



Gleichbehandlung und Antidiskriminierung

Jahresbericht 2006



Gleichbehandlung und Antidiskriminierung

Jahresbericht 2006

Europäische Kommission
Generaldirektion Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit
Referat G.4

Manuskript abgeschlossen im September 2006

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 eine e-mail an empl-esmail@ec.europa.eu – der Informationsbrief erscheint regelmäßig in Deutsch, Englisch und Französisch.



- 1: © Carl Cordonnier/Dailylife
- 2: © Stefano Cagnoni/reportdigital.co.uk
- 3: © Jess Hurd/reportdigital.co.uk
- 4: © Jess Hurd/reportdigital.co.uk
- 5: © Paul Carter/reportdigital.co.uk

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

**Gebührenfreie Telefonnummer (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Einige Mobilfunkanbieter gewähren keinen Zugang zu 00 800-Nummern oder berechnen eine Gebühr.

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

Bibliografische Daten befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2006

ISBN 92-79-02808-1

© European Communities, 2006
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Printed in Italy

GEDRUCKT AUF CHLORFREI GEBLEICHTEM PAPIER

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	5
------------------	---

Teil 1: Fortschritte bei der Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinien der EU

1 Übersicht	7
2 Änderungen im nationalen Recht von April 2005 bis Juni 2006	7
3 Ein kurzer Überblick über den Stand der Umsetzung in den Ländern, die eine Verlängerung der Frist beantragt haben.	14
4 Schutz und Durchsetzung individueller Rechte	15
4.1 Rechte von Einzelnen in Fällen, wo die Richtlinien nicht vollständig umgesetzt wurden	15
4.2 Die Rolle des Europäischen Gerichtshofs	16
4.3 Die wichtigsten Elemente und Beispiele verwandter Rechtsprechungsfälle	17
4.4 Nationale Gleichbehandlungsstellen	21
4.4.1 Gleichbehandlungsstellen (oder ähnliche Einrichtungen) in jedem Land	24
4.4.2 Kurze Prüfung einiger Befugnisse und Zuständigkeiten der Gleichbehandlungsstellen	27

Teil 2: 2007 – Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle

1 Einleitung	29
2 Aufbauen auf der bisherigen Arbeit	29
3 Die Menschen an der Basis einbinden	29
4 Offizieller Programmstart	30

Interviews

Vladimír Špidla, Europäischer Kommissar für Arbeit, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit	32
Ursula von der Leyen, deutsche Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	34

Erwartungen an das Jahr

Martine Roure, Mitglied des Europäischen Parlaments	35
Städte und Regionen: wichtige Akteure für 2007	36
NRO – entscheidend für den Erfolg	37
Die Rolle von Gleichbehandlungsstellen	38
Gewerkschaften und Arbeitgeber – Partner im Aktionsjahr	40

Frühere Europäische Jahre: Erfahrungen aus der Vergangenheit

Das Europäische Jahr in meinem Land	42
--	----

Einleitung

Im letzten Jahr gab es eine Reihe von wichtigen Entwicklungen in den Bemühungen der Europäischen Union, Diskriminierung zu bekämpfen und Chancengleichheit für alle in Europa zu garantieren – sowohl bei den Rechtsvorschriften als auch bei anderen Maßnahmen.

Trotz der Verzögerungen in einigen Ländern haben die EU-Mitgliedstaaten weiterhin nationale Gesetze verabschiedet und geändert, um sie mit der im Jahre 2000 verabschiedeten EU-Antidiskriminierungsgesetzgebung in Einklang zu bringen. Einige der Änderungen beziehen sich auf die Diskriminierung aufgrund einer Behinderung oder des Alters. In diesem Bereich galt in mehreren Ländern eine Verlängerung der – Ende 2006 auslaufenden – Frist zur Umsetzung bestimmter Vorschriften in einzelstaatliches Recht.

Teil 1 dieses Berichts fasst diese Entwicklungen in der Antidiskriminierungsgesetzgebung zusammen und berichtet über den Stand der Dinge in allen 25 Mitgliedstaaten. Er untersucht, wie das im EU-Gesetz verankerte Recht des Einzelnen auf Gleichbehandlung, geschützt und durchgesetzt werden kann. Dieser Teil erklärt auch einige der wichtigsten Punkte der Rechtsvorschriften und zeigt anhand von Rechtsfällen, wie diese Vorschriften in der Praxis angewendet werden.

Im Juni 2005 erstellte die Europäische Kommission ihre neue Rahmenstrategie als Teil einer gemeinsamen Bemühung, Gleichstellung und Nichtdiskriminierung in der EU zu fördern. Trotz der vielen Fortschritte in den letzten Jahren gehört Diskriminierung nach wie vor für viele Menschen in unseren Gesellschaften zum Alltag. Die Strategie soll sicherstellen, dass Diskriminierungen wirksam bekämpft, Vielfalt propagiert und Chancengleichheit für alle gefördert werden sollen. Höhepunkt ist dabei das Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle im Jahr 2007. Das Europäische Jahr soll auf dem Erfolg des Aktionsprogramms der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierung aufbauen und mit neuem Schwung dazu beitragen, dass Gleichbehandlung für alle Menschen in der EU zu einer Realität wird.

Teil 2 dieses Berichts stellt die wichtigsten Ziele des Jahres vor und erklärt, was wann geschehen wird, und befragt mehrere Hauptakteure in der Bekämpfung von Diskriminierung nach ihren Hoffnungen und Erwartungen an das Jahr und inwiefern sie sich engagieren werden. Da die meisten Aktivitäten des Europäischen Jahres dezentralisiert auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene stattfinden, finden Interessierte für jedes Land die wichtigsten Anlaufstellen in einer Tabelle auf S. 42.

Fortschritte bei der Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinien der EU

1 Übersicht

Die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse (2000/43) und die Gleichbehandlungsrichtlinie für den Bereich Beschäftigung und Beruf (2000/78) fordern die Mitgliedstaaten auf, einen gesetzlichen Rahmen festzulegen, um die Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft, aufgrund der Religion oder der Weltanschauung, aufgrund des Alters, einer Behinderung oder der sexuellen Orientierung zu verbieten und dadurch den Gleichbehandlungsgrundsatz durchzusetzen. Die beiden Richtlinien wurden im Jahre 2000 verabschiedet, um für alle Mitgliedstaaten ein Mindestmaß an Schutz in diesem Bereich zu gewährleisten. Sie hindern die Mitgliedstaaten nicht daran, einen größeren Schutz vor Diskriminierung als den, der von den Richtlinien gefordert wird, zu bieten. Bei der Umsetzung der Richtlinien durften die Mitgliedstaaten jedoch nicht das Schutzniveau verringern, das vorher existierte.

Die Richtlinien schützen alle Menschen in der Europäischen Union, auch Personen, die keine EU-Bürger sind. Beide Richtlinien verbieten Diskriminierung in den Bereichen Beschäftigung, Beruf und Ausbildung. Daneben verbietet die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft in Bezug auf den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste, die sozialen Vergünstigungen, die Bildung und auf den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit

zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum. Innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs schützen beide Richtlinien alle Menschen vor mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung und Belästigung, vor Anweisung zur Diskriminierung und Viktimisierung. Beide enthalten die gleichen Bestimmungen zu positiven Maßnahmen, zur Verteidigung von Rechten, zur Umkehr der Beweislast und zu Sanktionen.

2 Änderungen im nationalen Recht von April 2005 bis Juni 2006

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. Einige dieser Gesetze beziehen sich auf die Diskriminierung aufgrund des Alters und der Behinderung, zu denen einige Mitgliedstaaten die Europäische Kommission informiert hatten, dass sie von der Möglichkeit Gebrauch machen wollen, die Frist für die Umsetzung in Bezug auf diese beiden Gründe bis Ende 2006 zu verlängern.

In **Finnland** wurden die Richtlinien mit dem Nichtdiskriminierungsgesetz, dem Gesetz über den Diskriminierungsombudsmann und der Provinzverordnung zum Nichtdiskriminierungs-Rat auf den Ålandinseln umgesetzt. All diese Vorschriften traten am 1. Dezember 2005 in Kraft.

In der Steiermark wurde eine Änderung des Steirischen Behindertengesetzes verabschiedet, in Wien wurden im Vertragsbedienstetengesetz und im Gesetz zur Gleichbehandlung in der Landwirtschaft Änderungen für behinderte Menschen verabschiedet. Antidiskriminierungs-Gesetze wurden in Oberösterreich, in Vorarlberg, im Burgenland und in Salzburg verabschiedet. In **Frankreich** trat am 11. Februar 2005 das Gesetz über gleiche Rechte und Chancen, Partizipation und Bürgerrechte von Menschen mit Behinderung in Kraft (Nr. 2005-102). Dekret Nr. 2005-1617 über den gleichberechtigten Zugang zur Beschäftigung für Menschen mit Behinderung, Gesetz 2005-846 und Dekret 2005-901 zur Abschaffung der Altersanforde-

nen, um auch die Diskriminierung aufgrund der religiösen Weltanschauung und sexueller Orientierung in Bezug auf Güter und Dienstleistungen, auf Bildung und andere Einrichtungen zu erfassen und sollen im Laufe dieses Jahres in Kraft treten. Darüber hinaus wird mit diesem Gesetz auch die Kommission für Gleichbehandlung und Menschenrechte (CEHR) gegründet, die zur Gleichbehandlungsstelle für alle Diskriminierungsgründe werden soll, wenn sie im Oktober 2007 ihre Arbeit aufnimmt. In **Lettland** wurden im Januar 2006 Änderungen im Gesetz über das Nationale Menschenrechtsbüro verabschiedet, wobei dieses Büro ausdrücklich als die für die Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zuständige Stelle benannt wurde. In **Spanien** verabschiedete das Parlament das Gesetz 14/2005 vom 1. Juli 2005, mit dem Tarifverträge Zwangsruhestandsklauseln enthalten können, sofern diese objektiv und angemessen gerechtfertigt sind und an rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gebunden sind. In **Estland** wurde mit dem Änderungsgesetz über das Gesetz der Republik Estland über Arbeitsverträge vom 8. Februar 2006 das Alter als Grund für die Beendigung von Arbeitsverträgen abgeschafft. Außerdem trat am 1. Januar 2006 das Gesetz über Arbeitsverwaltungen und Leistungen in Kraft, das für Arbeitslose mit einer Behinderung spezielle Dienste bereitstellt, einschließlich von „Vorkehrungen am Arbeitsplatz und bei den Arbeitsmitteln“. In **Italien** wurde ein gemeinsames Dekret der Ministerien für Arbeit/Wohlfahrt und Chancengleichheit verabschiedet, mit dem ein Register von Verbänden und Stellen eingeführt wird, die im Falle von Diskriminierungsklagen prozessieren. In **Litauen** trat am 11. Oktober 2005 ein Gesetz zur Änderung des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten in Kraft, das die verwaltungsrechtliche Haftung von Arbeitgebern im öffentlichen und privaten Sektor und die Verhängung von Sanktionen im Falle einer Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes vorsieht. In **Dänemark** sind aufgrund eines neuen Paragraphen A(5) und (6) des Gesetzes Nr. 31 über die Nichtdiskriminierung Jugendliche unter 18 Jahren nicht mehr vor Diskriminierung aufgrund des Alters geschützt, wenn Tarifverträge eine Ungleichbehandlung zulassen. In den **Niederlanden** ist das Gleichbehandlungsgesetz geändert worden. Das neue Gesetz („Wet tot wijziging van de Algemene Wet Gelijke Behandeling“; Evaluatiewet Awgb) vom 15. September 2005 erlaubt es der Gleichbehandlungskommission, sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor unabhängige Untersuchungen durchzuführen. Das niederländische Strafgesetzbuch ist dahingehend geändert worden, dass jede Diskriminierung aufgrund der körperlichen, psychischen oder geistigen Behinderung einer Person verboten ist. Das Parlament in **Schweden** hat am 8. Februar 2006 ein neues Gesetz verabschiedet, das die Diskriminierung von Kindern und Schülern und auch ihre erniedrigende Behandlung verbietet.



© Paul Box /reportdigital.co.uk

runge bei der Einstellung in den öffentlichen Dienst wurden verabschiedet. In **Großbritannien** wird ab dem 30. Juni 2005 das Behinderdiskriminierungsgesetz 2005 schrittweise implementiert. Dieses umfasst die positive Pflicht für öffentliche Einrichtungen, Chancengleichheit für Behinderte zu fördern und tritt am 4. Dezember 2006 in Kraft. Die erste Umsetzungsphase der parallelen Rechtsvorschriften für Nordirland (Verordnung über die Diskriminierung von Menschen mit einer Behinderung (Nordirland) 2006 (2006 No. 312 (N.I. 1)) beginnt am 3. Juli 2006 (Verordnung über den Beginn der Geltung Nr. 1.2006 No.289 (C.16).) In Großbritannien wurde das Gesetz über zivile Partnerschaften (Änderungen in untergeordneten Rechtsvorschriften 2005) verabschiedet. Nach diesem Gesetz müssen Arbeitgeber nun jede an den Ehepartner ihrer Arbeitnehmer gewährte Vergünstigung auch auf die Partner von Arbeitnehmern ausweiten, die miteinander in einer zivilrechtlichen Partnerschaft leben – eine entsprechende Verordnung wurde auch in Nordirland erlassen. Am 16. Februar 2006 erhielt das Gleichstellungsgesetz königliche Zustimmung. Die Maßnahmen, die in diesem Gesetz enthalten oder vorgesehen sind, sollen über die Richtlinie hinaus den Schutz vor Diskriminierung ausdeh-

Verzeichnis der Rechtsvorschriften, mit denen die Richtlinien umgesetzt wurden (Stand: Juni 2006)

In dieser Tabelle sind die in Verbindung mit den Richtlinien erlassenen Rechtsvorschriften zusammenfassend aufgeführt. Es soll mit dieser Tabelle weder bewertet werden, ob das nationale Recht vollständig mit den Richtlinien übereinstimmt, noch ob die Anforderungen der 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 hier neue Rechtsvorschriften hinzugefügt werden können.

<p>Belgien</p>	<p><i>Föderale Ebene: Deckt alle Diskriminierungsgründe in zwei Richtlinien und zusätzliche Gründe einschließlich Geschlecht ab:</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;</p> <p><i>Deckt Rasse und ethnische Zugehörigkeit und weitere Gründe ab:</i> Gesetz vom 30. Juli 1981 zur Ahndung bestimmter Taten, denen Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegen, geändert durch die Gesetze vom 12. April 1994, vom 7. Mai 1999 und vom 20. Januar 2003.</p> <p><i>Regionen/Gemeinschaften: deckt alle Gründe ab:</i> Flämische Region/Gemeinschaft: Dekret vom 8. Mai 2002 über die verhältnismäßige Beteiligung am Arbeitsmarkt; Französische Gemeinschaft: Dekret 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; Deutschsprachige Gemeinschaft: Dekret vom 17. Mai 2004 bezüglich der Sicherung der Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt; Region Brüssel-Hauptstadt: Verordnung vom 26. Juni 2003 über die gemischte Verwaltung des Arbeitsmarktes in der Region Brüssel-Hauptstadt.</p>
<p>Dänemark</p>	<p><i>Deckt Rasse, Hautfarbe, nationale oder ethnische Herkunft, Religion und sexuelle Orientierung ab:</i> Gesetz Nr. 960 (2004) über Paragraph 266 b des Strafgesetzbuches; Gesetz Nr. 626 (1987) zum Verbot der Rassendiskriminierung; Gesetz Nr. 459 (1996), geändert durch Gesetz Nr. 253 (2004) und Gesetz Nr. 1416 (2004) zum Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf;</p> <p><i>Deckt Rasse und ethnische Herkunft ab:</i> Gesetz Nr. 374 (2003) zum Verbot der Ungleichbehandlung aufgrund der Rasse oder der Ethnizität; Gesetz Nr. 411 (2002) über das Institut für Internationale Studien und Menschenrechte.</p> <p><i>Deckt Alter und Behinderung ab:</i> Gesetz Nr. 1417 (2004) vom 22. Dezember 2004 über das Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Alters oder einer Behinderung;</p> <p><i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in den 2 Richtlinien und zusätzliche Gründe ab:</i> Gesetz Nr. 31 (2005) zum Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.</p>
<p>Deutschland</p>	<p><i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in zwei Richtlinien und zusätzliche Gründe einschließlich Geschlecht ab:</i> Betriebsverfassungsgesetz, geändert 2001; Bundespersonalvertretungsgesetz 1975, geändert 2005;</p> <p><i>Deckt Behinderung ab:</i> Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen</p> <p><i>Deckt Alter und Behinderung ab:</i> Gesetz zum Schutz gegen willkürliche Kündigungen, Sozialgesetzbuch.</p> <p><i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in zwei Richtlinien und zusätzliche Gründe einschließlich Geschlecht ab:</i> Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), in Kraft getreten am 18. August 2006 (generelle Umsetzung der Richtlinie 2000/43 und 2000/78 in deutsches Recht).</p>
<p>Estland</p>	<p><i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in den beiden Richtlinien und zusätzliche Gründe ab:</i> Gesetz über Änderungen des Gesetzes über den Justizkanzler und verwandte Gesetze; Gesetz der Republik Estland über Arbeitsverträge und zur Entscheidung des Obersten Sowjets der Republik Estland, „Umsetzung des Gesetzes der Republik Estland über Arbeitsverträge“ vom 22. April 2004; Gesetz über Änderungen des Gesetzes der Republik Estland über Arbeitsverträge vom 8. Februar 2006</p> <p>Strafgesetzbuch 2002 (schützt nicht sexuelle Orientierung, alle Formen von Behinderung und Alter);</p> <p><i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in zwei Richtlinien und zusätzliche Gründe einschließlich Geschlecht ab:</i> Gesetz über Arbeitsvermittlung und Vergütungen, in Kraft getreten am 1. Januar 2006.</p>

