzliche Gründe ab.</i></p>
Deutschland	<p>Betriebsverfassungsgesetz, geändert 2001; Bundespersonalvertretungsgesetz, geändert 2001; Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen.</p> <p><i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in den 2 Richtlinien und zusätzliche Gründe einschließlich Geschlecht ab.</i></p>
Estland	<p>Gesetz über Änderungen des Gesetzes über den Rechtskanzler und verwandte Gesetze; Gesetz der Republik Estland über den Arbeitsvertrag, geändert am 22. April 2004; Strafgesetzbuch.</p> <p><i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in den 2 Richtlinien und zusätzliche Gründe einschließlich Geschlecht ab.</i></p>
Griechenland	<p>Griechisches Gesetz über die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung (veröffentlicht am 27. Januar 2005).</p> <p><i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in den 2 Richtlinien ab.</i></p>
Spanien	<p>Gesetz 62/2003 vom 30. Dezember über steuerliche, administrative und soziale Maßnahmen; Gesetzesdekret 5/2000 vom 4. August, Gesetz über Verstöße und Sanktionen der Sozialordnung, geändert im Januar 2004; Gesetz 51/2003 vom 2. Dezember über Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und universalen Zugang für Menschen mit Behinderungen.</p> <p><i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in den 2 Richtlinien ab.</i></p> <p>Dekret 1865/2004 zur Schaffung des Nationalen Behindertenrates.</p>
Frankreich	<p>Pressegesetz 1881 (zuletzt geändert im Februar 2005); Gesetz Nr. 2001-1066 zur Bekämpfung von Diskriminierungen; Gesetz Nr. 2002-73 zur sozialen Modernisierung; Gesetz vom 21. Dezember 2004 zur Schaffung der mit der Gleichbehandlung befassen Stelle (HALDE); Gesetz vom 20. Dezember 2004 über sozialen Zusammenhalt.</p> <p><i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in den 2 Richtlinien und zusätzliche Gründe einschließlich Geschlecht ab.</i></p>
Irland	<p>Gleichheitsgesetz 2004 zur Änderung des Gesetzes über die Gleichheit im Berufsleben 1998 und des Gleichstellungsgesetzes 2000; Rentengesetz 1990-2004; Gesetz über alkoholische Getränke 2003.</p> <p><i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in den 2 Richtlinien und zusätzliche Gründe einschließlich Geschlecht ab.</i></p>
Italien	<p>Gesetzesdekret Nr. 215 vom 9. Juli 2003 zur Umsetzung der Richtlinie 2000/43, später geändert durch Gesetzesdekret Nr. 256 vom 2. August 2004; Dekret vom 11. Dezember 2003 über interne Strukturen und Zuständigkeiten von Fachstellen.</p> <p><i>Deckt Rasse und ethnische Herkunft ab.</i></p> <p>Gesetzesdekret Nr. 216 vom 9. Juli 2003 zur Umsetzung der Richtlinie 2000/78, geändert durch Gesetzesdekret Nr. 256 vom 2. August 2004.</p> <p><i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in der Gleichbehandlungsrichtlinie ab.</i></p>
Zypern	<p>Gleichbehandlungsgesetz Nr. 59(I)/2004 (Rasse oder ethnische Herkunft); Gesetz über Menschen mit Behinderungen (Novelle) Nr. 57(I)/2004. Gleichbehandlungsgesetz Nr. 58(I)/2004 (Beschäftigung und Beruf).</p> <p><i>Deckt Rasse oder ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter und sexuelle Ausrichtung ab.</i></p> <p>Verwaltungskommissargesetz (Novelle) Nr. 36(I)/2004; Gesetz Nr. 42(I)/2004 zur Bekämpfung von Rassismus und anderen Diskriminierungen (Kommissar).</p> <p><i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in den 2 Richtlinien und zusätzliche Gründe ab.</i></p>

Lettland	Arbeitsgesetz, verabschiedet 2001, geändert am 7. Mai 2004. <i>Deckt eine nicht erschöpfende Liste von Diskriminierungsgründen ab, erwähnt aber die sexuelle Ausrichtung nicht ausdrücklich.</i>
Litauen	Gesetz über Chancengleichheit, in Kraft seit 1. Januar 2005, Strafgesetzbuch in der geänderten Fassung vom 1. Mai 2003. <i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in den 2 Richtlinien ab.</i>
Luxemburg	Keine Verabschiedung oder Änderung von Rechtsvorschriften seit Erlass der Richtlinien.
Ungarn	Gesetz CXXV 2003 über die Gleichbehandlung und die Förderung der Chancengleichheit; Regierungsdekret 362/2004 über die Gleichbehandlungsstelle und ihre detaillierte Verfahrensordnung. <i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in den 2 Richtlinien und zusätzliche Gründe einschließlich Geschlecht ab.</i>
Malta	Beschäftigungs- und Arbeitsbeziehungsgesetz 2002 und Rechtshinweis Nr. 461/2004 (Gleichbehandlung in beschäftigungsrechtlichen Regelungen); Chancengleichheitsgesetz 2000 (Menschen mit Behinderungen). <i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in den 2 Richtlinien ab.</i>
Niederlande	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz 1994, geändert durch EG-Umsetzungsgesetz 2004; Altersdiskriminierungsgesetz vom 17. Dezember 2003; Gesetz über Gleichbehandlung aufgrund einer Behinderung oder einer chronischen Krankheit vom 3. April 2003. <i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in den 2 Richtlinien und zusätzliche Gründe einschließlich Geschlecht ab.</i>
Österreich	<i>Bund:</i> Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (verabschiedet 1993, geändert 2004), Gleichbehandlungsgesetz, Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (alle seit 1. Juli 2004 in Kraft). <i>Länder:</i> Landesgleichbehandlungsgesetz (Steiermark); Wiener Dienstordnung, Wiener Antidiskriminierungsgesetz; Niederösterreichisches Gleichbehandlungsgesetz; Kärntner Antidiskriminierungsgesetz. <i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in den 2 Richtlinien und Geschlecht ab. Behinderung bislang nur im Landesrecht abgedeckt.</i>
Polen	Arbeitsgesetzbuch (zuletzt geändert am 14. November 2003); Gesetz vom 20. April 2004 über Beschäftigungsförderung und die Arbeitsmarktinstitutionen; Ministerratsverordnung vom 25. Juni 2002 über den Bevollmächtigten der Regierung für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Gesetz über nationale und ethnische Minderheiten und über Regionalsprachen (verabschiedet am 6. Januar 2005, in Kraft seit 1. Mai 2005). <i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in den 2 Richtlinien und zusätzliche Gründe einschließlich Geschlecht ab.</i>
Portugal	Gesetz 18/2004 über Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft; Gesetzesdekret 251/2002; Gesetz 38/2004 über Maßnahmen zur Wiedereingliederung und Beteiligung von Menschen mit Behinderungen; Gesetz 16/2001 über Religionsfreiheit. Gesetz 99/2003 über das Arbeitsgesetzbuch, Gesetz 35/2004 zur Regelung des Arbeitsgesetzbuches. <i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in den 2 Richtlinien und zusätzliche Gründe einschließlich Geschlecht ab.</i>
Slowenien	Gesetz über die Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes 2004; Gesetz über die berufliche Wiedereingliederung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen 2004; Beschäftigungsbeziehungsgesetz 2003. <i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in den 2 Richtlinien und zusätzliche Gründe einschließlich Geschlecht ab.</i>
Slowakei	Gesetz Nr. 365/2004 Slg. über Gleichbehandlung in bestimmten Bereichen und Schutz vor Diskriminierung zur Änderung und Ergänzung einiger anderer Gesetze (Antidiskriminierungsgesetz); Gesetz Nr. 308/1993 Slg. über die Einrichtung des slowakischen Nationalen Zentrums für Menschenrechte, zuletzt geändert 2004 Slg.; Arbeitsgesetzbuch Nr. 311/2001 Slg., zuletzt geändert durch Gesetz Nr. 365/2004. <i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in den 2 Richtlinien ab.</i>
Finnland	Nichtdiskriminierungsgesetz 21/2004; Strafgesetzbuch in der durch das Gesetz 302/2004 geänderten Fassung; Arbeitsvertragsgesetz, in der durch das Gesetz 23/2004 geänderten Fassung. <i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in den 2 Richtlinien und zusätzliche Gründe einschließlich Geschlecht ab.</i>
Schweden	Gesetz über das Verbot der ethnischen Diskriminierung (1999:130), zuletzt geändert durch Gesetz 2003:308; Gesetz über das Verbot der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben (1999:132), geändert durch Gesetz 2003:309; Gesetz über das Verbot von Diskriminierung im Arbeitsleben aufgrund der sexuellen Ausrichtung (1999:133), geändert durch Gesetz 2003:310; Gesetz über Gleichbehandlung von Studierenden an Hochschulen (2001:1286), geändert durch Gesetz 2003:311; Diskriminierungsverbotsgesetz (2003:307), geändert durch Gesetz 2004:1089. Rechtsvorschriften gegen Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung im Bereich der sozialen Sicherheit seit Januar 2005 in Kraft. <i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in den 2 Richtlinien mit Ausnahme des Alters ab.</i>
Vereinigtes Königreich	<i>Großbritannien:</i> Rassenbeziehungsgesetz 1976, zuletzt geändert durch die Rassenbeziehungsverordnung 2003. <i>Nordirland:</i> Rassenbeziehungsordnung (NI) 1997, zuletzt geändert durch die Verordnung zur Rassenbeziehungsordnung 2003. <i>Deckt Rasse und nationale Herkunft ab.</i> <i>Großbritannien:</i> Behinderungsdiskriminierungsgesetz 1995, zuletzt geändert durch die Behinderungsdiskriminierungsverordnung 2003; Verordnung 2003 zum Behindertendiskriminierungsgesetz 1995 (Renten); Beschäftigungsgleichstellungsverordnung (Religion oder Weltanschauung) 2003; Beschäftigungsgleichstellungsverordnung (sexuelle Ausrichtung) (Novellierung) 2003. <i>Nordirland:</i> Verordnung über faire Beschäftigung und Behandlung (NI) 1998, zuletzt geändert durch Verordnung über faire Beschäftigung 2003; Beschäftigungsgleichstellungsverordnung (sexuelle Ausrichtung) (NI) 2003; Verordnung (NI) 2004 zur Änderung des Behinderungsdiskriminierungsgesetzes 1995. <i>Deckt Religion oder Weltanschauung, Behinderung, sexuelle Ausrichtung und in Nordirland auch politische Anschauung ab.</i>

ÜBERSICHT: STAND DER UMSETZUNG DER RICHTLINIEN (AM 1. APRIL 2005)

Bulgarien	Diskriminierungsschutzgesetz 2003, seit Januar 2004 in Kraft. <i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in den 2 Richtlinien und zusätzliche Gründe einschließlich Geschlecht ab.</i>
Rumänien	Verordnung zur Vorbeugung und Bestrafung aller Formen von Diskriminierung, erlassen im August 2000; Gesetz Nr. 48 vom 16. Januar 2002 zur Genehmigung der Verordnung mit einigen wenigen Änderungen. <i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in den 2 Richtlinien und zusätzliche Gründe einschließlich Geschlecht ab.</i>
Norwegen	Rechtsvorschriften zur „Umsetzung“ der Bestimmungen der Gleichbehandlungsrichtlinie (2000/78) traten am 1. Mai 2004 in Kraft.