Finnland	<p><i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in zwei Richtlinien und zusätzliche Gründe einschließlich Geschlecht ab:</i> Nichtdiskriminierungsgesetz 21/2004; Strafgesetzbuch in der durch das Gesetz 578/1995 und das Gesetz 302/2004 geänderten Fassung; Arbeitsvertragsgesetz, in der durch das Gesetz 23/2004 geänderten Fassung;</p> <p><i>Deckt alle Gründe in zwei Richtlinien ab: Provinz Åland:</i> Gesetz über die Vorbeugung gegen Diskriminierung; Gesetz über den Diskriminierungsombudsmann; Provinzdekret über den Diskriminierungsausschuss (alle in Kraft getreten am 1. Dezember 2005).</p>
Frankreich	<p><i>Deckt Religion ab:</i> Gesetz über die Trennung von Kirche und Staat 1905; Gesetz über die Säkularität in öffentlichen Schulen Nr. 2004-228 vom 15. März 2004.</p> <p><i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in zwei Richtlinien und zusätzliche Gründe einschließlich Geschlecht ab:</i> 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 befassten Stelle (HALDE); Dekret Nr. 2006-641 vom 1. Juni 2006 zur Änderung der Strafprozessordnung zur Aufnahme krimineller Transaktionen, die von der HALDE vorgeschlagen werden können.</p> <p><i>Deckt Rasse und Religion ab:</i> Gesetz vom 20. Dezember 2004 über sozialen Zusammenhalt; Gesetz über Chancengleichheit vom 9. März 2006.</p> <p><i>Deckt Behinderung ab:</i> Gesetz 2005-102 für Gleichberechtigung, Chancengleichheit und gesellschaftliche Partizipation Behinderter (in Kraft getreten am 11. Februar 2005).</p> <p><i>Deckt Alter ab:</i> Gesetz Nr. 2005-846 vom 26. Juli 2005 zur Ermächtigung der Regierung zur Ergreifung von Dringlichkeitsmaßnahmen für Beschäftigung mittels Regierungsdekret, Regierungsdekret 2005-901 über Zugang zu Beschäftigung im Öffentlichen Dienst.</p>
Griechenland	<p><i>Deckt alle Gründe in zwei Richtlinien ab:</i> Gesetz Nr. 3304/2005 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 (in Kraft getreten mit Veröffentlichung am 27. Januar 2006).</p> <p><i>Deckt Rasse oder ethnische Herkunft und Religion ab:</i> Gesetz Nr. 927/1979, Antirassismus-Gesetz gegen Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft oder der Religion.</p> <p><i>Deckt Behinderung ab:</i> Gesetz Nr. 2643/1998 über obligatorische Beschäftigung behinderter Personen und Angehörige besonderer Gruppen, geändert mit Gesetz Nr. 3144/2003 Gesellschaftlicher Dialog über die Förderung von Beschäftigung und sozialem Schutz.</p>
Irland	<p><i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in zwei Richtlinien und zusätzliche Gründe einschließlich Geschlecht ab:</i> 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 zwei Richtlinien außer Behinderung und Alter und zusätzliche Gründe ab:</i> Gesetz über das Verbot der Aufstachelung zum Hass 1989.</p> <p><i>Deckt alle Gründe in zwei Richtlinien außer Behinderung ab:</i> Gesetz über willkürliche Entlassungen 1977 – 1993.</p>
Italien	<p><i>Deckt Rasse und ethnische Herkunft ab:</i> 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; Gemeinsames Dekret der Ministerien für Arbeit/Wohlfahrt und Chancengleichheit vom 16. Dezember 2005 (Erstellung eines Verzeichnisses von Verbänden und Stellen mit der Berechtigung, Diskriminierungsbeschwerden vor Gericht zu vertreten).</p> <p><i>Deckt alle Gründe in der Richtlinie zur Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung ab:</i> 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 Behinderung ab:</i> Gesetz vom 25. Juni 1993, Nr. 205, Umwandlung des Gesetzesdekrets der Regierung Nr. 122 vom 26. April 1993, „Dringliche Maßnahmen bezüglich Diskriminierung aus Gründen der Rasse, der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion“, in ein ordentliches Gesetz; Gesetz vom 12. März 1999 Nr. 68, Bestimmungen bezüglich des Rechts Behinderter auf Arbeit; Rahmengesetz vom 5. Februar 1992, Nr. 104 über die Unterstützung, soziale Integration und die Rechte von Menschen mit</p>

	Behinderungen; Gesetz vom 20. Mai 1970, Nr. 300, Bestimmungen über den Schutz der Freiheit und der Würde von Arbeitnehmern, die Freiheit zur Mitgliedschaft in Gewerkschaften und die Freiheit zu gewerkschaftlichen Aktivitäten am Arbeitsplatz sowie über die Stellenvermittlung.
Lettland	<i>Deckt eine nicht erschöpfende Liste von Diskriminierungsgründen ab</i> (die sexuelle Orientierung wird nach wie vor nicht ausdrücklich unter den Diskriminierungsverbotsgründen erwähnt). Arbeitsgesetz, verabschiedet 2001, geändert am 7. Mai 2004; Gesetz über soziale Sicherheit 1995, Änderungen mit der Gleichbehandlungsgarantie, die seit dem 03.01.2006 in Kraft ist; deckt alle Gründe mit Ausnahme des Alters ab: Änderungen zum Gesetz über das nationale Menschenrechtsbüro, das am 13. Januar 2006 in Kraft trat.
Litauen	<i>Deckt alle Gründe in zwei Richtlinien ab</i> : Gesetz über Chancengleichheit, in Kraft seit 1. Januar 2005; Beschäftigungsgesetz (Juni 2002), Gesetz zur Änderung des Gesetzes über Straftatbestände in der Verwaltung, in Kraft getreten am 11. Oktober 2005.
Luxemburg	Strafgesetzbuch vom 19. Juli 1997. Vorlage Nr. 5518 zur Umsetzung der Richtlinien (in das Parlament eingebracht).
Malta	<i>Deckt alle Gründe in zwei Richtlinien ab</i> : Beschäftigungs- und Arbeitsbeziehungsgesetz 2002 und Rechtshinweis Nr. 461/2004 (Gleichbehandlung in beschäftigungsrechtlichen Regelungen); <i>Deckt Behinderung ab</i> : Chancengleichheitsgesetz 2000 (Menschen mit Behinderungen).
Niederlande	<i>Deckt ethnische Zugehörigkeit/ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung und zusätzliche Gründe einschließlich Geschlecht ab</i> : Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz 1994, geändert durch EG-Umsetzungsgesetz 2004 und ein Gesetz („Wet tot wijziging van de Algemene Wet Gelijke Behandeling; Evaluatiewet Awgb) vom 15. September 2005; <i>Deckt Alter ab</i> : Gesetz über Gleichbehandlung im Beschäftigungsverhältnis (Altersdiskriminierung) vom 17. Dezember 2003; <i>Deckt Behinderung ab</i> : Gesetz über Gleichbehandlung aufgrund einer Behinderung oder einer chronischen Krankheit vom 3. April 2003. Änderungen im Strafgesetz (jegliche Diskriminierung aus Gründen der physischen, psychologischen oder geistigen Behinderung eines Menschen ist verboten).
Österreich	<i>Bundesebene: Deckt alle Diskriminierungsgründe (mit Ausnahme von Behinderung) in zwei Richtlinien und Geschlecht ab</i> : Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (verabschiedet 1979, geändert 2004), Gleichbehandlungsgesetz, Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (alle seit 1. Juli 2004 in Kraft). <i>Deckt Behinderung ab</i> : Behindertengleichstellungsgesetz (in Kraft seit 1. Januar 2006, (Änderungen im) Bundesgesetz über die Einstellung und Beschäftigung Behinderter (beide in Kraft seit 1. Januar 2006) <i>Bundesländer</i> : Landesgleichbehandlungsgesetz 2004 (Steiermark); Gleichbehandlungsanwaltschaft für Behinderte (Steiermark) (März 2005); Wiener Dienstordnung 2004; Wiener Antidiskriminierungsgesetz 2004; Änderungen im Vertragsbedienstetengesetz und im Gesetz zur Gleichbehandlung in der Landwirtschaft (September 2006); Niederösterreichisches Gleichbehandlungsgesetz 2004 (Änderungen April 2005), Niederösterreichisches Antidiskriminierungsgesetz, Änderungen in den Vorschriften für Arbeitskräfte in der Landwirtschaft (beide April 2005); Kärntner Antidiskriminierungsgesetz 2004 und Änderungen in den Vorschriften für Arbeitskräfte in der Landwirtschaft (Juli 2006); Vorarlberger Antidiskriminierungsgesetz 2004; Oberösterreichisches Antidiskriminierungsgesetz; Burgenländisches Antidiskriminierungsgesetz 2004 und Änderungen an den Vorschriften für Arbeitskräfte in der Landwirtschaft (2006); Änderungen an den Salzburger Vorschriften für Arbeitskräfte in der Landwirtschaft (2005) und Salzburger Antidiskriminierungsgesetz 2006; Tiroler Antidiskriminierungsgesetz (April 2005), Tiroler Landesgleichbehandlungsgesetz für Landesbedienstete (Januar 2005) sowie Änderungen am Landesvertragslehrergesetz (Dezember 2005) und Land- und forstwirtschaftliches Landesvertragslehrergesetz (Juli 2005).

Polen	<i>Deckt alle Gründe in zwei Richtlinien ab:</i> Arbeitsgesetzbuch (zuletzt geändert am 14. November 2003); Gesetz vom 20. April 2004 über Beschäftigungsförderung und die Arbeitsmarktinstitutionen; <i>Deckt alle Gründe mit Ausnahme der Behinderung ab:</i> Ministerratsverordnung vom 25. Juni 2002 über den Bevollmächtigten der Regierung für die Gleichstellung von Frauen und Männern; Bevollmächtigter mit Rechtsverordnung des Ministerrats vom 3. November 2005 abgeschafft; Gesetz über nationale und ethnische Minderheiten und über Regionalsprachen (in Kraft seit 1. Mai 2005).
Portugal	<i>Deckt Rasse und ethnische Herkunft ab:</i> Gesetz 18/2004 über Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft, geändert mit Gesetzesdekret 86/2005; Gesetzesdekret 251/2002, geändert mit Gesetzesdekret 27/2005; <i>Deckt Behinderung ab:</i> Gesetz 38/2004 über Maßnahmen zur Wiedereingliederung und Beteiligung von Menschen mit Behinderungen; <i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in zwei Richtlinien und zusätzliche Gründe einschließlich Geschlecht ab:</i> Gesetz 99/2003 über das Arbeitsgesetzbuch; Gesetz 35/2004 zur Regelung des Arbeitsgesetzbuches.
Schweden	<i>Deckt rassistische und ethnische Diskriminierung und Religion ab:</i> Gesetz über das Verbot der ethnischen Diskriminierung, zuletzt geändert durch Gesetz 2003:308; <i>Deckt Behinderung ab:</i> Gesetz über das Verbot der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben (1999:132), geändert durch Gesetz 2003:309; <i>Deckt sexuelle Orientierung ab:</i> Gesetz über das Verbot von Diskriminierung im Arbeitsleben aufgrund der sexuellen Ausrichtung (1999:133), geändert durch Gesetz 2003:310; Rechtsvorschriften gegen Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung im Bereich der sozialen Sicherheit, seit Januar 2005 in Kraft. <i>Deckt Rassismus und ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung und Behinderung ab:</i> Gesetz über Gleichbehandlung von Studierenden an Hochschulen(2001:1286), geändert durch Gesetz 2003:311; Diskriminierungsverbotsgesetz (2003:307), geändert durch Gesetz 2004:1089.
Slowakische Republik	<i>Deckt alle Gründe in zwei Richtlinien ab:</i> 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 2004.
Slowenien	<i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in zwei Richtlinien und zusätzliche Gründe einschließlich Geschlecht ab:</i> Gesetz über die Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes 2004; Beschäftigungsbeziehungsgesetz 2003. <i>Deckt Behinderung ab:</i> Gesetz über die berufliche Wiedereingliederung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen 2004;
Spanien	<i>Deckt alle Gründe in den beiden Richtlinien ab:</i> 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; <i>Deckt Alter ab:</i> Gesetz 14/2005 vom 1. Juli 2005; <i>Deckt Behinderung ab:</i> Dekret 1865/2004 zur Schaffung des Nationalen Behindertenrates, Gesetz 51/2003 vom 2. Dezember über Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und universalen Zugang für Menschen mit Behinderungen.
Tschechische Republik	<i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in den beiden Richtlinien außer Behinderung und zusätzliche Gründe ab:</i> Gesetz Nr. 65/1965 Slg. Arbeitsgesetzbuch, zuletzt geändert mit Gesetz Nr. 46/2004 Slg.; 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 Slg.; <i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in zwei Richtlinien und zusätzliche Gründe einschließlich Geschlecht ab:</i> Beschäftigungsgesetz Nr. 435/2004 Slg., 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>Ungarn</p>	<p><i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in zwei Richtlinien und zusätzliche Gründe einschließlich Geschlecht ab:</i> Gesetz CXXV 2003 über die Gleichbehandlung und die Förderung der Chancengleichheit (zuletzt geändert im Mai 2005); Regierungsdekret 362/2004 über die Gleichbehandlungsstelle und ihre detaillierte Verfahrensordnung.</p>
<p>Vereinigtes Königreich</p>	<p><i>Deckt Rasse und ethnische Herkunft ab</i> <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 Behinderung ab:</i> <i>Großbritannien:</i> Behinderungsdiskriminierungsgesetz 2005, ändert das Behinderungsdiskriminierungsgesetz 1995, bereits geändert 2003 (in Kraft getreten am 30. Juni 2005, wobei die endgültige Verpflichtung im Dezember 2006 wirksam wird); Verordnung 2003 zum Behinderendiskriminierungsgesetz 1995 (Renten); Gesetz über sonderpädagogische Förderung und Behinderungen 2001; Behinderungsdiskriminierungsgesetz 1995 (Änderung), (Weiterbildung und Höhere Bildung) Verordnung 2003; <i>Nordirland:</i> Verordnung 2004 zur Änderung des Behinderungsdiskriminierungsgesetzes 1995. Verordnung über sonderpädagogische Förderung und Behinderungen 2005 (Nordirland). <i>Deckt sexuelle Orientierung ab:</i> <i>Großbritannien:</i> Beschäftigungsgleichstellungsverordnung (sexuelle Orientierung) 2003; Gesetz über organisierte Schwermriminalität und Polizei 2005 (Folge- und ergänzende Änderungen nachrangiger Rechtsvorschriften) Verordnung 2006 (S.I. 594/2006). Abs. 37. <i>Nordirland:</i> Beschäftigungsgleichstellungsverordnung (sexuelle Orientierung) (NI); Gesetz über organisierte Schwermriminalität und Polizei 2005 (Folge- und ergänzende Änderungen nachrangiger Rechtsvorschriften) Verordnung 2006 (S.I. 594/2006). Abs. 42. <i>Deckt Religion und Weltanschauung ab:</i> <i>Großbritannien:</i> Beschäftigungsgleichstellungsverordnung (Religion oder Weltanschauung) (Änderung) 2003 (S.I. 2003/2828); Beschäftigungsgleichstellungsverordnung (Religion oder Weltanschauung) (Änderung) 2004 (S.I. 2004/437); Beschäftigungsgleichstellungsverordnung (Religion oder Weltanschauung) (Änderung) (Nr. 2) (S.I. 2004/2520); Gesetz über organisierte Schwermriminalität und Polizei 2005 (Folge- und ergänzende Änderungen nachrangiger Rechtsvorschriften) Verordnung 2006 (S.I. 594/2006). Abs. 36. <i>Deckt religiöse Überzeugung und politische Meinung ab:</i> <i>Nordirland:</i> Verordnung über faire Beschäftigung und Behandlung (NI) 1998, zuletzt geändert durch Verordnung über faire Beschäftigung 2003 (2003 Nr. 520); <i>Deckt alle Diskriminierungsgründe einschließlich Geschlecht ab:</i> Großbritannien - Gleichstellungsgesetz 2006</p>
<p>Zypern</p>	<p><i>Deckt nur Rasse und ethnische Herkunft ab:</i> Gleichbehandlungsgesetz Nr. 59(I)/2004 (Rasse und ethnische Herkunft); <i>Deckt Rasse und ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung ab:</i> Gleichbehandlungsgesetz Nr. 58(I)/2004 (Beschäftigung und Beruf). <i>Deckt Behinderung ab:</i> Gesetz über Menschen mit Behinderungen (Novelle) Nr. 57(I)/2004. <i>Deckt alle Diskriminierungsgründe in zwei Richtlinien und zusätzliche Gründe ab:</i> Verwaltungskommissargesetz (Novelle) Nr. 36(I)/2004; - Gesetz Nr. 42(I)/2004 zur Bekämpfung von Rassismus und anderen Diskriminierungen (Kommissar).</p>

Rechtsvorschriften liegen derzeit noch dem Parlament der **Tschechischen Republik** vor, wo im Januar 2006 der Antidiskriminierungs-Gesetzesentwurf in der zweiten Kammer des tschechischen Parlaments mit einer Stimme scheiterte. Die abgelehnte Gesetzesvorlage ging für eine zweite Abstimmungsrunde, die für den 7. März 2006 geplant war, zurück zur Abgeordnetenkammer. Die Gesetzesvorlage sah die Benennung des derzeitigen Ombudsmanns als Gleichbehandlungsstelle nach Artikel 13 vor. In der zweiten Abstimmungsrunde war allerdings eine größere

Mehrheit (101 von 200) erforderlich, um die endgültige Genehmigung der Gesetzesvorlage zu sichern, was nicht erreicht wurde. In **Luxemburg** wurde im November 2005 die Gesetzesvorlage Nr. 5518 dem Parlament vorgelegt, mit dem Ziel, die Richtlinien umzusetzen, nachdem die beiden früheren Gesetzesvorlagen zurückgezogen wurden. Nach dem neuen Gesetzesentwurf soll ein Zentrum für die Gleichbehandlung gegründet werden, das Berichte und Empfehlungen veröffentlichen und Opfer unterstützen soll, indem es ihnen Auskünfte über ihre Rechte erteilt und

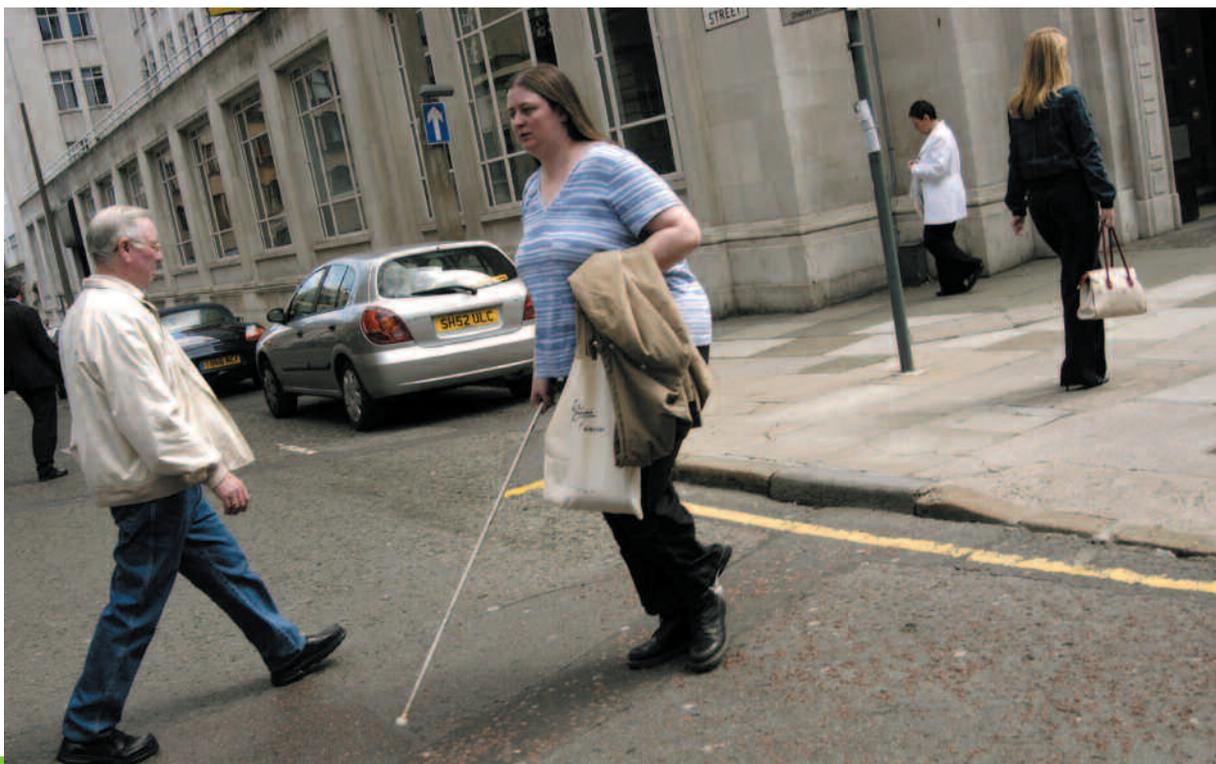
erklärt, wie man diese Rechte verteidigt. In **Deutschland** legte die Regierung am 18. Mai 2006 dem Parlament einen Gesetzentwurf vor, mit dem die Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2002/73/EG und 2004/113/EG umgesetzt werden sollten. Der Bundesrat hat empfohlen, die Reichweite der Gesetzesvorlage auf einen Text zu reduzieren, der nicht über die Richtlinien hinausgeht. In **Belgien** billigte der Ministerrat (die föderale Regierung) am 24. Mai 2006 eine Gesetzesvorlage, die die Umsetzung der Richtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG und 2004/113/EG in Bezug auf die Zuständigkeiten des Föderalstaates grundlegend überarbeitet. Wegen ihrer Komplexität und aufgrund eines fehlenden Konsenses über eine genaue Aufteilung von Aufgaben zwischen dem Föderalstaat, den Regionen und den Gemeinschaften bei der Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien kann es einige Monate dauern, bis der Staatsrat zu den vorgeschlagenen Änderungen Stellung beziehen wird.

Einige Gesetzgebungsentwicklungen haben Anlass zur Besorgnis gegeben: In **Polen** zum Beispiel wurde mit einer Verordnung des Ministerrats vom 3. November 2005 der Generalbevollmächtigte der Regierung für die Gleichstellung von Frauen und Männern abgeschafft, der die zuständige Gleichheitsstelle für Diskriminierung aufgrund des Alters, der sexuellen Orientierung, der Rasse oder der ethnischen Herkunft sowie des Geschlechts war. Am 9. Dezember 2005 wurde jedoch mit einem Statut des Arbeitsministeriums im Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik eine neue Abteilung für Frauen, Familie und

Bekämpfung von Diskriminierung eingerichtet, und in einer internen Verordnung des Arbeitsministeriums vom 30. Dezember 2005 die Aufgaben, die früher vom Büro des Generalbevollmächtigten der Regierung für die Gleichstellung von Frauen und Männern wahrgenommen wurden, dieser neuen Abteilung zugewiesen.

3 Ein kurzer Überblick über den Stand der Umsetzung in den Ländern, die eine Verlängerung der Frist beantragt haben

Die Richtlinie 2000/78/EG gewährte den Mitgliedstaaten einen zusätzlichen Zeitraum für die Umsetzung der Vorschriften zur Diskriminierung aufgrund des Alters oder einer Behinderung, der an die Verpflichtung gekoppelt war, der Kommission einen jährlichen Fortschrittsbericht vorzulegen. In Bezug auf die Diskriminierung aufgrund des Alters haben Schweden, das VK, Deutschland, Belgien und die Niederlande der Kommission mitgeteilt, dass sie die Frist für die ganzen drei Jahre bis zum 2. Dezember 2006 verlängern werden. Dänemark kündigte seine Absicht an, die Frist für ein Jahr bis zum 2. Dezember 2004 zu verlängern. In Bezug auf Behinderung informierten das VK und Frankreich die Kommission, dass sie die Frist für die ganzen drei Jahre verlängern werden, Dänemark für ein Jahr.



Auf der Grundlage der Informationen aus den Mitgliedstaaten hat die Kommission einen Bericht über die Fortschritte bei der Umsetzung erstellt und im Oktober 2005 dem Rat vorgelegt. In Bezug auf Behinderung wurden in Frankreich, dem VK und Dänemark neue Rechtsvorschriften eingeführt. Für das Alter haben die Niederlande Rechtsvorschriften verabschiedet, wobei es jedoch bis zum 2. Dezember 2006 noch möglich sein wird, ein obligatorisches Ausscheiden mit dem Renteneintrittszeitpunkt vor dem Alter von 65 zu verbinden, ohne dass hierfür eine Rechtfertigung notwendig ist. Belgien hat die Kommission informiert, es sei der Ansicht, dass es die Richtlinie mit Ausnahme von Artikel 6 umgesetzt habe, der vorsieht, dass gewisse Unterschiede bei der Behandlung unter bestimmten Umständen gerechtfertigt sein können. Das Land informierte die Kommission auch über seine Strategie für die Umsetzung dieser Ausnahme, zu der auch ein Überprüfungsverfahren bestehender Rechtsvorschriften gehört. Schweden hat einen Ausschuss gegründet, der untersuchen soll, wie bestehende Antidiskriminierungsvorschriften auf den Aspekt des Alters erweitert können. Die Berichte sollten im Januar 2006 vorgelegt werden. Das VK hat eine öffentliche Befragung zum Thema Alter durchgeführt. Hierzu sollten zum 1. Oktober 2006 Rechtsvorschriften in Kraft treten. Deutschland hat der Kommission den Gesetzesentwurf von vor der Bundestagswahl vorgelegt, nach der dieser Gesetzgebungsprozess eingestellt wurde. Die Kommission sieht das Inkrafttreten neuer Rechtsvorschriften in Dänemark, Frankreich, den Niederlanden und dem VK als einen positiven Schritt hin zur vollständigen Umsetzung der Richtlinie bis zum 2. Dezember 2006 und hofft, dass die Rechtsvorschriften in den anderen Mitgliedstaaten bis zu diesem Termin in Kraft getreten sein werden.

4 Schutz und Durchsetzung individueller Rechte

4.1 Rechte von Einzelnen in Fällen, wo die Richtlinien nicht vollständig umgesetzt wurden

Wenn man der Ansicht ist, dass ein Mitgliedstaat die Richtlinien nicht richtig oder gar nicht umgesetzt hat, gibt es verschiedene Möglichkeiten, sich auf die Bestimmungen der Richtlinien zu berufen, auch dort, wo sie nicht korrekt oder vollständig in innerstaatliches Recht umgesetzt worden sind. Wo der mutmaßliche Urheber von Diskriminierung der Staat oder eine öffentliche Einrichtung ist, kann man sich unmittelbar vor den nationalen Gerichten auf die Bestimmungen der Richtlinien berufen, die klar, präzise und vorbehaltlos sind. Man spricht bei solchen Bestimmungen dann davon, dass sie eine „direkte

vertikale Wirkung“ haben. Das heißt, dass Einzelne, die sich darüber beschweren, dass sie von einer öffentlichen Einrichtung diskriminiert worden sind, sich dennoch auf die Bestimmungen der Richtlinien verlassen können, wenn ein Mitgliedstaat die Richtlinien nicht rechtzeitig oder nicht korrekt umgesetzt hat. Dies kann notwendig sein, wo es kein innerstaatliches Recht gibt, das die Richtlinie umsetzt.

Gemäß der festgelegten Rechtsprechung ist es nicht möglich, sich gegen einen anderen Einzelnen oder eine privatrechtliche juristische Person vor nationalen Gerichten direkt auf Richtlinien zu berufen (hier spricht man üblicherweise davon, dass Richtlinien „direkte horizontale Wirkung“ haben). Ist eine andere Einzelperson oder eine privatrechtliche juristische Person der mutmaßliche Urheber von Diskriminierung, müssen die nationalen Gerichte den Richtlinien in jedem Fall eine „indirekte Wirkung“ geben und alles in ihrer Macht stehende tun, damit innerstaatliches Recht so interpretiert wird, dass es mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar ist. Das heißt, dass die nationalen Gerichte, sofern möglich, verpflichtet sind, innerstaatliches Recht im Licht der Richtlinien zu interpretieren, um das von den Richtlinien beabsichtigte Ergebnis zu erzielen. Dabei ist irrelevant, ob nationale Rechtsvorschriften vor oder nach den Richtlinien verabschiedet wurden.

Es ist eine weitere Möglichkeit für den Einzelnen, sich auf den Begriff der Staatshaftung zu berufen. Wenn nach Ablauf der Umsetzungsfrist kein innerstaatliches Recht eine Richtlinie umsetzt oder wenn innerstaatliches Recht dem EG-Gesetz zuwiderläuft, muss der Mitgliedstaat jeden Schaden ausgleichen, der tatsächlich für Personen direkt aufgrund der Nichtumsetzung der Richtlinie entsteht. Hierfür müssen drei Bedingungen erfüllt sein. Erstens: Das Ziel der Gemeinschaftsbestimmung, gegen die verstoßen wurde, muss darin bestehen, dem Einzelnen Rechte zu gewähren. Zweitens: Der Verstoß muss schwerwiegend genug sein. Drittens: Es muss ein kausaler Zusammenhang zwischen dem Versäumnis des Staates und dem Schaden, der dem Betroffenen entstanden ist, bestehen. Die nationalen Gerichte können dazu aufgefordert werden, zu entscheiden, ob der Mitgliedstaat die Gleichbehandlungsrichtlinien falsch umgesetzt hat. Wenn ein Gericht befindet, dass dem so war und diese Bedingungen erfüllt sind, hat der Kläger gegebenenfalls Anspruch auf Schadensersatz in Geld.

Die nationalen Gerichte können auch dem Europäischen Gerichtshof Fragen zur Auslegung bestimmter Anforderungen der Richtlinien vorlegen. Dieser prüft dann die Frage und entscheidet über Leitlinien zur richtigen Auslegung der EG-Rechtsbestimmung (s. u.).

4.2 Welche Rolle spielt der Europäische Gerichtshof?

Ist sich ein nationales Gericht unsicher, ob die Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinien korrekt erfolgt ist oder wie eine Bestimmung in den Richtlinien auszulegen ist, kann 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. Solche Vorabentscheidungsurteile sind außerordentlich wichtig für die ordnungsgemäße und einheitliche Anwendung der Richtlinienbestimmungen. Vorabentscheidungsurteile waren zum Beispiel auch 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 erzwingen, den EuGH um eine Vorabentscheidung 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 146/1 vom 29.5.2004).

Rechtssache C-144/04 Mangold v Rüdiger Helm, Urteil der Großen Kammer vom 22. November 2005.

Es ging um den 56-jährigen Werner Mangold, der seinen Arbeitgeber wegen seines befristeten Arbeitsvertrags vor dem Münchner Arbeitsgericht verklagt hatte. Nach dem deutschen Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sind befristete Arbeitsverträge nur zulässig, wenn sie durch einen objektiven Grund zu rechtfertigen sind. Nach Artikel 14 (3) des TzBfG gilt jedoch die Ausnahme, dass mit Personen, die 58 Jahre alt sind, befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden können; solche Verträge erfordern keine objektive Rechtfertigung. Per Gesetzesänderung dieser Bestimmung wurde dieses Alter im Januar 2003 von 58 auf 52 gesenkt. Das Arbeitsgericht München fragte den EuGH, ob die deutsche Regelung zu befristeten Arbeitsverträgen für ältere Arbeitskräfte mit Artikel 6 der Richtlinie 2000/78 vereinbar sei. Nach Ansicht des nationalen Gerichtes garantiert die Senkung des Alters, in

dem unbefristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden können, von 58 auf 52 weder den Schutz älterer Menschen am Arbeitsplatz noch ist sie angemessen. Das Münchner Arbeitsgericht fragte ebenfalls, ob es die Anwendung der innerstaatlichen Rechtsvorschrift ablehnen müsse, die dem Gemeinschaftsrecht zuwiderläuft, für den Fall, dass die beiden miteinander unvereinbar seien.