In der **Tschechischen Republik** (Antidiskriminierungsgesetz zur Umsetzung der beiden Richtlinien), **Frankreich** (Reform des Behinderungsgesetzes von 1975), **Deutschland** (zu den beiden Richtlinien und zur Richtlinie 2002/73/EG über die Gleichbehandlung von Mann und Frau), **Luxemburg** (Gesetz 5248 zur Umsetzung der Rassendiskriminierungsrichtlinie und Gesetz 5249 zur Umsetzung zur Gleichbehandlungsrichtlinie) und **Österreich** (Gesetzesentwurf für eine Neufassung des Behindertengleichstellungsgesetzes) durchlaufen Gesetzesvorlagen das Parlamentsverfahren. In **Lettland** ging ein umfassendes Antidiskriminierungsgesetz im April 2004 durch die erste Lesung im Parlament. Das Vorhaben scheint jedoch von der neuen Regierung aufgegeben worden zu sein, die die Richtlinien offenbar durch Novellierung einer Reihe geltender Gesetze umsetzen will. In **Spanien** wurde ein Gesetzesentwurf über Tarifvertragsklauseln zur Vertragsbeendigung, wenn Arbeitnehmer das Rentenalter erreichen, im Dezember 2004 von der Regierung angenommen und liegt jetzt dem Parlament vor. In **Zypern** liegt derzeit ebenfalls ein Gesetzesentwurf zur Abschaffung der gesetzlichen Höchstaltersgrenze von 60 Jahren für die Mitgliedschaft in der Kommission für das öffentliche Bildungswesen (die für Einstellungen und andere arbeitsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit Lehrern im staatlichen Bildungssektor zuständig ist) im Parlament.

Im **Vereinigten Königreich** machte ein Gesetz über Diskriminierung wegen einer Behinderung gute Fortschritte im Parlament. Zudem veröffentlichte die Regierung im März 2005 ein neues Gleichstellungsgesetz, das zum einen die Bildung einer Kommission für Gleichstellung und Menschenrechte vorschlägt und zum anderen den Schutz vor Diskriminierung aufgrund der Religion oder der Weltanschauung auf die Versorgung der Öffentlichkeit mit Gütern, Einrichtungen und Dienstleistungen, die Bereitstellung und Verwaltung von Räumlichkeiten und die Ausübung öffentlicher Ämter ausdehnen soll. In Nordirland fand eine öffentliche Anhörung über Optionen für ein neues einheitliches Gleichstellungsgesetz statt, das die bestehenden Rechtsvorschriften gegen Diskriminierung, soweit dies praktikabel ist, harmonisieren und die jetzigen Bestimmungen gegebenenfalls aktualisieren und erweitern soll. Im Herbst 2005 findet eine Anhörung über Regelungsentwürfe zur Behindertenbildung statt, die im September 2006 in Kraft treten sollen.

In **Norwegen** liegen mittlerweile ein Vorschlag für ein Gesetz zum Verbot von Diskriminierung aufgrund der Ethnizität, der Religion usw. sowie ein weiterer Vorschlag für ein Gesetz über den Ombudsmann für Gleichstellung und gegen Diskriminierung (aus den 5 in den Richtlinien genannten Gründen) und über die Beschwerdestelle für Gleichstellung und gegen Diskriminierung vor.

In **Estland** müssen noch Rechtsvorschriften zur Übernahme der nicht beschäftigungsrelevanten Aspekte der Rassendiskriminierungsrichtlinie eingeführt werden. In **Spanien** soll noch ein Königliches Dekret über die Zusammensetzung und die Aufgaben des Rates für die Förderung der Gleichbehandlung aller Menschen ohne Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft erlassen werden, damit diese Fachstelle ihre Arbeit aufnehmen kann.

SCHUTZ UND DURCHSETZUNG INDIVIDUELLER RECHTE

Die durch die Rassendiskriminierungs- und die Gleichbehandlungsrichtlinie geschützten individuellen Rechte müssen durch Maßnahmen auf nationaler Ebene angemessen durchgesetzt werden. In den meisten EU-Mitgliedstaaten werden entsprechende Fälle von Zivil- und Arbeitsgerichten, manchmal auch von Strafgerichten, verhandelt und entschieden. In einigen Ländern gibt es hierzu auch Alternativen einschließlich Verwaltungsverfahren vor Gleichstellungsstellen. Schlichtungsverfahren sind als Möglichkeit zur Beilegung von Diskriminierungsstreitigkeiten ebenfalls weit verbreitet.

In der Regel können Diskriminierungsoffer dadurch Wiedergutmachung erreichen, dass sie sich vor einem nationalen Gericht auf das nationale Antidiskriminierungsrecht berufen. Die Richtlinien schützen Einzelne aber auch in Fällen, in denen sie nicht ordnungsgemäß oder vollständig in nationales Recht umgesetzt wurden (siehe Kästen).

Rechte Einzelner in Fällen, in denen die Richtlinien nicht vollständig umgesetzt wurden

Handelt es sich bei demjenigen, der angeblich diskriminiert, um den Staat oder eine öffentliche Einrichtung, können die Bestimmungen der Antidiskriminierungsrichtlinien, die klar, eindeutig und unbedingt sind, direkt vor nationalen Gerichten geltend gemacht werden. Diese Bestimmungen haben definitionsgemäß „*unmittelbare vertikale Wirkung*“. Dies bedeutet, dass sich, wenn ein Mitgliedstaat die Richtlinien nicht rechtzeitig oder nicht ordnungsgemäß umgesetzt hat, Einzelpersonen, die geltend machen, von einer staatlichen Stelle diskriminiert worden zu sein, trotzdem auf die Richtlinienbestimmungen berufen können.

Handelt es sich bei demjenigen, der angeblich diskriminiert, um eine andere Einzelperson oder eine private Körperschaft, müssen die nationalen Gerichte von der „*mittelbaren Wirkung*“ der Richtlinien ausgehen und alles tun, um das nationale Recht in Übereinstimmung mit dem Gemeinschaftsrecht auszulegen. Dies bedeutet, dass sie das nationale Recht so weit wie möglich nach dem Wortlaut und dem Zweck der Richtlinie auslegen müssen, damit das von der Richtlinie beabsichtigte Ergebnis erreicht wird. Dabei ist unerheblich, ob das nationale Recht vor oder nach der Richtlinie erlassen wurde (Rechtssache C-106/89 *Marleasing* [1990] ECR 4135).

Um sicherzustellen, dass die Mitgliedstaaten die Gleichbehandlungsrichtlinien ordnungsgemäß übernehmen, wird ein dritter Gemeinschaftsgrundsatz herangezogen, das Prinzip der „*Staatshaftung*“ (Rechtssachen C-6 und C-9/90 *Francovich*, verbundene Rechtssachen C-46/93 *Brasserie du Pêcheur* und C-48/93 *Factortame*). Gilt bis Ablauf der Umsetzungsfrist kein nationales Recht zur Umsetzung einer Richtlinie oder läuft das nationale Recht dem Gemeinschaftsrecht zuwider, muss der Mitgliedstaat den Verlust, der durch die Nichtumsetzung der Richtlinie entsteht, ausgleichen. Für die Haftung des Staates muss eine Reihe von Bedingungen erfüllt sein: 1. Das Ziel der Gemeinschaftsbestimmung, gegen die verstoßen wurde, muss darin bestehen, dem Einzelnen Rechte zu gewähren. 2. Der Verstoß muss schwerwiegend genug sein. 3. Es muss ein kausaler Zusammenhang zwischen dem Versäumnis des Staates und dem Schaden, der den Betroffenen entstanden ist, bestehen. Die nationalen Gerichte können dazu aufgefordert werden zu entscheiden, ob der Mitgliedstaat die Gleichbehandlungsrichtlinien falsch umgesetzt hat. Befindet ein Gericht, dass dem so war und diese Bedingungen erfüllt sind, hat der Kläger gegebenenfalls Anspruch auf Schadenersatz in Geld.

Die nationalen Gerichte können auch dem Europäischen Gerichtshof Fragen zur Auslegung bestimmter Anforderungen der Richtlinien vorlegen. Dieser prüft die Frage und entscheidet durch Erlass eines Urteils.

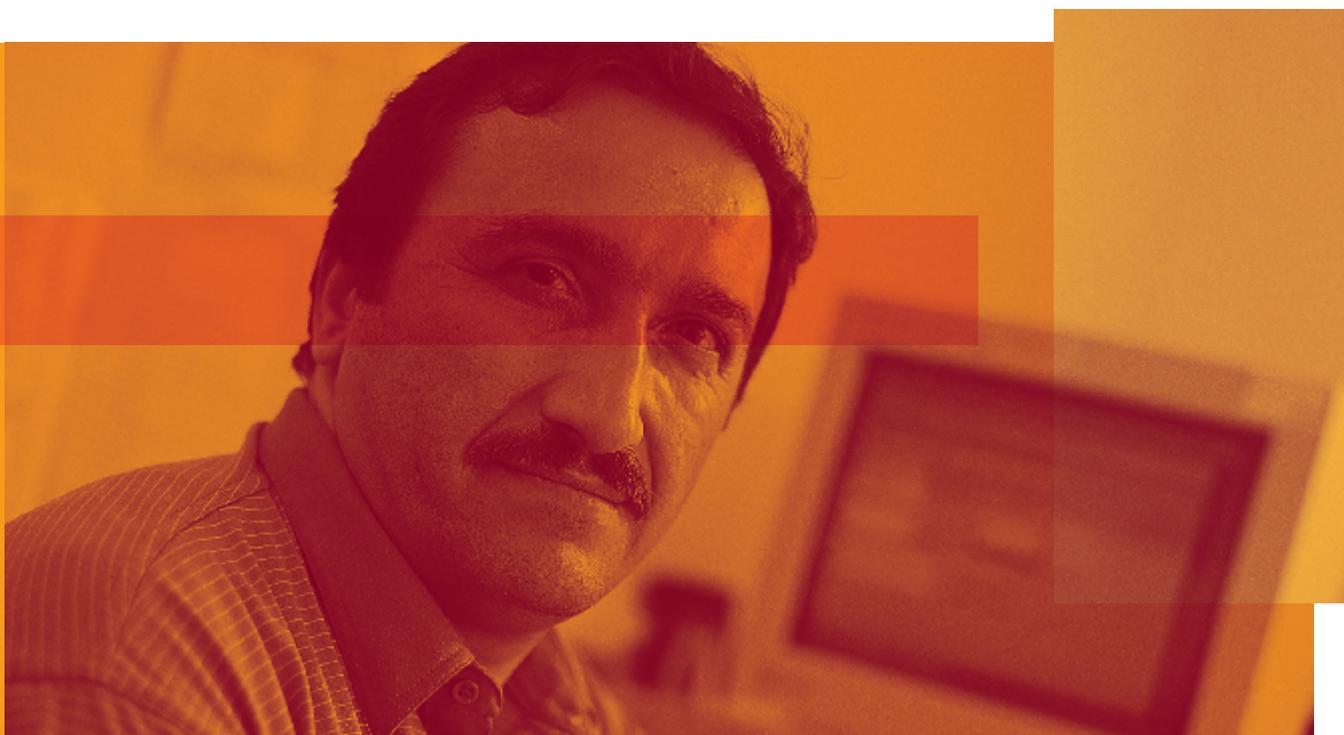
Die Rolle des Europäischen Gerichtshofs

Ist sich ein nationales Gericht unsicher, ob die Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinien korrekt erfolgt ist oder wie eine Bestimmung in den Richtlinien auszulegen ist, kann und sollte es den Europäischen Gerichtshof (EuGH) um eine Vorabentscheidung über die Auslegung der Richtlinien bitten, damit dieser zuvor sein Urteil in der Sache fällen kann (Artikel 234 EG-Vertrag). Letztinstanzliche Gerichte (deren Entscheidungen nicht mehr angefochten werden können) sind verpflichtet, diese Fragen dem EuGH vorzulegen. In seiner Antwort prüft der EuGH die einschlägige Bestimmung der Richtlinien und teilt unter Berücksichtigung der Umstände des nationalen Falles seine Auslegung mit. Der EuGH wird sich dabei auch mit etwaigen Bemerkungen der Regierungen der Mitgliedstaaten oder der Kommission befassen. Die Vorabentscheidungsurteile des EuGH sind außerordentlich wichtig für die ordnungsgemäße und einheitliche Anwendung der Richtlinienbestimmungen. Vorabentscheidungsurteile waren zum Beispiel ausschlaggebend für die Auslegung des EU-Rechts über die Geschlechtergleichstellung. NRO, Gewerkschaften und andere interessierte Organisationen in den Mitgliedstaaten können durch strategisch eingeleitete Verfahren, die die nationalen Gerichte zwingen, den EuGH um eine Vorabentscheidung zu ersuchen, eine Klärung der Richtlinienbestimmungen erreichen und die Rechtslage in ihrem Land ausloten.