Das Gericht befand, dass eine nationale Bestimmung, nach der befristete Arbeitsverträge ohne Einschränkung erlaubt sind für Menschen, die das 52. Lebensjahr vollendet haben, eine Diskriminierung aufgrund des Alters darstellte, die gegen den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz des Gemeinschaftsrechts und insbesondere auch gegen Artikel 6 der Richtlinie 2000/78 verstößt. Das Gericht räumte zwar ein, dass das im Allgemeininteresse liegende Ziel des TzBfG rechtmäßig war, weil sein Zweck eindeutig darin bestand, die berufliche Integration arbeitsloser älterer Arbeitskräfte zu fördern, doch es vertrat die Ansicht, dass die für das Erreichen dieses Ziels verwendeten Mittel, über das, was angemessen und notwendig ist, hinausgehen. Es nahm zur Kenntnis, dass Rechtsvorschriften wie zum Beispiel das TzBfG zu einer Situation führen könnten, in der allen Arbeitskräften im Alter von 52 Jahren oder darüber hinaus bis zur Verrichtung rechtmäßig befristete Verträge angeboten werden können. Das Gericht vertrat die Ansicht, diese Erkenntnis dürfe nicht von der Tatsache in Frage gestellt werden, dass die Richtlinie in Bezug auf ihre Bestimmungen zum Alter bis zum 2. Dezember 2006 nicht in deutsches Gesetz umgesetzt zu werden braucht. Das Gericht erklärte, dass der allgemeine Grundsatz der Gleichbehandlung insbesondere in Bezug auf das Alter nicht davon abhängen dürfe, wann die den Mitgliedstaaten für die Umsetzung einer Richtlinie eingeräumte Frist abläuft. Es schloss: „Die nationalen Gerichte haben die volle Wirksamkeit des allgemeinen Verbots der Diskriminierung wegen des Alters zu gewährleisten, indem sie jede entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts unangewendet lassen.“ Dies gilt unabhängig davon, ob die Frist für die Umsetzung einer Richtlinie abgelaufen ist.

Siehe: <http://www.curia.europa.eu/index.htm>

Ein ungarisches Gericht legte dem EuGH die Frage vor, ob die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse es erlaubt, dass Menschen ihre politischen Überzeugungen mit einem Symbol zum Ausdruck bringen. In diesem Fall ging es ganz speziell darum, ob die Richtlinie eine einzelstaatliche Bestimmung außer Kraft setzt, wie etwa Artikel 269/B des ungarischen Strafgesetzbuches, wonach es unter Strafe steht, wenn jemand in der Öffentlichkeit das aus einem fünfzackigen roten Stern bestehende Symbol gebraucht. Der EuGH vertrat die Ansicht, dass die ungarischen Bestimmungen außerhalb des Geltungsbereichs des Gemeinschafts-

rechts lagen, und er daher nicht befugt war, die vorgelegten Fragen zu beantworten. (Rechtssache C-328 Vajnai Attila, Antrag vom 6. Oktober 2005).

Ein spanisches Gericht ersuchte den EuGH ebenfalls um eine Vorabentscheidung zur Auslegung des Begriffs der Behinderung zum Zwecke des Schutzes, den die Richtlinie zur Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung bietet. Es ging insbesondere um die Frage, ob der Schutz der Richtlinie, insofern, als sie in ihrem Artikel 1 einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen einer Behinderung schafft, auch für eine Arbeitnehmerin gilt, die von ihrem Betrieb ausschließlich wegen Krankheit gekündigt worden ist. (Rechtssache C-13/05 Chacón Navas, Amtsblatt C 69/8, 19.3.2005).

Ein weiterer Antrag auf Vorabentscheidung wurde vom selben spanischen Gericht in einem anderen Fall gestellt, bei dem es darum ging, ob die Aufnahme von Zwangsruhestandsklauseln in Tarifvereinbarungen mit der Richtlinie zur Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung vereinbar waren (Rechtssache C-411/05 Félix Palacios de la Villa v Cortefiel Servicios SA, José María Sanz Corral und Martín Tebar Less, Amtsblatt C36/20, 11.2.2006).

Nach und nach werden derzeit Fälle zur Interpretation der wichtigsten Elemente der Richtlinien vor die nationalen Gerichte der Mitgliedstaaten gebracht. Einige Beispiele sind unten angeführt.

4.3 Was sind die wichtigsten Elemente und welche einschlägigen Rechtsfälle gab es?

Unmittelbare Diskriminierung

Artikel 2 der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und Artikel 2 der Richtlinie zur Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung verbieten unmittelbare Diskriminierung. Unmittelbare Diskriminierung liegt dann vor, wenn eine Person in einer vergleichbaren Situation aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, Religion oder Weltanschauung, einer etwaigen Behinderung, wegen ihres Alter oder ihrer sexuellen Ausrichtung gegenüber einer anderen Person benachteiligt wird.

Ungarisches Arbeitsgericht verurteilt Unternehmen wegen Weigerung einen Roma als Wachmann einzustellen

Ein Angehöriger der Roma hat sich um einen Arbeitsplatz als Mitarbeiter in einer Sicherheitsfirma beworben. Er hatte die notwendigen Qualifikationen als Mitarbeiter einer Sicherheitsfirma. Ihm wurde jedoch von einem Angestellten der Firma gesagt, diese stelle keine Roma ein. Der Mann beschwerte sich daraufhin bei der Arbeitsbehörde, die diese Regelung auf Vereinbarkeit mit den ungarischen Nichtdiskriminierungs-Bestimmungen hin überprüfte. Während des Verfahrens hat der Direktor der Sicherheitsfirma die Diskriminierung zugegeben und sagte jedoch, dass die Kunden des Unternehmens keine Roma als Wachpersonal wollten. Die Arbeitsbehörde verhängte dem Unternehmen eine Geldbuße von 100.000 HUF (€ 400). In einer separaten Arbeitsklage machte der Mann außerdem einen immateriellen Schaden gemäß dem Arbeitsrecht und dem Gleichbehandlungsgesetz geltend. Unterstützt wurde er vom ungarischen Rechtsschutzbüro für nationale und ethnische Minderheiten. In einer Entscheidung vom Oktober 2004 stellte das Arbeitsgericht fest, dass eine unmittelbare Diskriminierung des Klägers wegen seiner ethnischen Herkunft vorgelegen hat und sprach ihm HUF 500.000 (€ 2000) zu. Der Eigentümer des Unternehmens, der die unmittelbare Diskriminierung vor Gericht zugegeben hatte, legte Berufung ein, doch die Entscheidung wurde vom Arbeitsrat des Landesgerichts im Mai 2005 bestätigt.

Indirekte Diskriminierung

Artikel 2 der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und Artikel 2 der Richtlinie zur Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung verbieten mittelbare Diskriminierung. Mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen einer bestimmten Rasse oder ethnischen Herkunft, einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten





© Roy Peters/reportdigital.co.uk

Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Dieses Prinzip wird später in Abschnitt 4.4 anhand einer Stellungnahme der irischen quasi-gerichtlichen Gleichbehandlungsstelle erläutert.

Geeigneter Umgang

Artikel 5 der Richtlinie zur Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung sieht vor, dass Arbeitgeber für Menschen mit Behinderung angemessene Vorkehrungen treffen sollen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen ergreifen muss, um einem Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen. Arbeitgeber sind verpflichtet, solche Maßnahmen zu treffen, sofern sie ihn nicht unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung gilt nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik des Mitgliedstaates ausreichend kompensiert wird (wie etwa die Verfügbarkeit öffentlicher Gelder für Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung).

Italien: Arbeitgeber des öffentlichen Sektors treffen keine geeigneten Vorkehrungen

Eine Angestellte des Justizministeriums war als behindert anerkannt worden, es wurde festgestellt, dass sie nicht in der Lage war, Arbeiten auszuführen, die erfordern, dass sie sich zu Fuß bewegt, und zwar sowohl während der Beschäftigung als auch, um den Arbeitsplatz zu erreichen. Der zuständige Verwaltungsausschuss stellte auch fest, dass ihre Arbeit als Gerichtsangestellte von ihr erledigt werden kann, wenn diese in der Nähe ihres Wohnortes stattfindet. Auf der Grundlage dieser Bescheinigung bat die Klägerin um Versetzung von Bologna nach Pistoia. Der Bitte wurde stattgegeben, und ihr Vertrag wurde zweimal verlängert. Als sie zum dritten Mal die Erneuerung ihres Vertrages beantragt hatte, wurde sie vom Ministerium aufgefordert, sich für eine Stelle in dem nahegelegenen Gerichtsbüro von Monsummano Terme zu bewerben, da sich dieses noch näher bei ihrem Wohnort befindet als Pistoia. Die Bewerberin nahm die Stelle an, doch nachdem der Vertrag mehrmals erneuert worden war, beschloss das Ministerium, dass sie wieder in Pistoia arbeiten solle. Die Klägerin brachte daraufhin eine Klage gegen das Ministerium vor. Im September 2005 stellte das Gericht von Pistoia fest, dass die Entscheidung des Ministeriums eine mittelbare Diskriminierung aufgrund einer Behinderung darstellt und verlangte vom Ministerium, das diskriminierende Verhalten zu unterlassen und die Verfahrenskosten zu bezahlen. Das Gericht erwähnte die Begriffsbestimmung der mittelbaren Diskriminierung aus dem Dekret zur

Umsetzung der Richtlinie zur Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung. Zur Feststellung, ob das Verhalten der Verwaltung als diskriminierend einzustufen ist, verwies es allerdings auf die Erwägungsgründe 6, 9 und 20 sowie auf Artikel 5 der Richtlinie 5, obwohl die italienische Regierung die Anforderung der „geeigneten Vorkehrungen“ nicht in das Dekret aufgenommen hat. Das Gericht wandte daher das Prinzip der indirekten Wirkung an, indem es innerstaatliches Recht im Licht der Richtlinien interpretierte, um zu dem von ihnen beabsichtigten Ergebnis zu gelangen (siehe oben). Da die beklagte Partei nicht vor Gericht erschien, konnte der Richter nicht beurteilen, ob die indirekte Diskriminierung sachlich gerechtfertigt war durch rechtmäßige Ziele, die mit angemessenen und erforderlichen Mitteln verfolgt wurden. Dies hätte der Arbeitgeber vor Gericht beweisen müssen.

Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz

Gemäß Artikel 4 (2) der Richtlinie zur Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung können die Mitgliedstaaten Bestimmungen in ihren zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie geltenden Rechtsvorschriften beibehalten, die Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, die Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person erlaubt.

Dänemark: Reinigungskraft bei christlicher Hilfsorganisation wegen Nichtmitgliedschaft in der dänischen Lutherischen Kirche entlassen

Im Februar 2004 wurde der Kläger als Reinigungskraft bei der Christian Cross Army entlassen. In dem Kündigungsschreiben stand die Begründung, dass er entlassen wurde, weil er kein Mitglied der dänischen Lutherischen Kirche war. Laut Satzung der Organisation müssten alle Mitarbeiter Mitglieder der nationalen Lutherischen Kirche sein. Die Christian Cross Army argumentierte, sie habe als Arbeitgeber nach dänischem Recht die Möglichkeit, dies zu verlangen. Sie gab jedoch auch zu, dass Artikel 4 der Richtlinie zur Gleichbehandlung in der Beschäftigung eine derartige Anforderung für eine Reinigungsstelle nicht länger zulässt. Da Dänemark die Richtlinie jedoch erst im April 2004 umgesetzt hatte, argumentierte sie, dass sie als privater Arbeitgeber nicht verpflichtet sei, die Richtlinie im Februar 2004 einzuhalten, und daher die Kündigung auch nicht gesetzeswidrig sei. Der Kläger verlangte € 8.000 Schadensersatz wegen des Verstoßes gegen das dänische Gesetz und die Richtlinie. Bei der ersten Anhörung war die Christian Cross Army jedoch einverstanden, den Schadensersatz von € 8.000 ohne weitere Erörterung zu zahlen. Folglich erließ das Gericht ein Urteil, in dem es dem Kläger diesen Betrag zuerkannte.

Beweislast

Artikel 8(1) der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und Artikel 10(1) der Richtlinie zur Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung regelt die Frage der Beweislast. Hier heißt es: Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit ihrem nationalen Gerichtsweisen die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass immer dann, wenn Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für verletzt halten und bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

VK: Berufungsgericht legt Leitlinien fest für die Anwendung der Umkehr der Beweislast

In den Fällen Igen Ltd. & andere gegen Wong, Chamberlin & eine andere Person gegen Emokpae und Brunel University gegen Webster ging es um drei Einsprüche des Arbeitsberufungsgerichts beim Berufungsgericht. In den Fällen ging es um Beschwerden wegen geschlechtsspezifischer und rassistischer Diskriminierung, die Entscheidung ist jedoch auch relevant für die anderen Gründe der Richtlinie. Das Berufungsgericht erstellte eine Schritt-für-Schritt-Anleitung, die für jedes erstinstanzliche Gericht in Großbritannien oder Nordirland verbindlich ist, das sich mit der Anhörung von Fällen bezüglich der Umkehr der Beweislast befasst. Zusammengefasst heißt es in der Anleitung, dass der Beschwerdeführer unter Abwägen der Wahrscheinlichkeit Fakten nachweisen muss, aus denen die Schlussfolgerung gezogen werden könnte, dass der Beklagte den Beschwerdeführer aus Gründen des [Geschlechts] weniger günstig behandelt hat. Kann er dies nicht, wird die Beschwerde abgewiesen. Kann der Beschwerdeführer dies aber, dann liegt die Beweislast beim Beklagten, der sich entlasten kann, indem er, wiederum unter Abwägen der Wahrscheinlichkeit, beweist, dass die Behandlung „in keinem Fall“ wegen des [Geschlechts] stattgefunden hat ([2005] EWCA Civ 142, Par. 1-13 des Anhangs zu dem Urteil).

Rechtsschutz

Gemäß Artikel 7(2) der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und Artikel 9(2) der Richtlinie zur Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung müssen die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die gemäß den in ihrem einzelstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen der Richtlinie zu sorgen, sich entweder im Namen der beschwerten Person oder

zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung an den in dieser Richtlinie zur Durchsetzung der Ansprüche vorgesehenen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren beteiligen können.

Irland: Gericht bewilligt Mitwirkung der Gleichbehandlungsbehörde bei Rechtsstreit

Eine Fahrendenfamilie klagte gegen ein irisches Gesetz, das das Betreten von öffentlichen und privaten Grundstücken unter Strafe stellt. Das Gesetz gilt für alle Gruppen der Gesellschaft, aber sie argumentiert, es habe eine diskriminierende Wirkung auf die Gemeinschaft der Fahrenden. Am 11. Januar 2006 hat das hohe Gericht zum ersten Mal erlaubt, dass die Gleichstellungsbehörde bei diesem Fall als „Amicus Curiae“ oder Freund des Gerichtes auftreten darf, um Beweise in Bezug auf die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse zu liefern. Dies heißt, dass die Behörde eingreifen kann, wenn irgendein Element des Falles für die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse relevant ist. Diese Entscheidung stellt einen Präzedenzfall dar, der die Behörde bei der Gewährleistung der Anwendung der irischen Gleichbehandlungsvorschriften unterstützt.

Situationstests

Es ist Sache der nationalen Gerichte oder anderer zuständiger Stellen, die Tatbestände, die auf eine Diskriminierung schließen lassen, nach den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten zu beurteilen. In diesen Vorschriften kann vorgesehen sein, dass mittelbare Diskriminierung mit allen Mitteln, einschließlich statistischer Beweise (Erwägungsgrund 15 der Richtlinien) oder anhand von Situationstests festzustellen ist.

Tschechische Republik: Nachweis durch Situationstest stellt Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft fest.

Im Jahre 2003 hat sich eine Roma-Frau um eine Stelle in einer Apotheke beworben, es wurde ihr jedoch gesagt, dass diese Stelle schon besetzt sei. Ein paar Minuten später wurde einer gleichaltrigen Nicht-Roma, als Testerin, die ein verstecktes Tonbandgerät mit sich führte, ein Vorstellungsgespräch angeboten, und obwohl sie zugab, weder eine Ausbildung noch Berufserfahrung zu haben, hat der stellvertretende Leiter der Apotheke gesagt, dass sie eventuell eingestellt werden könnte. Die Beschwerdeführerin brachte ihren Fall mit Unterstützung von tschechischen NRO vor Gericht. Das städtische Gericht Prag sprach der Klägerin eine Entschuldigung und einen immateriellen Schaden von 50.000 CZK (€ 1.670) zu. Der Apotheker entschuldigte sich und kam für die Entschädigungssumme auf.