So legten zwei deutsche Gerichte dem EuGH Fragen zur Übereinstimmung einer Regelung des nationalen Rechts, nach der befristete Verträge mit Arbeitnehmern über 52 abgeschlossen werden können, mit der Gleichbehandlungsrichtlinie vor (Rechtssachen C-144/04 *Mangold*, Amtsblatt C 146/01 vom 29.5.2004, und C-261/04 *Schmidt*, Amtsblatt C 228/41 vom 11.9.2004, die letztere wurde mittlerweile allerdings zurückgezogen – EU-Amtsblatt siehe <http://europa.eu.int/eur-lex/>).

Ein ungarisches Gericht legte dem EuGH die Frage vor, ob eine Bestimmung des ungarischen Strafbuches, wonach wer in der Öffentlichkeit das aus einem fünfzackigen roten Stern bestehende Symbol gebraucht oder trägt, ein Vergehen verübt, mit dem gemeinschaftsrechtlichen Grundsatz der Nichtdiskriminierung vereinbar ist (Rechtssache C-328/04 *Vajnai Attila*, Amtsblatt C 262/15 vom 23.10.2004). Die Frage ist, ob die Rassendiskriminierungsrichtlinie es erlaubt, dass Menschen ihre politischen Überzeugungen mit einem Symbol zum Ausdruck bringen. Ein spanisches Gericht ersuchte den EuGH um eine Vorabentscheidung zur Auslegung des Begriffs der Behinderung zum Zwecke des Schutzes, den die Richtlinie 2000/78 gewährt (Rechtssache C-13/05 *Chacón Navas*, Amtsblatt C 69/08 vom 19.3.2005).

Vorabentscheidungsersuchen dieser Art können langwierig sein, besonders wenn die Frage von einem letztinstanzlichen Gericht kommt. Es ist zu erwarten, dass Fragen nationaler Gerichte im Zusammenhang mit den Gleichbehandlungsrichtlinien und etwaige Vorabentscheidungsurteile des Europäischen Gerichtshofs in den kommenden Jahren ständig zunehmen werden. Mittlerweile sind auch in den Mitgliedstaaten erste nationale Urteile zu den Gleichbehandlungsrichtlinien ergangen (Beispiele siehe Kästen).



Diskriminierungsverfahren vor nationalen Gerichten

Belgien und Frankreich: Vermieter wegen Rassendiskriminierung verurteilt

Im Dezember 2004 befand das Strafgericht Antwerpen (Belgien) einen Vermieter wegen Diskriminierung für schuldig, weil er sich geweigert hatte, sein Haus an ein belgisches Paar kongolesischer Herkunft zu vermieten. Der Hauseigentümer hatte die Immobilienagentur angewiesen, „möglichst nicht an Ausländer zu vermieten“. Das Zentrum für Chancengleichheit und Bekämpfung des Rassismus, die zuständige Fachstelle in Belgien, war neben dem Staatsanwalt an dem Verfahren beteiligt. Im Durchschnitt haben 7 % der Rassismusbeschwerden, die jedes Jahr bei dem Zentrum eingehen, mit dem Wohnungswesen zu tun. Der Hauseigentümer wurde zur Zahlung von 250 EUR Schadenersatz an das Zentrum verurteilt.

Im September 2004 verurteilte das Strafgericht Grenoble (Frankreich) eine Grundstückseigentümerin, weil sie sich geweigert hatte, ein Stück Land an einen „Araber“ zu verkaufen, mit dem Argument, sie habe Angst vor Problemen mit den Nachbarn gehabt. Das Gericht verurteilte sie zu einer Geldstrafe von 10 000 EUR, zu einer Freiheitsstrafe von vier Monaten auf Bewährung und zu Schadenersatz in Höhe von 1 500 EUR an den Käufer und 500 EUR an seine Frau. Das Gericht ordnete weiter an, dass der Schuldspruch im Fachblatt des Immobilienmaklerverbands veröffentlicht wird, und sprach zwei NRO, die Opfer unterstützen, MRAP und SOS Racism, Schadenersatz zu.

Finnland: Aufhebung eines Kirchenbeschlusses, der in eingetragenen gleichgeschlechtlichen Partnerschaften Lebenden verbot, Kaplan zu werden

Das Verwaltungsgericht Vaasa hob vor kurzem einen Beschluss der Evangelisch-Lutherischen Kirche auf, dass eine Bewerberin nicht zur Kaplanin ernannt werden konnte, weil sie öffentlich in einer gleichgeschlechtlichen Beziehung lebt und angekündigt hatte, die Beziehung amtlich eintragen zu lassen. Das Gericht befand dies als Verstoß gegen das Nichtdiskriminierungsgesetz, das Diskriminierung *unter anderem* aufgrund der sexuellen Ausrichtung oder „aus anderen mit einer Person verbundenen Gründen“ verbietet. Als einen solchen anderen Grund nannte das Gericht das Leben in einer gleichgeschlechtlichen Beziehung. Das finnische Kirchenrecht, z. B. die Kirchenordnung oder das Kirchengesetz, kennt eine Ausnahme wie die bei „religiösem Ethos“ in Artikel 4 Absatz 2 der Gleichbehandlungsrichtlinie nicht.

Irland: Arbeitsgericht beruft sich bei der Entscheidung, dass eine Kündigung aufgrund der Rasse unfair ist, auf die Rassendiskriminierungsrichtlinie

Das irische Beweislastrecht stand vor der Umsetzung nicht in Einklang mit den Richtlinien. Als das Arbeitsgericht am 8. März 2004 in der Sache *Citibank gegen Massinde Ntoko* (EED0456) verhandelte, waren die Rassendiskriminierungs- und die Gleichbehandlungsrichtlinie noch nicht in irisches Recht umgesetzt. Das Gericht stützte sich jedoch direkt auf die Beweislastbestimmung der Rassendiskriminierungsrichtlinie, als es feststellte, dass die Citibank einen kongolesischen Arbeitnehmer wegen seiner Rasse diskriminierte, als sie ihm wegen eines persönlichen Telefonanrufs während der Arbeit kündigte. Das Gericht bezog sich dabei auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, nach der sich ein Gericht bei der Auslegung des nationalen Rechts in Fällen, an denen Einzelpersonen beteiligt sind, auf eine nicht umgesetzte Richtlinie berufen kann. Die nationalen Gerichte müssen die nationalen Regelungen so weit wie möglich nach dem Wortlaut und dem Zweck der Richtlinien auslegen, damit das von der Richtlinie beabsichtigte Ergebnis erreicht wird. Die Beklagte wurde zur Zahlung von Schadenersatz in Höhe von 15 000 EUR an den Kläger verurteilt (2 000 EUR für Verdienstausschlag und 13 000 EUR für Nichtvermögensschaden zum Ausgleich der erlittenen Demütigung und der Beraubung des Grundrechts auf Gleichbehandlung und Freiheit von Rassenvorurteilen).

Ungarn: das Recht von NRO, in Diskriminierungsfällen von öffentlichem Interesse als Kläger aufzutreten

Eine Schwulen-und-Lesben-NRO reichte Klage gegen die Gáspár-Károli-Universität der Reformierten Kirche ein, weil diese ihrer Ansicht nach schwule Theologiestudenten diskriminiert. Nachdem der Rat der Theologischen Fakultät einen Theologiestudenten, der seine Homosexualität einem seiner Professoren gestanden hatte, der Universität verwiesen hatte, veröffentlichte er am 10. Oktober 2003 eine allgemeine Erklärung, in der es hieß: „Die Kirche kann... die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Pastoren und Religionslehrern, die eine homosexuelle Lebensweise führen oder fördern, nicht billigen.“ Die Gerichte der ersten und zweiten Instanz entschieden, dass die Universität in den verfassungsmäßigen Grenzen von ihrem Recht auf freie Meinungsäußerung Gebrauch gemacht und Homosexuelle nicht diskriminiert habe. Die NRO plant, die Überprüfung durch den Obersten Gerichtshof zu beantragen.

Dieser Fall hatte bedeutsame Auswirkungen für NRO, die Verfahren wegen sexueller Ausrichtung in öffentlichem Interesse (*actio popularis*) anstrengen. Der Gerichtshof stellte fest, dass Homosexualität ein der Persönlichkeit des Menschen innewohnendes Merkmal ist. Dies ist eine Vorbedingung für eine „actio popularis“-Klage nach dem ungarischen Gleichbehandlungsgesetz. Außerdem müssen NRO nicht warten, bis Diskriminierung tatsächlich stattgefunden hat. Es genügt, wenn eine Verletzung von Rechten durch ein diskriminierendes Gesetz, eine diskriminierende Praxis usw., das oder die sie anfechten, in der Zukunft stattfinden könnte.

Slowenien: Verfassungsgerichtsurteil zu einer Verordnung, die den Bau von Moscheen einschränkt

Im Juli 2004 entschied das slowenische Verfassungsgericht, dass die Frage in einem Referendum, ob eine Verordnung der Stadt Ljubljana in Kraft gesetzt werden sollte, einen Verstoß gegen das verfassungsmäßige Recht darstellte, frei seine Religion zu praktizieren. In dieser Verordnung wurden nämlich die Bedingungen für die Errichtung von Bauten festgelegt, die für religiöse und kulturelle Aktivitäten der islamischen Religionsgemeinschaft verwendet werden sollen. Das Verfassungsgericht erklärte, dass die Absicht, in einem Referendum über Bodennutzungsbedingungen zu entscheiden, den Bau einer Moschee de facto unmöglich macht und deshalb die Abhaltung eines Referendums über die Verordnung der Entscheidung darüber gleichkommen würde, ob die Mitglieder der islamischen Religionsgemeinschaft ihre Religion in der Moschee frei praktizieren können oder nicht, was verfassungswidrig ist.

Schweden: positive Maßnahme auf Ethnizitätsbasis beim Hochschulzugang

Die Universität Uppsala führte „alternative Auswahlkriterien“ für Jurastudenten ein, nach denen 10 % der Jura-Studienplätze für Bewerber reserviert werden, deren beide Eltern „im Ausland geboren“ sind. Dies entsprach der Rechtslage seit Januar 2003, durch die der Pluralismus in der Hochschulbildung gefördert werden sollte. Die Praxis wurde von zwei Frauen angefochten, die sich mit guten Noten beworben hatten und zum Studium zugelassen worden wären, wenn es die alternativen Auswahlkriterien nicht gegeben hätte. Sie machten geltend, dass die Auswahlkriterien nach dem Hochschulstudentengesetz 2001 diskriminierend seien, das ausdrücklich keine bevorzugte Behandlung vorsieht. Das Bezirksgericht Uppsala befand im Januar 2005, dass die Praxis der Universität dem Verbot der unmittelbaren Diskriminierung zuwiderläuft, und berief sich auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zu geschlechtsspezifischen positiven Maßnahmen, nach der positive Maßnahmen nicht zulässig sind, wenn ein klarer Unterschied zwischen den Leistungen der Bewerber besteht. Jeder der beiden Frauen wurde Schadenersatz in Höhe von 75 000 SEK (ca. 7 500 EUR) zugesprochen. Gegen das Urteil wird wahrscheinlich Berufung eingelegt.

Niederlande: keine angemessenen Vorkehrungen in der Berufsbildung getroffen

Ein Antidiskriminierungsbüro klagte gegen eine Vereinigung, die Prüfungen für den Hotel- und Gaststättensektor organisiert, mit der Begründung, die Vereinigung habe gegen das Gesetz über Gleichbehandlung aufgrund einer Behinderung oder einer chronischen Krankheit verstoßen, weil sie keine angemessenen Vorkehrungen in der Berufsbildung getroffen habe. Die Vereinigung hatte Bewerbern mit einer Lesebehinderung „bedarfsgerechte“ Prüfungen angeboten. Für die „bedarfsgerechte“ Prüfung wurden jedoch 90 EUR zusätzlich berechnet. Die Gleichbehandlungskommission war gleichfalls der Ansicht, dass dies nicht mit der gesetzlichen Verpflichtung, für Menschen mit Behinderung angemessene Vorkehrungen zu treffen, zu vereinbaren ist. Da die in diesem Fall erforderlichen Vorkehrungen die Vereinigung nicht unverhältnismäßig belasteten, befand die Kommission, dass die Vereinigung gesetzwidrig diskriminiert hatte (Rechtssache 2004/140 vom 26. Oktober 2004).

Spanien: Tarifvertragsklauseln über Zwangsruhestand mit 65 vom Obersten Gerichtshof aufgehoben

Der Oberste Gerichtshof hob in zwei Urteilen vom 9. März 2004 Klauseln in Tarifverträgen auf, die Arbeitnehmer zum Ruhestand mit 65 zwangen, da es keine nationale Regelung gab, die eine solche Zwangsverrentung zuließ. Der Gerichtshof berief sich auf die Gleichbehandlungsrichtlinie und zog den Schluss, dass Arbeitnehmer zum Ruhestand mit 65 zu zwingen, eine Diskriminierung aufgrund des Alters darstellt, wenn keine Regelung vorliegt, die Ungleichbehandlungen wegen des Alters durch „rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung“ rechtfertigt.

Im Dezember 2004 erließ die spanische Regierung ein Gesetz, um durch die Verbindung mit „rechtmäßigen Zielen aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung“ die Wiederaufnahme derartiger Klauseln in Tarifverträge zu ermöglichen. Dies bedeutet, dass diese Klauseln, sobald das Gesetz vom Parlament verabschiedet wurde, keine Diskriminierung aufgrund des Alters mehr darstellen können, vorausgesetzt jedoch, sie sind objektiv und angemessen gerechtfertigt.

Vereinigtes Königreich: erste gerichtliche Entscheidung zur Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung nach der Verordnung zur Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinie

Im Januar 2005 wurde zum ersten Mal durch ein Gericht ein Verstoß gegen die Beschäftigungsgleichstellungsverordnung (sexuelle Ausrichtung) 2003 festgestellt. Das Arbeitsgericht Stratford in London befand, dass der Kläger, ein leitender Angestellter, geraume Zeit anhaltenden Schikanen durch Vorgesetzte seiner Firma Cleanaway ausgesetzt war und dadurch gezwungen wurde, seine mit 54 000 GBP (ca. 78 400 EUR) pro Jahr vergütete Stelle aufzugeben. Ihm wurde Schadenersatz in Höhe von 35 345 GBP (ca. 51 300 EUR) wegen unfairer fingierter Entlassung, Belästigung und Diskriminierung zugesprochen. Das Gericht erklärte, dass sein Arbeitgeber das Problem trotz früherer Beschwerden eines anderen homosexuellen Mitarbeiters nicht sehen oder nicht lösen wollte. Die Personalabteilung von Cleanaway war nicht fähig, ihren Führungskräften klar zu machen, dass Anspielungen auf die sexuelle Ausrichtung unerträglich sind.

Rechtsbehelfe und Sanktionen zur Wiedergutmachung von Verletzungen individueller Rechte

Die nationalen Gerichte müssen laut der Richtlinien für zufrieden stellende Rechtsbehelfe bei Verstößen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz Sorge tragen. Die Sanktionen gegen Diskriminierer müssen *wirksam* (d. h. das gewünschte Ergebnis erzielen), *verhältnismäßig* (d. h. die Schwere und die Art des erlittenen Verlustes und/oder Schadens angemessen widerspiegeln) und *abschreckend* (d. h. von zukünftigem diskriminierendem Verhalten abhalten) sein. Für eine genaue Bewertung, ob die in den jeweiligen EU-

Mitgliedstaaten geltenden Sanktionen diese Anforderung erfüllen oder nicht, ist es noch zu früh. Erst wenn mehr Verfahren von den nationalen Gerichten entschieden wurden, wird sich ein klareres Bild ergeben.

Einige Mitgliedstaaten verhängen bei bestimmten Formen von Diskriminierung traditionell strafrechtliche Sanktionen, insbesondere Geldbußen und Freiheitsstrafen. Da die EG-Richtlinien aber in der Regel durch das Zivil-, Arbeits- und Verwaltungsrecht durchgesetzt werden, werden vermutlich Strafen wie Schadenersatz in der Zukunft stärker in Gebrauch kommen. Eine finanzielle Entschädigung kann Ausgleich für vergangene oder zukünftige Verluste und die Verletzung von Gefühlen, Ersatz für Personenschaden wie psychischen Schaden oder exemplarischen Schadenersatz zur Bestrafung des Diskriminierers umfassen. Dabei wird, im Gegensatz zu strafrechtlichen Geldbußen, die an den Staat zu zahlen sind, das Opfer entschädigt. Weitere Rechtsbehelfe sind unter anderem vorläufige Schutzmaßnahmen, um die Diskriminierung abzustellen und den Diskriminierer zu verpflichten, Maßnahmen zu ergreifen, die die Wirkungen der Diskriminierung auf das Opfer verhindern oder verringern, wie etwa die Anordnung, das Opfer wieder einzustellen oder einen besonderen Verhaltenskodex einzuführen. Mitunter gibt es auch Sanktionen gegen Unternehmen oder Organisationen, die sich von denen gegen Einzelpersonen unterscheiden.

In sehr vielen Ländern sind Sanktionen speziell zur Wiedergutmachung von Diskriminierungen anstelle oder zusätzlich zu allgemeineren zivil-, straf- oder verwaltungsrechtlichen Sanktionen vorgesehen. Zu den Sanktionen in Belgien zum Beispiel gehören strafrechtliche Geldbußen, Freiheitsstrafe und Schadenersatz, Haftpflicht, Ungültigerklärung von Vertragsklauseln, Anordnung der Einstellung einer diskriminierenden Praktik und Veröffentlichung eines Urteils. In Fällen, in denen Beschäftigte entlassen wurden, weil sie sich über Diskriminierung beschwert hatten (Viktimisierung), können sie entweder wieder eingestellt werden und eine Lohnnachzahlung erhalten oder Schadenersatz in Höhe von sechs Monatsentgelten fordern.

In Italien kann ein Richter nach den Dekreten zur Umsetzung der Richtlinien anordnen, dass das diskriminierende Verhalten abgestellt wird, seine Wirkungen beseitigt werden und die Situation vor der Diskriminierung wiederhergestellt wird. Dem liegt der Gedanke zugrunde, dass jede diskriminierende Handlung gesetzwidrig und folglich nichtig ist. Diskriminierende Entlassungen gelten stets als unwirksam, und unfair entlassene Arbeitnehmer können wieder an ihrem Arbeitsplatz eingestellt werden. Die Richter können auch die Veröffentlichung einer Entscheidung in einer landesweiten Tageszeitung anordnen. Die Opfer können Ersatz für Vermögens- und anderen Schaden fordern. Bei Unternehmen, die der Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Nationalität für schuldig befunden wurden, können etwaige Ausschreibungen, Lieferaufträge oder finanzielle Unterstützung staatlicher Stellen widerrufen werden. In bestimmten Fällen können Unternehmen bis zu zwei Jahre von Ausschreibungen oder finanzieller Unterstützung ausgeschlossen werden.





Equinet, das Europäische Netzwerk der Gleichstellungsstellen, wird von der niederländischen Gleichbehandlungskommission geleitet. Als Sekretariat fungiert die Gruppe Migrationspolitik.

Equinet soll die Zusammenarbeit der Gleichstellungsstellen in der EU – 18 Mitgliedstaaten sind vertreten –, entwickeln und den Informationsaustausch zwischen ihnen erleichtern. Damit soll sichergestellt werden, dass das EU-Gleichstellungsrecht einheitlich angewandt und das Rechtsschutzniveau gegen Diskriminierung angehoben wird.

Wir wollen sowohl den Gleichstellungsstellen helfen, durch den Austausch von juristischem Fachwissen und Meinungen über Durchsetzungsstrategien ihren Auftrag zu erfüllen, als auch den Dialog mit europäischen Institutionen pflegen, um die Berücksichtigung von Gleichstellungserwägungen in der EU-Politik und den EU-Programmen zu fördern.

Equinet beruht auf Arbeitsgruppen, Schulungen für Mitarbeiter und Informationsaustausch über Arbeitspraktiken, geltende Gesetze und die Politik in der EU. Das Netzwerk hilft uns auf diese Weise nicht nur, die Leistungsfähigkeit der Gleichstellungsstellen zu verbessern, sondern auch ihre Unabhängigkeit zu stärken und die Unterstützung, die sie Diskriminierungsopfern leisten, wirksamer zu gestalten. Zusammenarbeit bedeutet auch, dass die Gleichstellungsstellen aus Erfahrungen andernorts lernen und fundiertere Empfehlungen zu Gesetzen und Verfahren in ihren Ländern abgeben können.

Das Netzwerk wird bis Ende 2006 vom Gemeinschaftsaktionsprogramm unterstützt. Eines unserer unmittelbaren Ziele ist deshalb, die Voraussetzungen für die Eigenträgfähigkeit in der Zeit danach zu schaffen.

ALEX-GEERT CASTERMANS, VORSITZENDER DER GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION, NIEDERLANDE



Gleichstellungsstellen in den EU-Mitgliedstaaten

Nach Artikel 13 der Rassendiskriminierungsrichtlinie (2000/43/EG) müssen die Mitgliedstaaten eine mit der Förderung der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft befasste Stelle einrichten. Zu ihren Zuständigkeiten muss es gehören, die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen, ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung nachzugehen, unabhängige Untersuchungen durchzuführen sowie unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu Aspekten vorzulegen, die mit Diskriminierungen in Zusammenhang stehen. Viele Gleichstellungsstellen haben auch den Auftrag, sich neben Rasse und ethnischer Herkunft mit anderen Diskriminierungsgründen zu befassen. Dies ist zwar nach EU-Recht nicht erforderlich, wird aber von der Europäischen Kommission nachhaltig unterstützt (siehe Kasten mit einer Liste von Gleichstellungs- und ähnlichen Stellen in den 25 EU-Mitgliedstaaten und Rumänien und den Diskriminierungsformen, für die sie zuständig sind).