Frankreich: Aufnahme von Telefongesprächen zulässig als Beweis für Diskriminierung

Im Juni 2005 genehmigte der französische Kassationsgerichtshof die Aufnahme von Telefongesprächen als Beweis für Diskriminierung beim Zugang zu Mietwohnraum in Strafrechtsfällen aufgrund des Strafgesetzbuchs. Der Gerichtshof erklärte Aufzeichnungen von Telefongesprächen, die beweisen, dass ein Grundstücksmakler potenziellen Kunden mitteilt, ob Wohnungen noch frei sind oder nicht, je nachdem, ob deren Familiennamen „französisch“ klingen, für zulässig. Das Gericht entschied, dass es dem für das Verfahren zuständigen Richter obliegt zu entscheiden, welches Gewicht diesem Beweis zugeschrieben werden soll.

Sanktionen

Artikel 15 der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und Artikel 17 der Gleichbehandlungsrichtlinie für den Bereich Beschäftigung und Beruf fordern die Mitgliedstaaten auf, Sanktionen bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Anwendung dieser Richtlinie festzulegen und alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um deren Durchführung zu gewährleisten. Die Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Sie können auch Schadensersatzleistungen umfassen. Auf nationaler Ebene gibt es eine Vielzahl von rechtlichen Mitteln, je nachdem, ob die Diskriminierung im Bereich des Strafrechts (Geldbußen) oder Zivilrechts anzusiedeln ist (Wiedereinstellung ins Arbeitsverhältnis oder Schäden in Form von Entschädigungszahlungen bei Einkommensausfall oder immateriellen Schäden). Einige Gleichstellungsstellen haben verschiedene rechtliche Mittel für Gerichte zu ihrer Verfügung (siehe unten).

Tschechische Republik: Entschuldigung und immaterieller Schaden in Höhe von CZK 90.000 (€ 3.000)

Im März 2005 stellte ein Regionalgericht fest, dass der Eigentümer der Diablo Bar in Ostrava sich für die Diskriminierung zu entschuldigen und jedem der drei Kläger Schadensersatz in Höhe von CZK 90.000 (€ 3.000) zu zahlen hat, da die Bar sich geweigert hatte, diese aufgrund ihrer Roma-Herkunft zu bedienen. Im Jahr 2004 hatte die Kellnerin die drei Personen aufgefordert, die Bar zu verlassen, da dort eine private Veranstaltung stattfinden sollte. Nur wenige Minuten später wurden tschechische NRO-Mitglieder ganz normal bedient. Die Opfer wurden in ihrem Rechtsstreit von tschechischen NRO unterstützt.



Belgien: Richterliche Verfügung zur Verhinderung von wiederholter Diskriminierung

Im April beschäftigte sich der Gerichtshof erster Instanz von Nivelles mit dem Fall eines homosexuellen Paares, das sein Interesse, ein Haus zu mieten bekundet und dem Makler als Anzahlung eine Monatsmiete gezahlt hat. Zwei Tage später wurde dem Paar vom Makler im Auftrag des Eigentümers mitgeteilt, dass dieser das Haus lieber an ein „herkömmliches Paar“ vermieten möchte. Das Zentrum für Chancengleichheit und zur Bekämpfung von Rassismus, die belgische Gleichbehandlungsstelle, beantragte im Auftrag des homosexuellen Paares eine richterliche Verfügung, mit der den Eigentümern verboten wird, diskriminierendes Verhalten künftig zu wiederholen. Bei jedem Verstoß gegen diese Verfügung droht ihm eine Geldbuße von 100 €. Beantragt wurde auch eine gerichtliche Verfügung gegen den Immobilienmakler, mit der ihm verboten wird, im Auftrag eines Eigentümers zu handeln, wenn dieser diskriminierend ist. Dies wurde abgelehnt, da der Makler dem Paar nur die Informationen weitergab, dass das Haus vermietet war.

Dänemark: Erstes dänisches Gerichtsurteil zu altersbedingter Diskriminierung

In der Ausgabe einer wöchentlich erscheinenden Zeitung vom 28. Januar 2005 wurde ein Stellenangebot veröffentlicht, in dem von der Firma International Office Supply Mitarbeiter zwischen 18 und 30 Jahren gesucht wurden, die die dänische Staatsangehörigkeit haben. Die Stellenanzeige wurde der Kopenhagener Polizei gemeldet. Im Juli 2005 unterrichtete die Polizei den Beschwerdeführer davon, dass die Untersuchung des Falles abgeschlossen ist und dass dem Unternehmen ein Bußgeld von 950 Euro wegen des Verstoßes gegen dänisches Recht auferlegt wurde. Da das Unternehmen den Betrag nicht zahlte, übertrug die Polizei den Fall dem Gericht. Am 3. Januar 2006 wurde das Unternehmen wegen des Verstoßes gegen das dänische Gesetz vom Gericht der Stadt Kopenhagen zur Zahlung eines Bußgeldes von € 950 verurteilt.

VK: Exemplarische Schäden festgestellt in Fall von Diskriminierung aufgrund der Rasse

Die Polizei der englischen Grafschaft Kent hat zwei Bewerbungen des Klägers um eine Stelle als Geheimdienstanalyst im Jahre 1999 und 2000 abgelehnt. Daraufhin schrieb die Polizei Kent einen Bericht über Herrn Husain, in dem es hieß, es bestanden „sachliche Unterschiede“ zwischen seinen beiden Bewerbungen. Insbesondere hob der Bericht hervor, er habe Angaben zu seinen akademischen Qualifikationen und zu seiner Berufserfahrung gefälscht. Herr Husain wurde daraufhin für 10 Stunden festgenommen, als er sich um eine Stelle bei der Polizei in Avon und Somerset bewarb, obwohl Herr Husain hochqualifiziert war. Er war in Pakistan ein hoher Beamter und Direktor des Nachrichtendienstes. Der Bericht wurde an andere Polizeistellen weitergegeben und warnte vor einer „potenziell betrügerischen“ Bewerbung. Am 6. April 2006 entschied das Arbeitsgericht, dass Herr Husain Opfer ernsthafter Rassendiskriminierung durch die Polizei von Kent geworden war. Das Gericht war der Ansicht, dass sich aus diesem Fall wegen der Schwere der Diskriminierung exemplarische Schäden ergeben, und sprach Herrn Husain einen Schadensersatz von £65.000 (ca. € 93.000) zu.

4.4 Nationale Gleichbehandlungsstellen

Viele Mitgliedstaaten haben eine nationale Behörde oder Stellen für die Förderung der Gleichbehandlung aller Menschen ohne Diskriminierung auf Grund der Rasse oder der ethnischen Herkunft benannt, da sie gemäß Artikel 13 der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse dazu verpflichtet sind. Gemäß dieser Bestimmung ist eine der Zuständigkeiten, die die Stel-

le oder die Stellen haben muss, die Gewährung von unabhängiger Unterstützung für Opfer von Diskriminierung bei der Verfolgung ihrer Diskriminierungsbeschwerden. Diese Unterstützung kann viele Formen annehmen; einige Stellen bieten Rechtsberatung und Unterstützung an, wenn ein Fall vor Gericht gebracht wird (siehe unten), andere können eine Stellungnahme oder eine Empfehlung über eine Beschwerde anbieten, die ihnen vorgelegt wird. Diese Stellungnahmen sind normalerweise für die Parteien nicht verbindlich, sondern haben Überzeugungswert, und, für den Fall, dass die Stellungnahme oder Empfehlungen nicht befolgt wird, kann das Opfer anschließend ein Gerichtsverfahren anstrengen (der zyprische Ombudsmann, die österreichische und die niederländische Gleichbehandlungskommission, der dänische Beschwerdenausschuss, der finnische Nichtdiskriminierungsrat, das lettische Menschenrechtsbüro, der griechische Ombudsmann und das Gleichbehandlungskomitee und der slowenische Anwalt für den Gleichbehandlungsgrundsatz). Einige Stellungnahmen sind jedoch verbindlich (die des irischen Gleichstellungstribunals, der ungarischen Gleichbehandlungsbehörde und des litauischen Ombudsmanns für Chancengleichheit). Die folgenden Stellungnahmen oder Empfehlungen stammen von Gleichbehandlungsstellen:

Ungarn: Gleichbehandlungsbehörde beweist Diskriminierung in der Beschäftigung aufgrund von Tests

Auf eine Stellenanzeige in der Zeitung meldete sich der Beschwerdeführer bei einem Unternehmen, das Maler einstellte. Er entsprach den Anforderungen des Arbeitgebers, wurde jedoch abgelehnt, als er dem Arbeitgeber sagte, er sei Angehöriger der Roma. Der Beschwerdeführer wandte sich an das Amt für die Verteidigung der Rechte von nationalen und ethnischen Minderheiten (NEKI), das einen Situationstest durchführte, um den Verdacht auf Diskriminierung zu bestätigen. Nach Berücksichtigung des Testergebnisses fand die Gleichbehandlungsbehörde heraus, dass der Arbeitgeber diskriminierend gehandelt und damit direkt gegen Artikel 8 des Gleichbehandlungsgesetzes verstoßen hat, und erlegte ihm eine Geldbuße von 700.000 HUF (€ 2.800) auf.

Finnische nationale Beschwerdestelle für Diskriminierungen stellt Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft fest

Am 26. April 2005 entschied die gemäß der Antirassismus-Richtlinie gegründete Beschwerdestelle, dass einer Russin, die vom Ombudsmann für Minderheiten Unterstützung erhielt, der Zugang zum Restaurant Teatteri in Helsin-



ki aus Gründen ihrer ethnischen Herkunft verweigert worden war. Alle Personen, die an der diskriminierenden Entscheidung Anteil hatten, sich ihrer bewusst waren oder sie hätten korrigieren können – das Restaurant, das Unternehmen, von dem die Türsteher gestellt werden – erhielten einen Untersagungsbescheid, der diskriminierendes Verhalten verbietet. Das Restaurant und das Unternehmen, von dem die Türsteher gestellt werden, behaupten, dass der Zugang wegen des unangemessenen Verhaltens der Klägerin verweigert worden wäre. Gemäß den Bestimmungen zur Beweislast war dies nicht ausreichend, um die Annahme zu widerlegen, dass die Klägerin diskriminiert worden war.

Irische Gleichbehandlungsstelle entscheidet, dass die Länge der Dienstalteranforderung eine mittelbare Diskriminierung darstellt

Das Gleichstellungstribunal hat entschieden, dass die Anforderung von fünf Dienstjahren im öffentlichen Dienst für die Beförderung zum höheren leitenden Beamten (Higher Executive Officer) indirekt leitende Beamte unter 30 Jahren diskriminiert und nicht sachlich begründbar ist. Das Tribunal hat die Rechtfertigung des Beklagten nicht angenommen, fünf Jahre seien für die Bewertung der leitenden Beamten notwendig, um sicherzustellen, dass sie für die Beförderung geeignet waren. Seiner Ansicht nach gab es keinen sachlichen Hinweis zur Rechtfertigung dieser Anforderung, die in keinem besonderen Zusammenhang mit der Erfahrung eines Kandidaten und seiner Eignung für eine Beförderung stand (DEC-E2003/036 McGarr v. Department of Finance).

Zyprische Bürgerbeauftragte gibt Empfehlung für die Änderung der Zugangskriterien für eine Krankenpflegeschule, die aufgrund von Behinderung diskriminierend sind

Nachdem ein Angehöriger eines Bewerbers mit eingeschränktem Hörvermögen bei der Bürgerbeauftragten eine Beschwerde eingereicht hatte, untersuchte diese die Zugangskriterien der staatlichen Krankenpflegeschule, zu denen beispielsweise ein ausgezeichnetes Hörvermögen und das Alter zwischen 17 und 35 gehörte. Eine Verordnung erlaubte die Zulassung von Personen mit Behinderung (2 %), vorausgesetzt die Behinderung wirkt sich nicht auf die Ausübung der Pflgetätigkeiten aus. Doch die nach dieser Verordnung zugelassenen Personen waren keine Menschen mit Behinderung nach Definition des Gesetzes über Menschen mit Behinderungen N. 127 (I) 2000, sondern Personen, die an Thalassämie, Diabetes etc. litten. Die Bürgerbeauftragte befand, dass

die Zugangskriterien eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund einer Behinderung darstellen. Die Bürgerbeauftragte empfahl, dass sich die gegenwärtige Neufassung der Verordnung über die Zulassungsbedingungen nur darauf gründen sollte, inwieweit die Eigenschaften des Bewerbers sich auf dessen Leistung als Auszubildender auswirken und nicht auf seine Leistung in einem künftigen Beschäftigungsverhältnis. Sie empfahl ebenso das Höchstalter aus den Zulassungsbedingungen zu streichen. Die zuständige Behörde ist den Empfehlungen des Berichts nachgekommen.

Niederländische Gleichbehandlungskommission: Stellungnahmen bei drei Diskriminierungsbeschwerden

In drei verschiedenen Fällen hat die Gleichbehandlungskommission die Verfahrensweise von Krankenversicherungen hinsichtlich ihrer Verträge mit Ärzten bzw. Psychiatern, die älter als 65 waren, bewertet und Stellungnahmen zu altersbedingter Diskriminierung in medizinischen Berufen gegeben. Ärzte und Psychiater werden für ihre Arbeit nur bezahlt, wenn sie mit Krankenversicherungen einen Dienstleistungsvertrag abgeschlossen haben.

In der Rechtssache Nr. 2005/49 vom 25. März 2005 focht ein allgemein praktizierender Arzt mit 80 Jahren den Ausschluss durch die Versicherung an. Die Gleichbehandlungskommission kam zu dem Schluss, dass es solide Methoden zur Überprüfung gibt, ob ältere Allgemeinärzte ihre Arbeit noch korrekt erledigen können. Der Registrierungsausschuss für Mediziner und der nationale Medizinerverband wenden diese Methoden an. Aufgrund der Prüfungsergebnisse kann das Versicherungsunternehmen entscheiden, ob es mit einem Arzt, der älter als 65 Jahre ist, einen Dienstleistungsvertrag abschließen möchte, oder nicht. Daher kam die Kommission zu dem Schluss, dass es für den Ausschluss dieses Arztes keine objektive Rechtfertigung gab. Aufgrund dieser Feststellung bot die Versicherungsgesellschaft dem Arzt einen Dienstleistungsvertrag für 2005 an mit dem Ergebnis, dass Patienten, die Mitglied dieser Krankenversicherung sind, sich jetzt die Kosten für Besuche bei diesem Arzt erstatten lassen können. In der Rechtssache 2000/50 vom 25. März 2005 und Fall Nr. 2000/135 vom 21. Juli 2005 fochten zwei Psychiater im Alter von 69 und 70 Jahren ihren Ausschluss durch ein Versicherungsunternehmen an. Die Gleichbehandlungskommission kam zu dem Schluss, dass es keine Methode zur Überprüfung gibt, ob ein Psychiater noch in der Lage ist, seinen Beruf korrekt auszuüben, und daher diese Tatsache eine objektive Rechtfertigung für eine Altersbegrenzung von 65 Jahren darstellt.

4.4.1 Gleichbehandlungsstellen (oder ähnliche Einrichtungen) in jedem Land

	Gleichbehandlungsstelle	Kontakt	Gründe
Belgien	Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme / Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding / Zentrum für Chancengleichheit und für Rassismusbekämpfung	Tel.: +32 (0)2 212 30 00 Gebührenfreie Nummer: 0800/17364 (NL) oder 0800/14912 (FR) www.antiracisme.be	Alle Gründe der beiden Richtlinien, plus weiterer Gründe
Bulgarien	Kommission für den Schutz vor Diskriminierung – Komisija za zashtita sreshtu diskriminacijata	Tel.: +359 2/870 23 45	Alle Gründe der Richtlinie, plus Geschlecht und weiterer Gründe
Dänemark	Dänisches Institut für Menschenrechte Institut for Menneskerettigheder	Tel.: +45 32 69 88 88 www.humanrights.dk www.klagekomite.dk	Rasse und ethnische Herkunft
Deutschland	Arbeitsstab der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen	Tel.: +49 30/20655-1835 oder +49 1888-555-1835 www.integrationsbeauftragte.de Tel.: +49 1888 441 29 44 www.behindertenbeauftragter.de	Rasse und ethnische Herkunft Behinderung
Estland	Büro des Justizkanzlers – Õiguskantsler	Tel.: +37 22456300 www.oiguskantsler.ee	Alle Gründe der Richtlinie, plus Geschlecht und zwei weiterer Gründe
Finnland	Ombudsman für Minderheiten – Vähemmistövaltuutettu Nationales Diskriminierungstribunal – Syrjintälautakunta	Tel.: +358 10 60 47048 Tel.: +358 9 10 60 48049 www.mol.fi/mol/fi/06_tyoministerio/02_organisaatio/05_muut/syrjintalautakunta/index.jsp	Ethnische Herkunft Ethnische Herkunft
Frankreich	Hohe Behörde gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung	Tel.: +33 1 55 31 61 00 www.halde.fr	Alle Gründe der Richtlinie, plus Geschlecht und weiterer Gründe
Griechenland	Griechischer Ombudsman Gleichbehandlungskomitee Arbeitsbehörde	Tel.: +30 210 7289600 www.synigoros.gr Tel.: +30 210 7767317 www.ministryofjustice.gr Tel.: +30 210 3702406	Alle Gründe der Richtlinie, plus Geschlecht und weiterer Gründe Ethnische Herkunft und weitere Gründe

	Gleichbehandlungsstelle	Kontakt	Gründe
Irland	Gleichstellungsbehörde	Tel.: +353 1 4173333 www.equality.ie	Alle Gründe der Richtlinie, plus Geschlecht und weiterer Gründe
	Gleichstellungstribunal	Tel.: +353 1 4774100 www.equalitytribunal.ie	Alle Gründe der Richtlinie, plus Geschlecht und weiterer Gründe
Italien	Büro gegen die Diskriminierung aus Gründen der Rasse (UNAR)–Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni	Tel.: +39 06 67792267 www.pariopportunita.gov.it Gebührenfreie Nummer 800 90 10 10	Rasse, ethnische Herkunft und Religion
Lettland	Nationales Lettisches Menschenrechtsbüro – Valsts cilvēktiesību birojs	Tel.: +371 7287210 www.vcb.lv	Alle Gründe der Richtlinie, außer Alter, plus Geschlecht und weiterer Gründe
Litauen	Büro des Ombudsmanns für Chancengleichheit Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba	Tel.: +370 5 261 27 87 www.lygybe.lrs.lt	Alle Gründe der Richtlinie, plus Geschlecht und weiterer Gründe
Luxemburg	Ständige Sonderkommission zur Bekämpfung von Rassendiskriminierung Commission Spéciale Permanente contre la Discrimination Raciale du Conseil National pour Etrangers	Tel.: +352 478 3695	Rasse und ethnische Herkunft
Malta	Noch nicht gegründet. Beabsichtigt ist die Ausdehnung des Zuständigkeitsbereichs der nationalen Kommission für die Förderung von Chancengleichheit für Männer und Frauen.		
Niederlande	Gleichbehandlungskommission – Commissie Gelijke Behandeling	Tel.: +31 30 8883888 www.cgb.nl	Alle Gründe der Richtlinie, plus Geschlecht und weiterer Gründe
Norwegen	Ombud für Gleichstellung und Anti-Diskriminierung Likestillings- og diskrimineringombudet	Tel.: +40213126578/79 Tel.: +47 24 05 59 50 www.ldo.no	Alle Gründe der Richtlinie, plus Geschlecht und weiterer Gründe
Österreich	Bundesebene ¹ Nationale Gleichbehandlungsstelle Anwaltschaft für Gleichbehandlung bestehend aus 3 unabhängigen Stellen:	Tel.: +43 1 5320244	Alle Gründe der beiden Richtlinien außer Behinderung und Geschlecht.

¹ Auch jedes Bundesland (Länderebene) hat spezielle Gleichbehandlungsstellen errichtet (Ombudspersonen und/oder Gleichbehandlungsausschüsse)

	Gleichbehandlungsstelle	Kontakt	Gründe
	bestehend aus der Anwältin für die Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt; Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt; Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit bei Gütern und Dienstleistungen. Behindertenanwalt	Tel.: +43 800 808016 www.bmsg.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CHO624	Behinderung
Polen	Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik Beauftragter für den Schutz bürgerlicher Rechte	Tel.: +48 22 693 50 00 Tel.: +48 22 551 77 00	Alle Gründe der Richtlinie plus Geschlecht. In der Verfassung und in anderen Rechtsvorschriften verankerte Rechte; alle Gründe der Richtlinie.
Portugal	Hochkommissar für Einwanderung und ethnische Minderheiten	Tel.: +351 218 10 61 00 www.acime.gov.pt	Rasse und ethnische Herkunft
Rumänien	Nationaler Rat für die Bekämpfung von Diskriminierung Romania - Consiliul National pentru Combaterea Discriminării	www.cncd.org.ro	Alle Gründe der Richtlinie, plus Geschlecht und weiterer Gründe
Schweden	Ombudsmann gegen ethnische Diskriminierung Ombudsmannen mot etnisk diskriminering Behinderten-Ombudsmann Handikappombudsmannen	Tel.: +46 8 508 88 700 www.do.se Tel.: +46 8 20 17 70 www.handikappombudsmannen.se	Rasse und ethnische Herkunft Behinderung
Slowakische Republik	Slowakisches nationales Zentrum für Menschenrechte Slovenské národné stredisko pre ľudské práva	Tel.: +421 2 208 50114 Fax: + 421 2 208 50135 www.snslp.sk	Alle Gründe der beiden Richtlinien
Slowenien	Büro für Chancengleichheit Urad za enake mo_nosti – Anwalt für den Gleichstellungsgrundsatz – Rat für die Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes	Tel.: +386 1 478 84 60 www.uem.gov.si	Alle Gründe der Richtlinie, plus Geschlecht und weiterer Gründe

	Gleichbehandlungsstelle	Kontakt	Gründe
Spanien	National Disability Council – Consejo Nacional de la Discapacidad Ombudsman – El Defensor del Pueblo	Tel.: +34 91 363 70 00 www.mtas.es/sec_as/consejo.htm Tel.: +34 91 432 7900 www.defensordelpueblo.es	Behinderung Alle Gründe
Tschechische Republik	Ombudsmann	Tel.: +420 542 542 111 www.ochrance.cz	Alle Gründe der beiden Richtlinien, plus Geschlecht
Ungarn	Egyenlő Bánásmód Hatóság / Behörde für Gleichbehandlung Parlamentarischer Beauftragter für die Rechte von nationalen und ethnischen Minderheiten	Tel.: +36 1 336 7842 www.egyenlobanasmod.hu Tel.: +36-1-475-7100 http://www.obh.hu/index.htm	Alle Gründe der Richtlinie, plus Geschlecht und weiterer Gründe Ethnische Herkunft und weitere Gründe
Vereinigtes Königreich	Kommission für die Rechte von Menschen mit Behinderung Gleichstellungskommission für Nordirland Kommission für die Gleichbehandlung der Minderheiten	Tel.: +44 8457 622 633 www.drc-gb.org/ Tel.: +44 2890 500 600 www.equalityni.org/ Tel.: +44 20 7939 0000 www.cre.gov.uk/	Behinderung Rasse und ethnische Herkunft, religiöse Überzeugung und politische Meinung, Geschlecht, Behinderung, sexuelle Orientierung und Alter Rasse und ethnische Herkunft
Zypern	Büro des Verwaltungskommissars (Ombudsperson)	Tel.: +357 22405500 www.ombudsman.gov.cy	Alle Gründe der beiden Richtlinien, plus Geschlecht

4.4.2 Kurze Prüfung einiger Befugnisse und Zuständigkeiten der Gleichbehandlungsstellen

Einige Gleichbehandlungsstellen gewähren Rechtshilfe, wenn Fälle vor Gericht gebracht werden – die belgische, finnische, ungarische, irische, italienische, nordirische, britische, schwedische, slowakische und die lettische Stelle können dies tun. Von den Stellen, die diese Befugnis nicht haben, können der dänische Beschwerdenausschuss und der estnische Justizkanzler empfehlen, dass der Kläger Rechtshilfe erhalten soll. Die meisten Stellen können auch eine Mediation oder Schlichtung zwischen den Parteien organisieren, und die meisten können Gesetzesvorschläge und die Reform bestehender Gesetze überprüfen und dazu Stellung nehmen.

Mehrere Gleichbehandlungsstellen wie zum Beispiel die in Österreich, Großbritannien, Zypern, Frankreich, Ungarn, Irland, Litauen und Schweden können Diskriminierungsbeschwerden untersuchen und normalerweise auch erzwingen, dass ihre Untersuchungen von allen betroffenen Personen befolgt werden. In Frankreich

kann die Hohe Behörde gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung (HALDE) eine Untersuchung abschließen, indem sie den beiden Parteien ihre Schlussfolgerungen und Empfehlungen übermittelt, die dann eine bestimmte Frist zur Befolgung der Empfehlungen haben. Bei Zuwiderhandlung ist die HALDE befugt, die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit auf ihre Empfehlungen zu lenken und in den Fällen, die Disziplinarmaßnahmen gegen den Beklagten erfordern, die zuständigen Behörden zu warnen. In Irland kann die Gleichstellungsbehörde aufgrund einer Untersuchung eine Nichtdiskriminierungs-Mitteilung ausgeben. In dieser Mitteilung kann das Verhalten beschrieben sein, das zu der Mitteilung geführt hat, und welche Schritte unternommen werden sollten, um weitere Diskriminierung zu verhindern. Wird auf eine solche Mitteilung innerhalb von 5 Jahren nicht reagiert, gilt dies als Straftat. Die Gleichstellungsbehörde ist darüber hinaus bevollmächtigt, während dieses Zeitraums von 5 Jahren eine gerichtliche Verfügung von den Gerichten zu beantragen, um jede weitere Übertretung oder Nichtbeachtung einer Mitteilung zu unterbinden.

In einigen Mitgliedstaaten ist die Gleichbehandlungsstelle befugt, in Fällen, in denen Diskriminierung festgestellt wurde, Sanktionen zu verhängen. Die ungarische Gleichbehandlungsbehörde kann auf der Grundlage einer Untersuchung Sanktionen verhängen. In Zypern kann der Verwaltungskommissar kleinere Geldbußen verhängen, darunter auch Bußgelder bei Nichteinhaltung seiner Empfehlung innerhalb der vorgegebenen Frist (dagegen kann beim Obersten Gericht von Zypern Berufung eingelegt werden). Des Weiteren kann er Anordnungen geben, die im Amtsblatt veröffentlicht werden, innerhalb welcher Frist und auf welche Weise die Situation, die direkt zu der Diskriminierung geführt hat, beseitigt werden soll. Der Bericht des Kommissars kann zum Erhalt von Schadensersatz vor einem regionalen oder einem Arbeitsgericht verwendet werden.

Positive Maßnahmen

Artikel 5 der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und Artikel 7 der Richtlinie zur Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung sehen vor, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz die Mitgliedstaaten nicht daran hindern soll, spezifische Maßnahmen beizubehalten oder einzuführen, mit denen Benachteiligungen wegen eines in der Richtlinie genannten Diskriminierungsgrunds verhindert oder ausgeglichen werden.

Slowakische Republik: Laut Verfassungsgericht ist die Bestimmung des Antidiskriminierungsgesetzes über positive Maßnahmen verfassungswidrig

Im Oktober 2005 entschied das Verfassungsgericht, dass Paragraf 8 (8) des Antidiskriminierungsgesetzes, in

dem es heißt, dass spezielle Ausgleichsmaßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft angenommen werden, gegen die Verfassung verstößt. Diese Bestimmung verstöße gegen Artikel 1(1) der Verfassung über den Grundsatz der Rechtsstaatlichkeit, weil mit der Ergreifung solcher Maßnahmen eine günstigere Behandlung von Personen aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft verbunden ist, und weder Kriterien zur Ergreifung solcher Maßnahmen noch Grenzen für die Dauer dieser Maßnahmen spezifiziert wurden. Dies sei ferner auch unvereinbar mit Artikel 12 der Verfassung (Gleichstellung), der sowohl positive als auch negative Diskriminierung verbietet. Das Gericht wies die Anwendung ausgleichender (bzw. positiver) Maßnahmen nicht grundsätzlich zurück. Es wies jedoch darauf hin, dass derartige Maßnahmen eine in der Verfassung fußende Rechtsgrundlage haben müssen, was für diese Maßnahmen aufgrund von Rasse und ethnischer Herkunft nicht der Fall ist. Vier Richter waren mit dem Urteil nicht einverstanden. Einer sagte, dass die Verfassung eine unterschiedliche Behandlung zulässt, wenn damit beabsichtigt wird, die Chancengleichheit in der Praxis zu gewährleisten, und die anderen drei bestanden darauf, dass eine „günstigere Behandlung“ an sich keine Diskriminierung darstellt. Sie kritisierten die mangelnde Klarheit der Begriffe bezüglich dessen, was mit positiver und negativer Diskriminierung, Chancengleichheit etc. gemeint ist, und waren der Ansicht, dass es sehr wohl eine verfassungsrechtliche Grundlage gebe für das Ergreifen von positiven Maßnahmen gemäß Artikel 33, in dem bestimmt wird, dass die Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit oder ethnischen Gruppe nicht zum Nachteil einer Einzelperson führen darf.





2007 — Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle

2007 — Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle

1 Einleitung

Zehn Jahre nach dem Europäischen Jahr gegen Rassismus und sechs Jahre nach der Verabschiedung ihrer historischen Antidiskriminierungsgesetze verstärkt die Europäische Union ihre Bemühungen, in Europa die Voraussetzungen für Chancengleichheit für alle zu schaffen. Bestärkt durch den Erfolg des Aktionsprogramms der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierung – mit dem seit 2001 Antidiskriminierungsmaßnahmen in Höhe von fast € 100 Mio. unterstützt wurden – hat die EU 2007 zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle ausgerufen. Mit dieser Initiative soll den Bemühungen, die Gleichbehandlung aller Menschen in der Union Wirklichkeit werden zu lassen, neuer Schwung verliehen werden.

Die beiden Gleichbehandlungsrichtlinien des Jahres 2000 waren ein Meilenstein im Kampf gegen Diskriminierung in Europa.

Sie waren unmittelbares Ergebnis des Vertrages von Amsterdam im Jahre 1999, der der Europäischen Gemeinschaft erstmals die Befugnis verlieh, auf diesem Gebiet tätig zu werden.

2 Aufbauen auf der bisherigen Arbeit

Dass 2007 das Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle sein wird, wird der Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des

Alters, einer Behinderung oder der sexuellen Ausrichtung und allgemein von Diskriminierung in allen Bereichen des täglichen Lebens, in denen es ungerechte oder ungleiche Behandlung geben kann, einen neuen Impuls verleihen. Damit wird auch die grundlegende Arbeit des Aktionsprogramms der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen fortgeführt, wobei jetzt der Nachdruck besonders darauf gelegt wird, ein breites Publikum anzusprechen und das Bewusstsein der Menschen dafür zu wecken, dass sie ein Recht auf Gleichbehandlung haben.

Weiterhin ist es das Ziel des Europäischen Jahres, die Vorzüge der Diversität für die Europäer zu verdeutlichen, die Achtung vor allen Menschen in der Gesellschaft zu fördern und Gruppen zur Beteiligung zu ermuntern, die möglicherweise einer Diskriminierung ausgesetzt sind.

Mit dieser Initiative werden einige der größten Herausforderungen angenommen, die 2004 bei der „Grünbuch“-Anhörung der Europäischen Kommission über die künftige Gleichbehandlungspolitik der EU deutlich wurden. In der großen Mehrzahl der Beiträge wurden weitere Maßnahmen zur Aufklärung der Menschen über ihre Rechte und Pflichten und zur Bekämpfung von diskriminierendem Verhalten angemahnt.

3 Die Menschen an der Basis einbinden

Der erste Gleichstellungsgipfel, eine europaweite Kampagne zur Verbesserung der Bekanntheit der Antidiskri-



© Jess Hurd/reportdigital.co.uk

minierungsmaßnahmen der EU und eine Untersuchung über die Einstellung der Menschen zur Diversität in Europa: Dies sind nur einige der Initiativen, die für 2007 auf europäischer Ebene geplant sind.

Nicht weniger wichtig sind daneben die Hunderte von Aktivitäten und Veranstaltungen auf lokaler, regionaler und überregionaler Ebene. Deshalb wird das Europäische Jahr so dezentral wie möglich gestaltet, um die Menschen und Organisationen einzubinden, die hierin eine Rolle spielen. Hierzu zählen unter anderem Gewerkschaften, Arbeitgeber, Jugendgruppen, Organisationen für Menschen, die einer ungleichen Behandlung ausgesetzt sind, und örtliche und regionale Behörden.

Das Budget für das Europäische Jahr beträgt € 15 Mio. Etwa die Hälfte davon wird für europaweite Initiativen aufgewandt, während der Rest für Aktivitäten auf der nationalen, regionalen und lokalen Ebene bestimmt ist.