Gleichstellungsstellen (oder ähnliche Einrichtungen)

	Gleichstellungsstelle	Kontakt	Diskriminierungsgründe
Belgien	<i>Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme</i> — <i>Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding</i> — Zentrum für Chancengleichheit und Bekämpfung des Rassismus	Tel. +32 2 212 3000 www.diversiteit.be	Alle Gründe in den beiden Richtlinien sowie weitere Gründe
Tschechische Republik	<i>Veřejný ochránce práv</i> — Ombudsmann	Tel. +420 542 542 111 www.ochrance.cz	Alle Gründe in den beiden Richtlinien sowie Geschlecht
Dänemark	<i>Institut for Menneskerettigheder</i> — Institut für Menschenrechte	Tel. +45 326 988 88 www.humanrights.dk	Rasse und ethnische Herkunft
Deutschland	Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Integrationsbeauftragte) Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen (Behindertenbeauftragter)	Tel. +49 30 20 655-18 35 oder +49 1888-555-1835 www.integrationsbeauftragte.de Tel. +49 1888 5272944 www.behindertenbeauftragter.de	Rasse und ethnische Herkunft Behinderung
Estland	<i>Eesti Vabariigi Õiguskantsler</i> — Amt des Rechtskanzlers der Republik Estland	Tel. +372 693 84 00 www.oiguskantsler.ee	Alle Gründe in den beiden Richtlinien und Geschlecht sowie weitere Gründe
Griechenland	<i>To Συνήγορος του Πολίτη</i> — Ombudsmann der Bürger	Tel. + 30 801 11 25 000 www.synigoros.gr	Alle Gründe
Spanien	<i>Consejo Nacional de la Discapacidad</i> — Nationaler Behindertenrat <i>El Defensor del Pueblo</i> — Ombudsmann	Tel. +34 91 363 70 00 www.mtas.es Tel. +34 91 432 79 00 www.defensordelpueblo.es	Behinderung Alle Gründe
Frankreich	<i>Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité</i> — Hohe Behörde zum Kampf gegen Diskriminierung und für Gleichstellung	Tel. +33 08 1000 50 00 www.le114.com	Alle Gründe in den beiden Richtlinien und Geschlecht sowie weitere Gründe
Irland	<i>The Equality Authority</i> — Gleichstellungsbehörde	Tel. +353 1 417 33 33 www.equality.ie	Alle Gründe in den beiden Richtlinien sowie weitere Gründe
Italien	<i>Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali</i> — Nationales Büro gegen Rassendiskriminierung	Tel. 39 06 42 153261 www.pariopportunita.gov.it	Rasse oder ethnische Herkunft
Zypern	<i>Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως</i> — Büro des Kommissars für die Verwaltung (Ombudsmann)	Tel. +357 22 45 63 00 ombudsman@cytanet.com.cy	Rasse oder ethnische Herkunft sowie Religion, politische oder andere Weltanschauung, Sprache, Nationalität
Lettland	<i>Valsts Cilvēktiesību Birojs</i> — Nationales Amt für Menschenrechte	Tel. +371 728 72 10 www.vcb.lv	Alle Gründe
Litauen	<i>Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba</i> — Amt des Ombudsmanns für Chancengleichheit	Tel. +370 52 61 27 87 www.lygybe.lrs.lt	Alle Gründe in den beiden Richtlinien

Gleichstellungsstellen (oder ähnliche Einrichtungen)

	Gleichstellungsstelle	Kontakt	Diskriminierungsgründe
Luxemburg	<i>Commission spéciale permanente contre la discrimination raciale</i> — Ständige Sonderkommission gegen Rassendiskriminierung	Tel. +352 478 36 92	Rasse oder ethnische Herkunft
Ungarn	<i>Egyenlő Bánásmód Hatóság</i> — Gleichbehandlungsstelle	Tel. +36 1 235 45 05 ebh@icsszem.hu	Alle Gründe in den beiden Richtlinien und Geschlecht sowie weitere Gründe
Malta	Noch nicht eingerichtet. Die Zuständigkeiten der Nationalen Kommission für die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen könnten erweitert werden		
Niederlande	<i>Commissie Gelijke Behandeling</i> — Gleichbehandlungskommission	Tel. +31 30 888 38 88 www.cgb.nl	Alle Gründe in den beiden Richtlinien und Geschlecht sowie weitere Gründe
Österreich	Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen — Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt	Tel. +43 1 532 02 44	Alle Gründe in den beiden Richtlinien und Geschlecht außer Behinderung
Polen	<i>Rzecznik Praw Obywatelskich</i> — Anwalt für Bürgerrechte (Ombudsmann) <i>Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mezczyzn</i> — Bevollmächtigter der Regierung für die Gleichstellung von Frauen und Männern <i>Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych</i> — Bevollmächtigter der Regierung für behinderte Menschen	Tel. +48 22 55 17 700 www.brpo.gov.pl Tel. +48 22 520 08 31 www.rownystatus.gov.pl Tel. +48 22 826 96 73 www.mpips.gov.pl/ osobyniepelnosprawne.php	Alle Gründe Alle Gründe in den beiden Richtlinien und Geschlecht außer Behinderung Behinderung
Portugal	<i>Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas</i> — Hohes Kommissariat für Immigration und ethnische Minderheiten	Tel. +351 218 10-61 00 www.acime.gov.pt	Rasse und ethnische Herkunft
Slowenien	<i>Urad za enake možnosti</i> — Amt für Chancengleichheit	Tel. +386 1 478 84 60 www.uem-rs.si	Alle Gründe
Slowakische Republik	<i>Slovenského národného strediska pre ľudské práva</i> — Slowakisches Nationales Zentrum für Menschenrechte	Tel. +421 2 572 039 11/14 www.snslp.sk	Alle Gründe
Finnland	<i>Vähemmistövaltuutettu</i> — Ombudsmann für Minderheiten	Tel. + 358 10 60 47048 www.vahemmistovaltuutettu.fi	Rasse und ethnische Herkunft
Schweden	<i>Ombudsmannen mot etnisk diskriminering</i> — Ombudsmann gegen ethnische Diskriminierung <i>Handikappombudsmannen</i> — Ombudsmann für Behinderung	Tel. +46 8 508 887 00 www.do.se Tel. +46 8 20 17 70 www.handikappombudsmannen.se	Rasse und ethnische Herkunft Behinderung
Vereinigtes Königreich	<i>Disability Rights Commission</i> — Kommission für die Rechte Behinderter <i>Equality Commission for Northern Ireland</i> — Gleichstellungskommission für Nordirland <i>Commission for Racial Equality</i> — Kommission für Rassengleichheit	Tel. +44 8457 622 633 www.drc-gb.org Tel. +44 28 90 50 06 00 www.equalityni.org Tel. +44 20 7939 00 00 www.cre.gov.uk	Behinderung Rasse und ethnische Herkunft, religiöse Weltanschauung und politische Anschauung, Geschlecht, Behinderung, sexuelle Ausrichtung Rasse und ethnische Herkunft
Rumänien	<i>Consiliul National pentru Combaterea Discriminării</i> — Nationaler Rat zur Bekämpfung von Diskriminierung	Tel. +40 21 312 6578/79 www.cncd.org.ro	Alle Gründe

Die Lage der Roma in der EU verbessern



Roma ⁽¹⁾ werden seit Jahrhunderten diskriminiert und verfolgt. Obwohl ihre historischen Wurzeln zeitweise umstritten waren, herrscht (insbesondere auf Grund der gewichtigen linguistischen Beweise) nunmehr weitgehend Konsens darüber, dass die Roma von Gruppen abstammen, die gegen Ende des ersten Jahrtausends unserer Zeitrechnung den indischen Subkontinent verließen.

In einigen Ländern werden zwar keine Statistiken über die ethnische Herkunft gesammelt, Schätzungen gehen jedoch davon aus, dass etwa 3-4 Millionen Roma in der EU und vielleicht weitere 2-3 Millionen in Bulgarien und Rumänien leben, die 2007 der EU beitreten sollen.

Die EU-Erweiterung hat die Aufmerksamkeit verstärkt auf die Diskriminierung und Ausgrenzung von Roma-Gemeinschaften in den „neuen“ wie in den „alten“ Mitgliedstaaten gelenkt. Sich diesen Herausforderungen zu stellen, liegt größtenteils in der Zuständigkeit der nationalen, regionalen und lokalen Ebene. Doch die Bemühungen der einzelstaatlichen Stellen und der Organisationen der Zivilgesellschaft können durch eine ganze Reihe von EU-Politiken und -Programmen unterstützt werden. In diesem Teil des Berichts soll ein Überblick über eine Reihe von Initiativen gegeben werden, die die Europäische Kommission in jüngster Zeit zur Förderung der sozialen Eingliederung von Roma ergriffen hat.

ART UND UMFANG DER HERAUSFORDERUNG

Roma werden überall in der EU, wenn auch in unterschiedlichem Maße, diskriminiert und aus der Gesellschaft ausgegrenzt. In allen Ländern, für die Statistiken oder Umfragen vorliegen, zeigt sich, dass Roma einen deutlich niedrigeren Bildungsstand, eine viel höhere Arbeitslosenquote, ein wesentlich geringeres Einkommen und einen schlechteren Gesundheitszustand aufweisen als der Rest der Bevölkerung [siehe hierzu insbesondere Europäische Kommission, *Die Situation der Roma in der erweiterten Europäischen Union* ⁽²⁾]. In vielen Mitgliedstaaten werden Romakinder in der Schule routinemäßig von den anderen Kindern getrennt. Oft gehen sie auf „Sonderschulen“ für Kinder mit Lernschwierigkeiten oder werden in speziellen Klassen untergebracht. Zudem leben viele Roma in benachteiligten Gebieten abseits der übrigen Bevölkerung, in denen die Wohnqualität schlecht ist, es an grundlegenden Dienstleistungen fehlt und der Zugang zu qualitativ befriedigender Gesundheitsversorgung begrenzt ist (siehe Kasten).

(1) Der Begriff „Roma“ wird in diesem Bericht für Personen verwendet, die sich selbst als Roma, Zigeuner, Fahrende, Manouches, Sinti oder anders beschreiben und als „Zigeuner“ betrachtet werden. Mit der Verwendung des Begriffs „Roma“ soll weder die große Vielfalt dieser Gemeinschaften abgewertet noch Stereotypen gefördert werden.

(2) http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/roma04_de.pdf

Die Situation der Roma in den EU-Mitgliedstaaten

Die folgenden statistischen Daten geben einen Eindruck von der Lage der Roma in Europa.

Über die Hälfte der Kinder in Sonderschulen in der Slowakei waren 2002-2003 Roma.

Nur die Hälfte aller Romakinder ging 2003 in Deutschland überhaupt zur Schule, und von denen, die die Schule besuchten, waren bis zu 80 % auf Sonderschulen.

Romakinder sind auch in Ungarn, Bulgarien, Polen und Slowenien in Sonderschulen überrepräsentiert.

Über 85 % der Roma im erwerbsfähigen Alter waren in der Slowakei 2003 amtlich als nicht beschäftigt gemeldet.

Nach einer Ende 2001 durchgeführten UNDP-Umfrage hatten über 80 % der Roma in Bulgarien, Ungarn, Rumänien und der Slowakei ein Einkommen unterhalb der nationalen Armutsschwelle.

Laut UNDP-Umfrage hatten rund 45 % der Roma in Ungarn und der Slowakei keine Toilette im Haus.

Gut 65 % der in Rumänien und 45 % der in Bulgarien befragten Roma lebten in Wohnungen ohne fließendes Wasser.

Quellen: Europäische Kommission, *Die Situation der Roma in der erweiterten Europäischen Union*, und Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (United Nations Development Programme, UNDP), *Avoiding the dependency trap*.

KONZERTIERTE ANSTRENGUNGEN ZUR VERBESSERUNG DER LAGE DER ROMA

Das in Teil I dieses Berichts beschriebene EU-Antidiskriminierungsrecht kann Roma helfen, ihr Recht auf Gleichbehandlung beim Zugang zu Beschäftigung, allgemeiner und beruflicher Bildung, sozialer Sicherheit, Gesundheitsversorgung, Wohnraum, Gütern und Dienstleistungen geltend zu machen. Die Europäische Kommission bildet im Rahmen des Aktionsprogramms der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen neben anderen NRO auch Organisationen, die sich für Roma einsetzen, aus, um ihnen die für die Verteidigung von Diskriminierungsopfern erforderlichen rechtlichen und praktischen Informationen zu vermitteln.