Die Zuteilung der Mittel erfolgt über speziell beauftragte Stellen auf der nationalen Ebene – zum Beispiel eine nationale Gleichbehandlungsstelle oder das Sozialministerium –, die mit der Koordinierung der Aktivitäten zum Europäischen Jahr in den jeweiligen Ländern beauftragt sind. Diese Stellen erarbeiten eine nationale Strategie für das Europäische Jahr. Ziel ist es, die allgemeinen Ziele des Europäischen Jahres auf die Realität und die Bedürfnisse eines jeden Landes zu übertragen - auch wenn sich jedes Land bei seinen Aktivitäten mit allen Diskriminierungsgründen auseinandersetzen muss.

Aufgabe dieser „nationalen Umsetzungsstellen“ wird es sein, die zu unterstützenden jeweiligen Aktivitäten auf der nationalen, regionalen und lokalen Ebene festzulegen. Beispiele hierfür wären etwa ein Schreibwettbewerb für Schulen zum Thema Achtung und Toleranz, Auslobung eines Preises für Firmen, die eine effektive Diversitätspolitik betreiben, Schulung von Gewerkschaftern hinsichtlich der Wirkung von Antidiskriminierungsgesetzen am Arbeitsplatz oder ein Workshop für lokale Dienstleister über die Gleichbehandlung im Gesundheits- und Bildungswesen. Neben den derzeitigen 25 Mitgliedern der EU werden sich auch Bulgarien und Rumänien beteiligen, ebenso Norwegen, Island und Liechtenstein.

4 Offizieller Programmstart

Das Europäische Jahr wird bei einem besonderen Anlass eingeläutet werden, nämlich unter der deutschen EU-Präsidentschaft beim ersten Europäischen Gleichbehandlungsgipfel im Januar 2007. Zu diesem Gipfel werden EU-Staatspräsidenten, für die Gleichbehandlung zuständige Minister und hohe Vertreter der Zivilgesellschaft erwartet.



© John Harris/reportdigital.co.uk

Die nationalen Strategien und Aktivitäten werden bis Ende 2006 festgelegt sein, so dass das Europäische Jahr in ganz Europa pünktlich zum Jahresanfang 2007 beginnen kann. Das abschließende Ereignis auf europäischer Ebene wird eine Schlusskonferenz in Portugal zum Jahresende sein, die einem Rückblick auf die verschiedenen durchgeführten Aktivitäten und die erzielten Fortschritte gewidmet sein wird.

Dies wird allerdings keinen endgültigen Schlussstrich unter das Europäische Jahr bedeuten. Die Dynamik dieser zwölf Monate der Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit und Bekämpfung der Diskriminierung wird weit in die Zukunft hineinreichen. Neue Werkzeuge, neue Ansätze und ein neuer Schwung werden Europa helfen, bei seinen Bemühungen auf dem Gebiet der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung weiter fortzuschreiten. Das PROGRESS-Programm der EU zur Finanzierung von Aktivitäten für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten im Zeitraum 2007 bis 2013 wird einige der besten Ideen aufgreifen, die im Europäischen Jahr entstehen werden, und sicherstellen, dass sie auch langfristig Wirkung entfalten.

Weitere Informationen: <http://equality2007.europa.eu>

Wussten Sie schon...?

- Die meisten Europäer glauben, dass die ethnische Herkunft, Religion, eine Behinderung oder das Alter einer Person ein Hindernis bei der Stellensuche sein können, selbst wenn der/die Betroffene die gleiche Qualifikation besitzt.
- Mit einer Beschäftigungsquote von 40% im Vergleich zum EU-Durchschnitt von 62% haben es ältere Arbeitnehmer sehr schwer, eine Stelle zu bekommen.
- Nur 47% aller behinderten Menschen haben eine Arbeitsstelle.
- Migranten und ethnische Minderheiten, die in sozial benachteiligten städtischen Gebieten leben, haben oft ein doppeltes Risiko, sozial ausgeschlossen zu sein - wegen ihres Wohnumfelds und wegen ihrer ethnischen Zugehörigkeit.
- Seit 2000 ist es in der gesamten EU verboten, Menschen wegen ihrer sexuellen Ausrichtung, ihrer Rasse oder ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Religion, einer Behinderung oder wegen ihres Alters am Arbeitsplatz zu diskriminieren.
- Frauen erhalten in Europa für dieselbe Tätigkeit immer noch durchschnittlich 15% weniger als Männer. Sie nehmen immer noch weniger als ein Viertel der parlamentarischen Sitze in der EU ein.
- Mehr als die Hälfte der jungen lesbischen, schwulen, bisexuellen und Transgender-Europäer waren in der Schule oder in ihren Familien mit Vorurteilen oder Diskriminierung konfrontiert.



2007 — Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle

„Das Europäische Jahr wird neuen Schwung bringen.“

Vladimír Špidla ist EU-Kommissar für Arbeit, Soziales und Chancengleichheit



Es gibt bereits europäische Gesetze zur Gewährleistung der Gleichbehandlung. Warum haben Sie sich trotzdem für ein Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle entschieden?

Die Antidiskriminierungsgesetzgebung der Europäischen Union ist eine der ehrgeizigsten und weitreichendsten in der Welt, aber diese Gesetze müssen allgemein bekannt sein und vollständig verstanden und angewandt werden, damit sie eine echte Wirkung entfalten können. Die Forderung nach Gleichberechtigung und die Verabschiedung von Gesetzen, um diese zu gewährleisten, stellen noch nicht sicher, dass auch in der Praxis für jede und jeden Chancengleichheit besteht. Natürlich können die Aktionsprogramme der EU nach wie vor Unterstützung im Kampf gegen Diskriminierung bieten und dazu beitragen, dass die Mitgliedstaaten die Richtlinien einhalten und generell gegen diskriminierende Haltungen und Verhaltensweisen vorgehen. Aber wir brauchen weitere Anstöße, um einen Wandel im Denken und Handeln herbeizuführen. Das Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle wird hier einen neuen Impuls setzen. Das übergeordnete Ziel dieses Jahres wird es sein, die Vorteile der Diversität für unsere Wirtschaft und für unsere Gesellschaft zu verdeutlichen.

Das Jahr 2007 kommt 10 Jahre nach dem Europäischen Jahr gegen Rassismus. Welche Fortschritte wurden seither erzielt, und worin liegen die neuen Herausforderungen?

Ich bin der Meinung, dass seit 1997 echte Fortschritte erzielt wurden. Das Europäische Jahr gegen Rassismus hat ein breites Spektrum von Initiativen auf allen Ebenen

ausgelöst, mit weit reichenden Folgen. Die Verabschiedung des Vertrages von Amsterdam im Jahre 1997, mit dem ein neuer Artikel in den EU-Vertrag aufgenommen wurde, bedeutete einen Quantensprung im Kampf gegen die Diskriminierung. Erstmals war die EU damit ermächtigt, Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung aus einer ganzen Reihe von neuen Gründen zu ergreifen, unter anderem wegen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Ausrichtung. Im Jahr 2000 wurden die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und die Richtlinie zur Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung verabschiedet.

Dies war ein Signal an unsere Mitgliedstaaten, unsere Nachbarn und die EU-Beitrittskandidaten, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung unverrückbar zu den fundamentalen Rechten gehört, auf denen die EU basiert.

Aber trotz dieser Fortschritte müssen wir noch mehr unternehmen, um die tief verwurzelten, komplexen Muster der Ungleichheit zu bekämpfen, denen bestimmte Gruppen und Gemeinschaften in Europa ausgesetzt sind. Weiterhin müssen wir uns mit den Wurzeln dieser Probleme auseinander setzen. Und wir müssen auch zur Kenntnis nehmen, dass sich unsere Gesellschaften erheblich gewandelt haben und heute vielfältiger sind als 1997. Nehmen wir nur die immer älter werdende Bevölkerung der Europäischen Union und ihre wachsende ethnische Vielfalt. Diese stetig wachsende Diversität konfrontiert uns mit einer ganzen Palette neuer Herausforderungen.



Was sind die Kerngedanken dieses Europäischen Jahres?

Wir müssen heute in Europa der Diskriminierung ein Ende bereiten, um die Früchte der Diversität ernten und eine stärker wettbewerbsorientierte und dynamischere Wirtschaft und Gesellschaft schaffen zu können. Indem wir die Chancengleichheit für alle fördern, können wir die strukturellen Hürden überwinden, vor die sich viele Migranten, ethnische Minderheiten, Menschen mit Behinderungen, ältere und jüngere Arbeitnehmer und andere gefährdete Gruppen gestellt sehen. Mit dem Europäischen Jahr 2007 sollen die Menschen in der EU verstärkt auf ihr Recht auf Gleichbehandlung und ein Leben ohne Diskriminierung aufmerksam gemacht werden. Dies sind zwei der Grundprinzipien der Union. Ich würde sagen, dass es das Hauptziel dieses europäischen Jahres ist, ein stärkeres Bewusstsein für die Vorzüge einer gerechten Gesellschaft zu schaffen, in der es Zusammenhalt gibt und alle gleiche Chancen haben, ungeachtet des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.

Was glauben Sie, wie viel tatsächlich in diesem einen Jahr erreicht werden kann?

Es ist nun einmal so, dass ein Jahr nur zwölf Monate hat, aber die Idee hinter einer solchen breit angelegten Initiative ist es, Diversität - die in Europa eine Lebens Tatsache ist - heute und über 2007 hinaus auf die Agenda aller beteiligten Länder zu bringen. Während dieses Europäischen Jahres selbst wird es ein sehr großes Spektrum an Aktivitäten geben, aber diese sind immer so organisiert, dass wir sehr nahe bei den Menschen sein werden, die an der Basis aktiv sind. Wir hoffen, dass dies nachhaltige Wirkungen über 2007 hinaus haben wird. Wir hoffen, mit dem Europäischen Jahr zeigen zu können, dass die EU aktiv etwas unternimmt, um Verbesserungen im täglichen Leben der Menschen in ganz Europa zu bewirken. Und die guten Ideen und erfolgreichen Ergebnisse, die während dieses Jahres entstehen werden, werden aufgegriffen und im Rahmen des neuen PROGRESS-Programms fortgeführt werden, das die Aktivitäten der EU - unter anderem - im Kampf gegen Diskriminierung und für Gleichberechtigung der Geschlechter von 2007 bis 2013 unterstützen wird.

„Die Erkenntnis, dass die Gesellschaft bunter und vielfältiger geworden ist, sollten wir als Chance nutzen“

Ursula von der Leyen, deutsche Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend



Das Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle wird in die Zeit der deutschen EU-Präsidentschaft fallen. Wie werden Sie den Start des Jahres beginnen?

Es ist für uns eine besonders spannende Aufgabe und Herausforderung, die Eröffnungskonferenz für dieses Jahr und zugleich den ersten Gleichstellungsgipfel am 30. und 31. Januar 2007 in Berlin auszurichten. „Chancengleichheit“ wird damit ein zentrales Thema der deutschen Ratspräsidentschaft sein. Ich bin zuversichtlich, dass von der Eröffnungskonferenz Impulse für alle geplanten Aktivitäten und Veranstaltungen in Deutschland und in ganz Europa ausgehen werden. Wir können uns auf eine spannende Zeit freuen!

Wie soll die Eröffnungskonferenz ablaufen und wer wird anwesend sein?

Zentraler Programmpunkt am ersten Tag wird eine Diskussionsrunde zum Thema „diversity“ sein, in der ich mit Herrn Špidla und Vertreterinnen und Vertretern von Nichtregierungsorganisationen, der Sozialpartner und aus dem Europäischen Parlament über die Herausforderungen und Chancen von Vielfalt in der Gesellschaft reden werde. Im Anschluss werden in Arbeitsgruppen die vier

Schlüsselbotschaften des Jahres – Rechte, Vertretung, gesellschaftliche Präsenz und Respekt – vertieft. Wir erwarten rund 450 Teilnehmerinnen und Teilnehmer zur Eröffnungskonferenz. Eingeladen sind Vertreterinnen und Vertreter aus den Mitgliedstaaten, aus der Zivilgesellschaft und von europäischen und internationalen Organisationen.

Welche Vorteile und Herausforderungen kann Vielfalt Ihrer Meinung nach für Deutschland bringen?

Wie viel Spaß diese Vielfalt macht, hat uns in Deutschland die Fußballweltmeisterschaft in diesem Jahr eindrucksvoll gezeigt. Wir konnten Freunde aus aller Welt willkommen heißen und mit ihnen gemeinsam tollen Sport erleben und feiern. Wenn es uns gelingt, dieses Bewusstsein und dieses positive Klima zu erhalten, haben wir die Ziele des Jahres schon ein Stück weit erfüllt. Die Erkenntnis, dass die Gesellschaft bunter und vielfältiger geworden ist, sollten wir als Chance nutzen – das Europäische Jahr der Chancengleichheit bietet die gute Gelegenheit, dies in einem anderen Rahmen aufzunehmen und weiter voranzubringen.





Martine Roure MEP hat den Entwurf des Berichts des Europäischen Parlaments zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle 2007 verfasst.

„Das Europäische Parlament ist außerordentlich engagiert“

Welche Hoffnungen verbinden Sie hauptsächlich mit dem Europäischen Jahr?

Es ist mein Wunsch, dass dieses Jahr den Menschen in Europa zeigen wird, dass die Europäische Union vor allen Dingen auf unsere gemeinsamen Werte gebaut ist. Diese Werte sind unter anderem in Artikel 13 des EU-Vertrages festgelegt, der jegliche Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verbietet.

Wo sehen Sie Europas spezifische Rolle bei der Förderung der Chancengleichheit? Was kann ein Europäisches Jahr hierbei leisten?

Europa besitzt einen sehr umfassenden Gesetzesrahmen auf dem Gebiet der Chancengleichheit. Seine Aufgabe ist es daher sicherzustellen, dass die Mitgliedstaaten diesen europäischen Werten des Kampfes gegen Diskriminierung und für Chancengleichheit in der erforderlichen Weise Geltung verschaffen. Das Europäische Jahr wird es den Menschen ermöglichen, sich mit den europäischen Gesetzen auf diesem Gebiet vertraut zu machen, und ihnen helfen, sie besser anzuwenden.

Welche Rolle spielen das Europäische Parlament und die einzelnen MEPs? Wie sehen Sie dies?

Das Europäische Parlament - und insbesondere die Mitglieder des Ausschusses für bürgerliche Freiheiten und

innere Angelegenheiten - engagieren sich entschlossen im Kampf gegen Diskriminierung. Diese Entschlossenheit wird für die Mitgliedsstaaten weiterer Ansporn sein, spezifische Gesetze zur Sicherstellung der Chancengleichheit zu erlassen. So hat z. B. die am 18. Januar 2006 verabschiedete Entschließung zu Homophobie in Europa die Mitgliedsstaaten nachdrücklich aufgefordert, „Rechtsvorschriften zu verabschieden, die der Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Partner in den Bereichen Erbrecht, Eigentumsregelung, Mietrecht, Ruhegehalt, Steuern, soziale Sicherheit usw. ein Ende setzen“.

In dem Land, das Sie vertreten, treten Probleme mit der Chancengleichheit immer offensichtlicher zu Tage.

Wie werden dort die Bemühungen Europas zur Bekämpfung der Diskriminierung gesehen?

Bei den jüngsten Ereignissen in Frankreich wurde vor allen Dingen das Aufbegehren der jungen Leute aus den Vorstädten gegen die Tatsache deutlich, dass sie in Armut und ohne Zukunftsperspektiven leben müssen. Die Europäische Union tut in diesem Bereich zu wenig. Um die Diskriminierung zu beenden, muss Europa auch die Diskriminierung aufgrund des Einkommens und der gesellschaftlichen Position beenden. Darauf zielte mein Bericht über die Chancengleichheit. Die europäische Politik für Chancengleichheit braucht auch gesellschaftliche Mindeststandards, die für eine bessere soziale Inklusion in Europa sorgen.

Weitere Informationen: www.europarl.europa.eu

Städte und Regionen: wichtige Akteure für 2007

Den lokalen und regionalen Behörden in der ganzen EU kommt 2007 eine Schlüsselrolle für den Erfolg des Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle zu. Viele von ihnen beteiligten sich am Anhörungsprozess, als die Kommission ihr Grünbuch zur Nichtdiskriminierung ausarbeitete.

Ein wichtiges Element dieses Jahres wird der Austausch von Erfahrungen und bewährten Praktiken zwischen denjenigen sein, die im Kampf gegen Diskriminierung aktiv sind. Als diejenige amtliche Ebene, die den Menschen am nächsten steht, sind die lokalen und regionalen Behörden für diese Aktivitäten prädestiniert.