Die EU überwacht aktiv die Achtung und den Schutz von Minderheiten einschließlich der Roma in den Bewerberländern als Teil des Beitrittsprozesses. Die EU-Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit hat in jüngster Zeit ihr Monitoring der Situation der Roma in den EU-Mitgliedstaaten intensiviert. Die Kommission bestärkt außerdem die nationalen Behörden, bei der Aufstellung der nationalen Aktionspläne für Beschäftigung und soziale Eingliederung die Bedürfnisse der Roma-Gemeinschaften zu berücksichtigen.

Die Integration von Roma erhält auch zusätzliche Unterstützung durch EU-Mittel. Die Kommission arbeitet derzeit mit den nationalen Stellen und NRO verstärkt daran, dass die Mittel wirklich ihre jeweilige Zielgruppe erreichen und die Systeme zur Überwachung und Bewertung der Politik verbessert werden. Beispiele für einige der von der EU unterstützten Projekte werden weiter unten vorgestellt.

Um sich mit den vielschichtigen Herausforderungen, vor denen Roma stehen, auseinander setzen zu können, bemüht sich die Kommission, dass die EU-Politiken und -Programme schlüssig ineinander greifen. So wurde als erster Schritt eine Studie in Auftrag gegeben (siehe Kasten), in der die Lage der Roma in der erweiterten EU analysiert und die einschlägigen Politiken untersucht wurden. Die Studie wurde in Zusammenarbeit mit Roma-NRO und in Rücksprache mit den nationalen Behörden erstellt.



Die Situation der Roma in der erweiterten Europäischen Union

In der Studie, die aus den Gemeinschaftsprogrammen zur Bekämpfung von Diskriminierungen und für soziale Eingliederung finanziert wurde, werden die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Roma in den EU-Ländern untersucht, in denen sie am zahlreichsten sind. Davon ausgehend wurde eine Reihe von Empfehlungen für die Bildungs-, Beschäftigungs-, Wohnungs- und Gesundheitspolitik abgegeben. In der Studie wird insbesondere empfohlen, dass die EU:

- das Bewusstsein für die Situation der Roma und die Diskriminierung, die sie erleiden, schärfen und die Auswirkungen der neuen Gesetze im Zuge der Rassendiskriminierungsrichtlinie überwachen sollte;
- die Koordinierung zwischen den einzelnen EU-Politikbereichen und -Programmen und zwischen der EU und anderen internationalen Organisationen verstärken sollte;
- dafür sorgen sollte, dass Roma in die Ausarbeitung, Umsetzung und Bewertung der Politik einbezogen und Roma-Fragen in der jeweiligen EU- und einzelstaatlichen Politik berücksichtigt werden;
- Methoden zur Überwachung und Bewertung der Wirksamkeit von Programmen zur Verbesserung der Lage der Roma etablieren sollte;

dass die Mitgliedstaaten:

- Roma als eigenständige ethnische Gruppe anerkennen sollten, für die vorrangige Maßnahmen im Rahmen der sozialen Eingliederungs- und Beschäftigungspolitik ergriffen werden;
- in Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission Methoden zur Sammlung von Daten über die ethnische Herkunft entwickeln sollten;
- dafür sorgen sollten, dass in allen staatlichen Behörden auf nationaler und lokaler Ebene Stellen eingerichtet werden, die für die Eingliederung von Roma zuständig sind;

und dass Roma-Organisationen:

- aktiver versuchen sollten, Klischeevorstellungen über und Vorurteile gegen Roma auszurotten;
- auf eine Überwachung der Situation ethnischer Minderheiten drängen sollten, um die Probleme, vor denen diese stehen, besser abgrenzen zu können;
- in europäische NRO und Netzwerke, die an der Bekämpfung von Diskriminierungen und Förderung der Grundrechte beteiligt sind, aufgenommen werden sollten.

Der Bericht ist online in Deutsch, Englisch und Französisch erhältlich: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/roma04_de.pdf

Die Kommission hat als Reaktion auf die Empfehlungen der Studie eine spezielle dienststellenübergreifende Gruppe gebildet, deren Aufgabe es ist, das breite Spektrum der Politiken und Programme, die gegenwärtig im Zusammenhang mit Roma-Fragen umgesetzt werden, besser zu koordinieren. In der Gruppe sind vierzehn verschiedene Kommissionsdirektionen vertreten. Sie deckt so nicht nur das Ressort Beschäftigung und Soziales, sondern u. a. auch Erweiterung und Außenbeziehungen, Bildung und Kultur, Justiz und Menschenrechte, Gesundheit, Regionalpolitik und ländliche Entwicklung ab. Das Ziel ist, politische Leitlinien zu entwickeln, Informationen zwischen allen betroffenen Direktionen auszutauschen und dafür zu sorgen, dass die bereitgestellten Mittel bestmöglich genutzt und Lehren aus Erfahrungen der Vergangenheit gezogen werden.

Die EU arbeitet in diesem Bereich auch mit anderen internationalen Organisationen zusammen. So ist die Europäische Kommission beispielsweise Mitglied im Lenkungsausschuss der Initiative *Dekade zur Eingliederung der Roma 2005-2015*, die im Februar 2005 in Sofia gestartet wurde (siehe Kasten).

Dekade zur Eingliederung der Roma 2005-2015

Die Initiative *Dekade zur Eingliederung der Roma* erhielt im Februar 2005 die Rückenstärkung der Regierungen Bulgariens, Kroatiens, der Tschechischen Republik, Ungarns, der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien, Rumäniens, Serbiens und Montenegros und der Slowakei. Sie wird vom Open Society Institute, der Weltbank und einer Reihe weiterer internationaler Organisationen unterstützt.

Die bis 2015 laufende Initiative soll die Kluft zwischen den Roma und der übrigen Bevölkerung in den betroffenen Ländern schließen. Der internationale Lenkungsausschuss, dem Vertreter der beteiligten Regierungen, internationaler Geldgeber und der Roma selbst angehören, hat vier vorrangige Aktionsbereiche (Bildung, Beschäftigung, Gesundheit und Wohnen) und drei bereichsübergreifende Fragen (Armut, Diskriminierung und geschlechterspezifische Fragen) abgesteckt.

Unterstützung für Roma im Rahmen des Phare-Programms

Das Phare-Programm soll den mittel- und osteuropäischen Ländern bei der Lösung wirtschaftlicher und sozialer Probleme und bei der Vorbereitung auf den EU-Beitritt helfen. Seit 1998 wurden weit über 100 Mio. EUR Phare-Gelder für Projekte zur Verbesserung der Situation der Roma-Minderheiten in Ländern, in denen sie einen hohen Anteil der Bevölkerung stellen, aufgewendet. In Bulgarien und Rumänien fließen weiterhin hohe Summen in Programme, deren Hauptempfänger Roma sind und bei denen in vielen Fällen Roma aktiv in ihre Umsetzung einbezogen werden.

Das Projekt „Zugang zu Bildung für benachteiligte Gruppen“ in Rumänien zum Beispiel, das vom Bildungs- und Forschungsministerium koordiniert wird, zielt darauf ab, durch die Einbindung von Roma-Schulinspektoren als Bindeglied zwischen Bildungsbehörden und Lehrkräften die Bildungspraktiken zu ändern (weitere Beispiele siehe: http://www.europa.eu.int/comm/enlargement/phare_evaluation_pdf/revised_minorities_thematic_raw_161204.pdf).

Unterstützung für Roma im Rahmen der Strukturfonds

Der Europäische Sozialfonds (ESF), einer der EU-Strukturfonds, unterstützt eine Reihe von Projekten in den neuen und „alten“ Mitgliedstaaten, mit denen, neben anderen benachteiligten Gruppen, der Zugang von Roma zu Beschäftigung, insbesondere durch eine

bessere allgemeine und berufliche Bildung, verbessert werden soll. Ein herausragendes Beispiel ist das Projekt Acceder in Spanien, das Teil des interregionalen Programms *Kampf gegen Diskriminierung* ist. Es soll Probleme benachteiligter Gruppen auf dem Arbeitsmarkt in Angriff nehmen. Ziel des Projekts ist es, bis zu seinem Ablauf Ende 2006 4000 Roma einen Arbeitsplatz zu beschaffen, indem:

- ihnen geholfen wird, berufliche Qualifikationen zu erwerben;
- Ausbildungsprogramme und Beschäftigungsdienste an ihre besonderen Bedürfnisse angepasst werden;
- das Bewusstsein für die Diskriminierung von Roma geschärft und ihr Bild in der breiten Öffentlichkeit verbessert wird;
- aktivere Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Lebensbedingungen und ihres Zugangs zu öffentlichen Dienstleistungen gefördert werden.

Eine große Zahl von Roma-Hilfsprojekten wurde auch von der Initiative EQUAL unterstützt, die vom ESF finanziert wird, um innovative Konzepte zur Verbesserung der Situation benachteiligter Menschen auf dem Arbeitsmarkt zu fördern. Zwischen 2001 und 2004 richteten sich 45 der finanzierten Projekte entweder nur an Roma oder an Roma neben anderen benachteiligten Gruppen (Beispiele siehe Kasten). In der neuen Runde des EQUAL-Programms, die 2005 anläuft, sind rund 80 neue Projekte für die Hilfe von Roma bestimmt.

EQUAL-Projektbeispiele

In Österreich sollte mit dem Projekt „Mri Buti“ (Meine Arbeit) Roma geholfen werden, durch Beratung und Orientierung im Burgenland Arbeit zu finden. In Ungarn wurden Romamänner und -frauen in Arbeiten ausgebildet, für die lokaler Bedarf besteht, wie etwa Maurer oder Kinderbetreuung. In Deutschland wurde ein Projekt zur Erprobung neuer Ansätze in der Qualifizierung von Roma und Sinti für Berufe, etwa als Vermittler in der Bildungs- oder Sozialarbeit, durchgeführt. In Frankreich und Irland wird Mitgliedern von Roma- und Fahrenden-Gemeinschaften bei der Gründung neuer Firmen geholfen.





Roma in Brüssel – Livia Járóka, Europaabgeordnete

Livia Járóka war das erste Roma-Mitglied des Europäischen Parlaments aus den „neuen“ EU-Mitgliedstaaten, als im Juni 2004 gewählt wurde. Sie ist Sozialanthropologin und steht vor dem Abschluss ihrer Promotion zum Thema ethnische Minderheiten am University College London. Sie sieht sich selbst zuallererst als Vertreterin des ungarischen Volks im Parlament, da aber viele Ungarn Roma sind, sieht sie ihre Rolle auch als Vermittlerin zwischen den mit Roma-Fragen befassten Einrichtungen

auf EU-Ebene und den Vertretungsgruppen, die sich vor Ort mit diesen Fragen beschäftigen.

Es herrscht, meint sie, sehr viel Unwissenheit über Roma, die aus Klischeevorstellungen heraus in der Regel als einheitliche Gruppe mit gemeinsamer Identität und gleichen Eigenschaften betrachtet werden, die entweder stark idealisiert oder extrem negativ sind. Tatsache ist, dass die mehrere Millionen Roma in Europa genauso verschiedenartig sind wie jede andere ethnische Gruppe, verschiedene Sprachen, Kulturen und örtliche Umstände sowie unterschiedliche Fertigkeiten und Fähigkeiten aufweisen. Wenn sie sich selbst als Teil einer gemeinsamen Zigeuneridentität begreifen, dann häufig deshalb, weil sie die gleichen Diskriminierungs- und Ausgrenzungserfahrungen machen. Die allgemeine Wahrnehmung der Zigeuner muss sich ändern, das Bild, das die Leute von ihnen haben, muss entmystifiziert werden, das Klischee der Wirklichkeit weichen.

Dieses vereinfachte und falsche Bild hat ihres Erachtens zu einem Missverständnis darüber geführt, was als politische Fragen mit Roma-Bezug in Angriff genommen werden sollte und was nicht. *Diskriminierung von Roma oder kulturelle Fragen sollten als solche angegangen werden, mit besonderen gezielten Maßnahmen zur Lösung der Probleme. Probleme, die Roma in den Bereichen Bildung, Beschäftigung, Gesundheitsversorgung und Wohnen haben, sollten dagegen nicht vorrangig aus einer Roma-Perspektive, sondern als solche behandelt werden. Mit anderen Worten, das Ziel sollte eine Politik sein, die sicherstellt, dass alle unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft gleichen Zugang zu guter Bildung, einer anständigen Arbeit, einen erstklassigen Gesundheitsversorgung usw. haben.*

Eine wichtige Möglichkeit, das Bild der Roma zu verändern, liegt ihrer Ansicht nach darin, mehr Roma in die Politik und in die Medien zu bringen. *Ich wünsche mir, dass mehr Roma an Entscheidungsfindungsprozessen beteiligt sind. Deshalb arbeite ich eng mit NRO und allen zusammen, die unabhängig von ihrer Partei dazu beitragen können, dass sich die Lage der Roma verbessert. In diesem Zusammenhang denke ich, dass das Praktikumsprogramm, das die Europäische Kommission mit Unterstützung des Open Society Institute ins Leben gerufen hat, eine großartige Initiative ist. Ich bemühe mich darum, ähnliche Praktika auch im Parlament einzuführen.*

Auch die Medien sind ein Bereich, in dem die verstärkte Präsenz von Roma ausschlaggebend ist. Es gibt da eine Art von Medienhysterie, wenn es um Roma geht, die allzu oft in irrtümlicher und unerträglicher Weise als Bedrohung der nationalen Sicherheit dargestellt werden.

Ich halte das Jahr 2007, das Jahr der Chancengleichheit, für eine wichtige Chance, das Bild der Roma in der Öffentlichkeit zu verändern. Wir arbeiten bereits an der Entwicklung von Ideen und Initiativen, damit das Jahr der Chancengleichheit tatsächlich etwas bewirkt.

Auch zwei weitere Strukturfonds, der Europäische Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und der Europäische Ausrichtungs- und Garantiefonds für die Landwirtschaft (EAGFL), unterstützen eine Reihe von Programmen, die Roma und anderen in benachteiligten Gebieten wohnenden Menschen nutzen. Der EFRE beteiligt sich in diesen Gebieten an der Finanzierung von Straßenbau und anderer grundlegender Infrastrukturen wie Versorgung mit sauberem Wasser und Abwasserkanalisation oder Renovierung von Schulen und Krankenhäusern sowie der Gründung von Kleinunternehmen. Der EAGFL unterstützt benachteiligte Gemeinschaften in ländlichen Gebieten.

DAS GEMEINSCHAFTSAKTIONSPROGRAMM – SCHWERPUNKT ROMA

Das Aktionsprogramm der Gemeinschaft, mit dem die neuen EU-Rechtsvorschriften gegen Diskriminierung flankiert werden, ergänzt die von den Strukturfonds unterstützten Projekte. Lösungen für Probleme von Roma beim Zugang zu Bildung und Beschäftigung zu finden, wurde als eine der Prioritäten für die Vergabe von Programmmitteln festgesetzt. Außerdem wurden Roma-Organisationen ermuntert, finanzielle Unterstützung für Projekte in anderen vorrangigen Bereichen zu beantragen, etwa zur Entwicklung der Zusammenarbeit zwischen NRO, Ausbildung von Roma-Sprechern zur Verteidigung der Rechte von Diskriminierungsopfern oder Entwicklung von Mitteln für die Diskriminierungsüberwachung (eine Liste der vom Aktionsprogramm unterstützten Projekte ist erhältlich unter

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/callspt/result006_de.htm

Aktuell werden fünf Projekte, die sich mit besonderen Problemen von Roma befassen und an denen Organisationen verschiedener EU-Länder beteiligt sind, im Rahmen des Aktionsprogramms unterstützt (siehe Kästen).



Projekt e Evropskone
sindikalnove
komitetoskoro ašal o
sikljovipe

Entwicklung einer hochwertigen nicht diskriminierenden Bildung für Romakinder

Das Projekt soll das Bewusstsein für die Probleme von Romakindern und dafür schärfen, dass diese Probleme in Angriff genommen werden müssen. Es richtet sich an Lehrkräfte und ihre Gewerkschaften, Bildungsbehörden und Eltern. Das Projekt soll die Qualität der Beschulung verbessern und eine Politikänderung bewirken.

Auf europäischer Ebene wurde viel getan, um die Diskriminierung von Roma in Osteuropa zu bekämpfen, so Projektleiterin Elena Jenaro, doch dieses ist das erste Projekt zur Verbesserung der Bildung von Romakindern, an dem Lehrgewerkschaften beteiligt sind. Romakinder sind ein wichtiger Teil der Zukunft dieser Gesellschaften, und Lehrgewerkschaften spielen in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle.

Ein konkretes Ergebnis wird die Aufstellung nationaler Aktionspläne mit Leitlinien sein, denen die Gewerkschaften in ihren Verhandlungen mit den Bildungsbehörden folgen sollten. Außerdem soll ein Toolkit für die Schulung von Lehrkräften, wie Diskriminierung erkannt und gegen sie vorgegangen werden kann, entwickelt werden. Das Ziel ist, dass zunächst 75 Lehrer im Gebrauch des Toolkits geschult werden und dann jeder von ihnen mindestens 10 weitere Lehrer schult, damit bei Projektende über 750 geschult wurden.

Projektführer: Europäisches Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft (EGBW)

Partners: Lehrgewerkschaften Algemene Onderwijsbond (AOB) (Niederlande), Podkrepa (Bulgarien), Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy (OZPŠaV) (Slowakei), Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete (PDSZ) (Ungarn), Pedagógusok Szakszervezete (PSZ) (Ungarn), Syndicat des Enseignants Bulgares (SEB) (Bulgarien)

Information: Elena Jenaro, Projektleiterin, elena.jenaro@csee-etuice.org

Beteiligung von Roma und Sinti an einer wirksamen Beschäftigungs- und Bildungspolitik

Das Projekt führt eine vielfältige Gruppe von NRO in Bulgarien, der Tschechischen Republik, Ungarn, Italien und der Slowakei zusammen, die sich alle um die Förderung der Rechte von Roma in verschiedenen Bereichen kümmern. Die beiden Hauptziele sind die Entwicklung einer langfristigen Politik zur Bekämpfung der systemimmanenten Diskriminierung von Roma und Sinti in Bildung und Beschäftigung und die Stärkung der Fähigkeit und des Selbstvertrauens von NRO zur Teilnahme am politischen Leben als wirksame Fürsprecher der Rechte von Roma-Gemeinschaften.

Beabsichtigt ist, so Projektleiterin Savelina Danova, die Fähigkeiten und Kenntnisse von Roma- und Sinti-Aktivisten zu verbessern und sie dauerhaft im Kreis der politischen Gestaltung zu verankern, damit sie dafür sorgen können, dass die Politik den Wünschen und Bedürfnissen der Roma und Sinti gerecht wird.

Ein entscheidendes Ziel ist, das Projekt auch nach Auslauf der EU-Finanzierung zu tragen. Weitere Projektziele sind die Dokumentation von Diskriminierungen von Roma in Beschäftigung und Bildung und die Bewertung staatlicher Romabildungsprogramme. Darauf aufbauend werden Politikempfehlungen abgegeben, die wiederum das Kernstück künftiger Lobbyarbeit für den Ausbau der Politik in diesen Bereichen bilden sollen.

Projektführer: International Helsinki Federation (IHF)

Partners: European Roma Rights Centre (ERRC) und European Roma Information Office (ERIO)

Information: Savelina Danova, Projektleiterin, savelina.danova@errc.org



TRANPOSE (Traveller Roma Advocacy Network Supporting People to Organise to Secure Equality)

Das Projekt ist ein Joint Venture von Irish Traveller Movement, European Roma Rights Centre und Italienischem Helsinki-Komitee, an dem fünf Länder (Irland, Tschechische Republik, Slowakei, Ungarn und Italien) beteiligt sind. Die Ziele sind:

- das Bewusstsein von Politikern, zuständigen Stellen und der Gesellschaft insgesamt für die Diskriminierung von Fahrenden und Roma zu schärfen;
- bei Fahrenden und Roma das Wissen über den vorhandenen gesetzlichen Schutz und die zur Bekämpfung von Diskriminierung verfügbaren Mittel zu fördern;
- die Solidarität unter Fahrenden und Roma bei ihren Bemühungen im Kampf gegen Diskriminierung zu stärken;
- ein Netzwerk qualifizierter Fahrenden- und Roma-Sprecher auszubilden, die an der Anwendung der EU-Gleichstellungsrichtlinien vor Ort mitwirken können.

Für Projektleiterin Anne Jennings-Tauciene bietet das Transpose-Programm *Fahrenden und Roma eine einzigartige Chance, Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben, die sie zu Sprechern ihrer Gemeinschaften machen. Bei der Initiative geht es um die Stärkung der Eigenverantwortlichkeit durch den Zugang zu Informationen und damit den Zugang zu Rechten. Das Ziel ist ein starkes Netzwerk von „Community Advocates“ oder Gemeinschaftssprechern mit lokaler Unterstützung, die die im Transpose-Training erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse als wirksames Mittel zum Wohl ihrer Gemeinschaften einsetzen.*

Projektführer: Irish Traveller Movement (Irland)

Partners: European Roma Rights Centre (ERRC) und Italienisches Helsinki-Komitee (Italien)

Information: Anne Jennings-Tauciene, Projektleiterin, communityadvocacy@hotmail.com



ROMA
EDEM

Promotion
of Roma/Traveller
Integration and
Equal Treatment
in Education
and Employment

Roma EDEM – Förderung der Integration und Gleichbehandlung von Roma und Fahrenden in Bildung und Beschäftigung

Das allgemeine Ziel des Projekts ist, die Lücke zwischen Antidiskriminierungsrecht und -praxis bei Roma zu verringern und darauf hinzuwirken, dass Roma-Fragen konsequent auf die politische Agenda der EU gesetzt werden. Beabsichtigt ist, Antidiskriminierung im öffentlichen Dienst zu fördern, Schlüsselpersonlichkeiten des öffentlichen und privaten Sektors zu sensibilisieren, die Fähigkeiten von Roma- und Fahrenden-Verbänden und -Gemeinschaften, insbesondere Frauen, zur Verteidigung ihrer Grundrechte zu stärken und dafür zu sorgen, dass Informationen über Roma und Fahrende und ihre Kultur zutreffend und frei von stereotypen Vorstellungen sind.

Zu den Aktivitäten, die für die zweijährige Durchführungsphase geplant sind, gehören, so Projektleiter Cristina Domínguez Robles, Seminare für Roma- und Fahrenden-Verbände über Gleichbehandlung in Bildung und Beschäftigung in allen beteiligten Ländern, internationale Seminare zum Monitoring von Antidiskriminierungsrecht und -politik vor Ort, Erstellung und Verbreitung von Material für Roma mit Informationen über Gleichberechtigung, Mittel und Beispiele für bewährte Verfahren in Englisch, Spanisch, Portugiesisch, Tschechisch, Ungarisch, Rumänisch und Romanes.

Projektführer: Fundación Secretariado General Gitano (Spanien)

Partners: Equality Commission for Northern Ireland, Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas (Portugal), Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogok Biztos (Parlamentskommissar für die Rechte nationaler und ethnischer Minderheiten) (Ungarn), Odbor pro lidská práva Úřadu vlády ČR (Abteilung für Menschenrechte im Regierungsamt) (Tschechische Republik), Consiliul National pentru Combaterea Discriminării und Romani CRISS (Rumänien)

Information: Cristina Domínguez Robles, Projektleiterin, gabinete@fsgg.org



RomEco – Roma und Arbeitsmarkt

Die meisten Politiken und Projekte zur Bekämpfung sozialer Ausgrenzung von Roma in Europa konzentrieren sich auf kulturelle Fragen, meint Projektleiter Jochen Blaschke, und es fehlt nach wie vor an einer Politik, die den Schwerpunkt auf die Integration von Roma überall in Europa legt.

Im Rahmen des Projekts soll die Situation von Roma auf dem Arbeitsmarkt in vier Ländern (Bulgarien, Tschechische Republik, Deutschland und Italien) analysiert und Berufsausbildungsprogramme zur Eingliederung von Roma in die Wirtschaft ausgewertet werden. Ein wichtiges Ziel ist der Aufbau eines Netzwerks von Experten für Diskriminierungs-, Arbeitsmarkt-, Berufsbildungs- und Roma-Fragen, das auch Roma einschließt, um Meinungen und Ideen auszutauschen und so die maßgeblichen Bedingungen für eine erfolgreiche Integrationspolitik herauszuarbeiten.

Ein weiteres Ziel ist die Entwicklung neuer Ansätze in der beruflichen Bildung, um die Eingliederung von Roma in den Arbeitsmarkt zu fördern. Außerdem werden Broschüren und andere Publikationen erstellt, mit denen das Bewusstsein der Öffentlichkeit für die Situation der Roma geschärft werden soll.

Projektführer: Berliner Institut für Vergleichende Sozialforschung (BIVS) (Deutschland)

Partners: Università degli Studi di Firenze, Dipartimento di Scienze dell'Educazione (Italien), Dženo sdruzeni (Tschechische Republik), Studii Romani (Bulgarien)

Information: Jochen Blaschke, Projektleiter, jochen.blaschke@emz-berlin.de; Guillermo Ruiz, Projektkoordinator, guillermo.ruiz@emz-berlin.de

**Unterstützung
des Roma-
Netzwerks**

Das Aktionsprogramm der Gemeinschaft leistet auch einem Netzwerk, das die Interessen von Roma auf EU-Ebene vertritt, finanzielle Unterstützung. Das Netzwerk soll Roma-Vertretern und Politikern ein Forum zur wechselseitigen Kommunikation und Konsultation bieten. Ziel ist das „Mainstreaming“ von Roma-Fragen. Mit anderen Worten, es soll versucht werden, dass Roma-Belange in allen Politikbereichen, die sie betreffen, berücksichtigt werden (Einzelheiten zum Aufgabenbereich des Netzwerks siehe http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/callspt/calls_de.htm).





Roma in Brüssel – Viktória Mohácsi, Europaabgeordnete

Bevor sie im Dezember 2004 ins Europaparlament einzog, war sie im ungarischen Bildungsministerium als für die Desegregation von Romakindern zuständige Kommissarin tätig. Davor arbeitete sie im European Roma Rights Centre in Budapest. Sie betrachtet ihre Romaidentität als Schlüssel für ihre Parlamentsarbeit und hat sich die klare Aufgabe gestellt, für die Roma zu kämpfen:

Obwohl wir Roma eine sehr vielgestaltige Gruppe in Europa sind, haben wir eine gemeinsame Identität, ein gemeinsames kulturelles Erbe und eine gemeinsame Sprache, auch wenn es viele verschiedene Dialekte gibt. Unsere Gruppenidentität wird auch durch Jahrhunderte der Diskriminierung verstärkt. Da wir uns bedroht fühlen, hängen wir an unseren Gemeinschaften und isolieren uns in den Ländern, in denen wir leben, von anderen Menschen.

Viktória Mohácsi hat klare Ansichten darüber, was notwendig ist, um die Situation der Roma europaweit spürbar zu verbessern.

Die Zivilgesellschaft kann Lobbyarbeit leisten, doch entscheidend dafür, was getan wird, sind die Regierungen. Allgemein gesagt konzentrieren sich die Regierungen aber eher auf die kulturellen Aspekte der Roma-Frage, auf die Förderung der Roma-Folklore, die als populär und politisch unbedenklich betrachtet wird. In diesem Bereich wird viel Geld für Initiativen ausgegeben. Sehr wenig wird dagegen getan, um Roma in die Gesellschaft einzugliedern, und nur wenig Geld für Bildung, Wohnen oder Beschäftigung ausgegeben, die dafür ausschlaggebend sind. Wenn Menschen hungrig sind, haben sie keine Lust, tanzen zu gehen.

Die Bildung ist eine zentrale Frage und eine, die mir am meisten am Herzen liegt. Bei der Bildung ist die Situation in allen Ländern sehr ähnlich, ganz gleich, wie groß die Romabevölkerung ist. Sogar in Finnland, wo es, wenn ich mich nicht irre, weniger als 10 000 Roma gibt, besuchen die meisten Romakinder Sonderschulen für Kinder mit Lernschwierigkeiten. In Ungarn sind 30 % der Romakinder zwischen 6 und 14 Jahren in einer Sonderschule. Meines Erachtens ist das eine geistige Katastrophe für die, die diese Schulen abschließen. Denn so erreichen sie nur ein niedriges Bildungsniveau, das ihnen de facto die Chance nimmt, weitere Bildung zu erhalten. Sie finden dann nur mit Mühe oder gar keinen Job und leben schließlich von Sozialleistungen. Dass so viele Roma arbeitslos sind, hängt teilweise mit der sozialen Situation und Diskriminierung zusammen, in hohem Maße aber auch mit der fehlenden Bildung.

2002 leitete die ungarische Regierung eine Politik der Desegregation von Romakindern in der Schule ein, um sie bis 2006 in das allgemeine Bildungssystem einzugliedern. Zuvor wurden die Eltern befragt, was sie von dem Vorschlag halten. Während fast die Hälfte den Integrationsgedanken unterstützte, erklärten 94 %, sie würden nicht wollen, dass ihr Kind neben einem Romakind sitzt.

Ich verstehe meine Rolle als Europaabgeordnete wie ein Kommunikationsorgan zwischen der EU und den Leuten, die vor Ort arbeiten, um sie über Entwicklungen auf dem Laufenden zu halten. Meiner Ansicht nach ist die EU wichtig, weil sie Druck auf die nationalen Regierungen ausüben kann, damit sie etwas unternehmen. Mein Ziel ist, dafür zu sorgen, dass alle Kinder das gleiche Recht auf erstklassige Bildung haben unabhängig davon, woher sie kommen, und ich würde mich freuen, wenn das Desegregationsgesetz vor dem Ende meines Mandats verabschiedet würde.

Ich bin sehr optimistisch, was die Initiative Dekade der Roma-Integration angeht, es ist aber wichtig, dass die beteiligten NRO die Mittel dahin lenken, wo sie wirklich gebraucht werden, und in Programme, die wirklich etwas bringen können.

Praktikumsprogramm für Roma- Hochschulabsolventen

Im November 2004 legte die Kommission ein Praktikumsprogramm auf, das vom Open Society Institute mitfinanziert wird. Es bietet zehn jungen Roma-Akademikern die Möglichkeit, 2005 ein Schnupperpraktikum in Kommissionsdienststellen zu machen. Die Praktika dauern jeweils drei Monate und stehen Bewerbern aus den neuen Mitgliedstaaten (ohne Zypern und Malta), Bulgarien, Rumänien, Kroatien, der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien, Serbien-Montenegro und der Türkei offen. Die Teilnehmer sollen einen allgemeinen Eindruck von den Zielen der europäischen Integration gewinnen, praktisches Wissen über die Arbeit der Kommission und persönliche Erfahrungen sammeln und Kontakte knüpfen, die ihnen bei ihrem weiteren beruflichen Werdegang von Nutzen sind.



Die Roma-Praktika

Nach Ansicht von Odile Quintin, Generaldirektorin für Beschäftigung und Soziales, wird das Programm den Jungakademikern ermöglichen, *Einblicke zu gewinnen, wie wir in der Kommission arbeiten und wie sie einen Beitrag zu unserem Denken leisten können. Es wird nicht nur den jungen Leuten und ihren Gemeinschaften nutzen, sondern auch für uns von großem Nutzen sein bei unseren Überlegungen über die Richtung unseres künftigen Wegs.*

Die vier Roma-Hochschulabsolventen, die für die am 1. Mai 2005 beginnenden Praktika ausgewählt wurden, sind ein Journalist des nationalen bulgarischen Fernsehens, ein rumänischer Jurist, der für die Foundation for Democratic Change in Bukarest und das European Roma Rights Centre in Budapest gearbeitet hat, ein Berater in Roma-Fragen für eine Reihe internationaler Organisationen und ein Community Liaison Coordinator.

Radostina Chaprazova, Politikwissenschaftsabsolventin der American University in Bulgarien, die ein Praktikum in der GD Beschäftigung antreten wird, meinte dazu, *das das Praktikum eine außergewöhnliche Chance für mich ist, aber auch eine große Herausforderung. Es wird mir helfen herauszufinden, ob ich wirklich einen Beitrag zur Verteidigung der Rechte meines Volkes leisten kann und ob ich auf dem richtigen Karriereweg bin.*

Bulgarien ist ein Schmelztiegel unterschiedlicher Religionen, Ethnien und Nationalitäten. Es gibt aber eine offene Feindseligkeit gegenüber Roma, die sich darin ausdrückt, dass man nicht einmal mit ihnen reden will, ganz davon zu schweigen, dass sie in der Nachbarschaft wohnen oder ihre Kinder dieselbe Schule besuchen dürfen. Tausende von Roma leben im Elend, in Ghettos von der übrigen Bevölkerung getrennt, unter unerträglichen Bedingungen. Das muss sich ändern, und meine Aufgabe ist es, etwas dafür zu tun, dass es sich ändert.

Europäische Kommission

Gleichbehandlung und Antidiskriminierung – Jahresbericht 2005

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

2005 — 36 S. — 21 x 29,7 cm.

ISBN 92-894-9444-1

VERKAUF UND ABONNEMENTS

Die vom Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften herausgegebenen, gegen Gebühr erhältlichen Veröffentlichungen sind in den weltweiten Vertriebsstellen verfügbar.

Wie erhält man eine bestimmte Veröffentlichung?

Man besorgt sich das Verzeichnis der Vertriebsstellen und nimmt zwecks Aufgabe seiner Bestellung mit einer dieser Stellen Verbindung auf.

Wie erhält man das Verzeichnis der Vertriebsstellen?

- Das Verzeichnis kann entweder auf folgender Internet-Seite des Amtes für Veröffentlichungen abgerufen werden: <http://publications.eu.int/>
- oder es kann per Fax (352) 2929-42758 angefordert werden, woraufhin die Papierfassung zugesandt wird.

Für Vielfalt



Gegen Diskriminierung

Weitere Informationen über die EU-Politik zur Bekämpfung von Diskriminierungen erhalten Sie unter folgender Anschrift:

Europäische Kommission
Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit
Referat D.3
B-1049 Brüssel

empl-antidiscrimination@cec.eu.int

Oder über die Webseite:

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

Webseite der Kampagne „Für Vielfalt - Gegen Diskriminierung“:

<http://www.stop-discrimination.info>