Diese lokalen und regionalen Behörden können sich auf verschiedene Weise engagieren. Man kann das Bewusstsein der Bürger im Allgemeinen stärken, aber man kann auch speziell Kinder und Jugendliche in Schulen und Jugendorganisationen ansprechen. Wir können uns über unsere bestehenden Netzwerke mit lokalen ethnischen Minderheitsgruppen, lokalen Nichtregierungsorganisationen und den lokalen und regionalen Medien zusammenschließen.

Machen Sie mit!

Die nationalen Umsetzungsgremien für das Europäische Jahr sollten möglichst auch mit einem Vertreter der lokalen Behörden besetzt sein. Aber auch wenn dies nicht der Fall ist, müssen sie sich der Schlüsselrolle für den Erfolg des Europäischen Jahres bewusst sein. Die lokalen Behörden sollten die Mittel in Anspruch nehmen, die während dieses Jahres für Aktivitäten bereitstehen. Sie sollten ihren nationalen Koordinierungsstellen ihre Pläne mitteilen und 2007 bei ihren Veröffentlichungen über ihre Aktivitäten zur Chancengleichheit das Logo des Europäischen Jahres verwenden.

Als bedeutender Arbeitgeber und Lieferant von Gütern und Leistungen haben lokale Behörden die Pflicht, Diskriminierung zu bekämpfen und Mitarbeiter, Bürger und lokale Geschäftsbetriebe über ihre Rechte und Pflichten aufzuklären.

Chancengleichheit für alle bedeutet genau das: für alle. Gruppen, die sich ausgeschlossen und diskriminiert fühlen, können die soziale Bindung verlieren und sich radikalisieren - oft mit tragischen Folgen, wie wir gerade in

Frankreich gesehen haben. Es ist meine Hoffnung, dass wir durch eine Stärkung des Bewusstseins in der ganzen EU über gemeinsame Aktivitäten und den Austausch bewährter Verfahren dazu beitragen können, dass der gesellschaftliche Zusammenhalt Realität wird und nicht bloß Wunschenken bleibt.

Der Ausschuss der Regionen ist ein Beratungsorgan, durch das lokale und regionale Behörden in der Europäischen Union ein Mitspracherecht bei der Abfassung von EU-Gesetzen haben.

www.cor.europa.eu



Clr Peter Moore ist Mitglied des Sheffield City Council und hat den Entwurf des Berichts des Ausschusses der Regionen zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle verfasst.

NRO – entscheidend für den Erfolg

Organisationen, die diskriminierte Menschen vertreten und verteidigen, spielen eine wichtige Rolle für die Durchsetzung von Antidiskriminierungsrechten, indem sie diese Rechte verteidigen und durch Aktivitäten auf die Problematik aufmerksam machen. Die Einbindung der Zivilgesellschaft in die Planung und Durchführung dieser Aktivitäten ist daher auf der europäischen und nationalen Ebene einer der Schwerpunkte des Europäischen Jahres. Aber welche Pläne haben die Nichtregierungsorganisationen selbst für dieses Jahr, und was erwarten sie sich davon?

Das Europäische Netzwerk gegen Rassismus hat über seine nationalen Mitglieder eine viermonatige Serie von Diskussionen am Runden Tisch über das Europäische Jahr organisiert. „Das wird dem Netzwerk helfen, Ideen für einen sinnvollen Beitrag zum Europäischen Jahr zusammenzutragen und zugleich Gelegenheit sein, die Mitglieder über dieses Jahr und die Möglichkeiten zur Beteiligung informieren“, sagt Direktorin Pascale Charhon.

Auch Organisationen aus anderen Bereichen engagieren sich. Patricia Prendiville von der Internationalen Lesben- und Schwulengemeinschaft (ILGA-Europe) begrüßt die Initiative: „Diese Veranstaltungen werden den nationalen Organisationen Gelegenheit geben, sich mit anderen Nichtregierungsorganisationen zu vernetzen, die im Bereich der Nichtdiskriminierung arbeiten, gemeinsame Aktionen für dieses Jahr zu planen und an Problemen wie mehrfacher Diskriminierung zu arbeiten.“

Ausgewogene Behandlung ist wichtig

Die ILGA ermuntert ihre Mitglieder weiterhin, sich am Vorbereitungsprozess für das Europäische Jahr auf nationaler Ebene zu beteiligen, indem sie an Anhörungen zu nationa-

len Prioritäten mitwirken und sich bei nationalen Aktivitäten engagieren. „Das könnte zum Beispiel in Form einer Beteiligung an Kampagnen oder der Durchführung von Projekten geschehen“, so Prendiville. „Wir legen auch Wert darauf, dass alle Länder alle Gründe in einer angemessenen und ausgewogenen Weise behandeln - einschließlich der sexuellen Ausrichtung - wozu sie ja ohnehin verpflichtet sind.“

Für das Europäische Behindertenforum ist 2007 eine gute Gelegenheit, das Bewusstsein für die verschiedenen Diskriminierungsformen zu stärken, denen sich Behinderte ausgesetzt sehen: Unser Ziel ist die Verbesserung des Kenntnisstandes und die Schärfung des Bewusstseins für diskriminierendes Verhalten, das alle Gruppen betrifft, und die Förderung positiver Aktionen zur Herstellung von Chancengleichheit“, erklärt Direktorin Carlotta Besozzi. „Diese Arbeit wird von unseren Zielgruppen unterstützt werden, wie z. B. Jugend, Menschen mit komplexen Abhängigkeitsbedürfnissen und Menschen mit chronischen Krankheiten. Wir werden weiterhin unsere Verbindungen mit anderen Netzwerken diskriminierter Gruppen und unsere Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften verstärken.“

Im Bereich der Geschlechterproblematik ermuntert die europäische Frauenlobby ebenfalls ihre Mitglieder, sich in den nationalen Koordinierungsstellen für das Europäische Jahr zu engagieren und an Aktivitäten auf nationaler Ebene teilzunehmen. Darüber hinaus ist ihr besonderes Anliegen die Intensivierung des „Gender-Mainstreamings“ während des Jahres: „Wir möchten darauf hinarbeiten, dass in allen Aspekten der Vorbereitung und der Aktivitäten dieses Jahres die Geschlechtsperspektive berücksichtigt wird“, so Kirsti Koltthoff, Präsidentin der Organisation. „Zum Beispiel in der Weise, dass Gender-Expertinnen und -Experten in den nationalen Koordinierungsgremien sitzen oder dass in den Ausschüssen von Besprechungen und Konferenzen, die im Rah-



men des Jahres stattfinden, die Geschlechter gleich stark vertreten sind.“

Auf die Beteiligung kommt es an

Für Anne-Sophie Parent, Präsidentin der Platform of European Social NGOs und Direktorin von AGE, der Europäischen Seniorenplattform, ist Beteiligung der Schlüssel zum Erfolg: „Dies war einer der Befunde, den das europäische Jahr für Menschen mit Behinderungen 2003 erbrachte. Beteiligung erzeugt eine starke Motivation, Aktivitäten während des Jahres zu unterstützen, zu fördern und umzusetzen und bewirkt positive Veränderungen für Menschen, die einer Diskriminierung ausgesetzt sind. Die Botschaften brauchen die Unterstützung der Menschen, die es angeht, und müssen an den lokalen und nationalen Kontext angepasst werden, um eine Wirkung entfalten zu können.“

Ebenfalls begrüßt wurde die Entscheidung, 2007 zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle zu machen, vom Europäischen Jugendforum, der Vertretung der Jugendorganisationen in Europa. „Wir möchten aktiv an diesem Jahr teilnehmen und einen Beitrag leisten, sodass auch die unverzichtbare Perspektive der Jugend berücksichtigt wird,“ so Vizepräsident James Doorley. „Angesichts der Ungleichheit und Diskriminierung, die viele junge Menschen in ganz Europa erfahren, beabsichtigen wir eine enge Zusammenarbeit mit einer Reihe weiterer europäischer Nichtregierungsorganisationen, um eine bestmögliche Wirkung und Fortwirkung des Jahres zu erreichen.“

Um sicherzustellen, dass die Politik der EU den Bedürfnissen der Menschen entspricht, beteiligt sich die Europäische Kommission an der Finanzierung verschiedener NGO-Netzwerke auf der europäischen Ebene. Diese Organisationen vertreten bei Anhörungen zur EU-Politik die Zivilgesellschaft.

www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/civil



www.womenlobby.org



www.youthforum.org

„Gleichbehandlungsstellen werden einen wichtigen Beitrag leisten“



Chila M. van der Bas ist Vorsitzende von Equinet, dem Netzwerk spezialisierter Gleichbehandlungsstellen aus allen Mitglieds- und Kandidatenstaaten, und Kommissarin der Niederländischen Gleichbehandlungskommission.

Welche Hoffnungen und Erwartungen hegt Equinet bezüglich des Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle?

Equinet begrüßt das bevorstehende Europäische Jahr. Es bietet zur rechten Zeit eine gute Gelegenheit, sich mit den Herausforderungen zu befassen, vor denen wir immer noch stehen, um in der Praxis volle Gleichberechtigung hinsichtlich den Gründen des Alters, einer Behinderung, des Geschlechts, der Rasse und der ethnischen Herkunft, der Religion und der sexuellen Ausrichtung zu erreichen.

In diesem Jahr sollte die Aufmerksamkeit insbesondere auf die Rolle spezialisierter Gleichbehandlungsstellen bei der Förderung der Gleichbehandlung und der Bekämpfung von Diskriminierung gerichtet werden. Es sollte ein Bekenntnis zur Unabhängigkeit dieser Stellen und die Bekräftigung mit sich brin-

gen, dass diese Stellen mit ausreichenden Mitteln ausgestattet werden, damit sie ihre Rolle erfüllen können.

Es sollte weiterhin auf der nationalen Ebene einen Anreiz bieten, die Fortschritte bei der Förderung der Gleichberechtigung gebührend zu würdigen, und die Mechanismen und Haushaltsmittel bereitzustellen, die für weitere Fortschritte benötigt werden. Es sollte ein Jahr für neue Investitionen in die Gleichbehandlung in den Mitgliedsstaaten und für die Entwicklung neuer Initiativen in Bereichen wie der Gleichstellungsgesetzgebung, dem Gleichstellungs-Mainstreaming und der Gleichstellungsdaten werden.

Das Europäische Jahr ist sehr dezentral strukturiert. Was bedeutet das für die nationalen Gleichbehandlungsstellen, und wie werden sie in die Aktivitäten dieses Jahres eingebunden?

Ich hoffe, dass das übergreifende europäische Thema neue Initiativen zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Bekämpfung der Diskriminierung in allen EU-Ländern auslösen wird.

Die spezialisierten Gleichbehandlungsstellen können einen wichtigen Beitrag zum Erfolg des Jahres auf EU- und nationaler Ebene leisten. Dieser Beitrag ergibt sich aus unserer praktischen Erfahrung und unserer Sachkenntnis hinsichtlich der wirksamen Umsetzung und Durchsetzung von Nichtdiskriminierungs- und Gleichbehandlungsgesetzen.

Sehen Sie eine spezifische Rolle für das Equinet-Netzwerk, und haben Sie schon konkrete Aktivitäten geplant?

Equinet hat für die Europäische Kommission eine Stellungnahme zum Gleichbehandlungsgipfel erarbeitet. Es ist zu

hoffen, dass diese Stellungnahme etwas zur Gestaltung dieses Anlasses beitragen wird. Es ist ein Zeitpunkt während dieses Jahres, zu dem Equinet und seine Mitglieder einen besonderen Beitrag leisten könnten.

Equinet bereitet weiterhin derzeit eine Stellungnahme zum Gleichstellungs-Mainstreaming vor. Wir hoffen, dass damit das Mainstreaming in diesem Jahr besondere Aufmerksamkeit finden wird.

Sie sind auch Mitglied der Niederländischen Gleichbehandlungskommission (CGB). Was sind die Pläne der CGB für dieses Jahr?

Die CGB wird Aktivitäten auf der nationalen Ebene durchführen, die vom niederländischen Sozialministerium koordiniert werden. Wir werden weiterhin deutlich machen, dass weitere Anstrengungen notwendig sind, um die nationale Struktur für die Bekämpfung von Diskriminierung zu verbessern. 2007 wird sich die CGB speziell auf die Gründe Behinderung und chronische Krankheit, sexuelle Orientierung und Diskriminierung aus Gründen der Rasse (in einigen Fällen in Verbindung mit Nationalität und Religion) konzentrieren.

Gemäß der Antidiskriminierungsgesetzgebung der EU müssen die Mitgliedstaaten eine nationale Gleichbehandlungsstelle einrichten, um die Gleichbehandlung zu fördern und Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft zu bekämpfen. Das Equinet-Netzwerk führt diese Stellen zusammen, von denen viele sich auch mit anderen Gründen der Diskriminierung befassen. Equinet wird gefördert vom Aktionsprogramm der EU zur Bekämpfung von Diskriminierung.

www.migpolgroup.com/topics/2078.html



Gewerkschaften und Arbeitgeber – Partner im Aktionsjahr

Als Vertretungsorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sehen auch die europäischen Sozialpartner die Chancengleichheit und Diversität insbesondere am Arbeitsplatz als wichtiges Thema. Sie werden auch eine aktive Rolle bei den verschiedenen Aktivitäten spielen, die lokal, regional, landesweit und in ganz Europa im Jahr 2007 stattfinden werden.

UEAPME, die Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe, hat die Entscheidung begrüßt, 2007 zum Jahr der Chancengleichheit für alle zu machen. „Eines der Ziele dieses Jahres sollte es sein, den Arbeitgebern - und insbesonde-

Weiterhin haben wir einige Aktionen in unserem gemeinsamen Arbeitsprogramm mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund für den Zeitraum 2006 bis 2008 vorgesehen, bei denen es um die Chancengleichheit geht. Unser deutsches Mitglied, der BDA, möchte in diesem Europäischen Jahr zusammen mit den deutschen Gewerkschaften und der Regierung eine besondere Veranstaltung organisieren, an der auch wir uns aktiv beteiligen werden.“

Doppelrolle

CEEP, der Europäische Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft, sieht sich in einer Doppelrolle: Sowohl als Arbeitgeber als auch als Dienstleister. „Den öffentlichen Arbeitgebern kann man hinsichtlich der Durchführung innovativer Antidiskriminierungs- und Chancengleichheitsmaßnahmen nur ein hervorragendes Zeugnis ausstellen, und in der Tat erwarten Entscheidungsträger, dass diese in diesen Bereichen eine führende Rolle spielen. Darüber hinaus sehen es die Mitglieder des CEEP als ihre besondere Aufgabe, sich mit den Ursachen und Wirkungen einer Benachteiligung in der Gesellschaft auseinanderzusetzen, da Dienste von allgemeinem Interesse bei der Verhütung von sozialer Ausschließung eine besondere Rolle spielen müssen“, erklärt Tina Weber vom Ausschuss für soziale Angelegenheiten der Organisation.

„In Vorbereitung auf das Europäische Jahr ist der CEEP derzeit dabei, ein Kompendium bewährter Verfahren auf Arbeitsplatzebene zusammenzustellen, das sich mit allen Diskriminierungsformen befassen soll, um die es im Europäischen Jahr geht. Es soll 2007 abgeschlossen werden.

Darüber hinaus ist es uns ein besonderes Anliegen, zum Europäischen Jahr und zur geplanten Informationskampagne, die den Kern dieses Jahres ausmachen wird, mit Beratung und Hinweisen zu bewährten Verfahren beizutragen. Unsere Mitglieder werden auf der nationalen Ebene mit den Umsetzungsstellen zusammenarbeiten, um deren volles Engagement in den Aktivitäten dieses Jahres sicherzustellen.

Wir hoffen, dass 2007 eine bessere Wahrnehmung bezüglich bestehender Rechte auf Nichtdiskriminierung und der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Vorzüge der Vielfalt mit sich bringen und bestehende bewährte Verfahren ins Rampenlicht rücken wird, damit ein Erfahrungsaustausch auf europäischer Ebene zu Stande kommt.“

Weitere Informationen:

www.ceep.org
www.etuc.org
www.ueapme.com
www.unice.org



© Carl Cordonnier / Dailylife

re mittelständischen Betrieben - den Reichtum und die Vorzüge der Diversität für das Unternehmen deutlich zu machen“, sagt Ralf Drachenberg, der sozialpolitische Berater der Organisation.

„Die Basis hierfür sollten die Ergebnisse der Europäischen Konferenz 'Vielfalt in kleinen und mittleren Unternehmen' sein, die im September 2006 in Zypern abgehalten wurde. Die UEAPME beabsichtigt, die Ergebnisse des Europäischen Jahres unter ihren Mitgliedern zu verbreiten und wird sich an Aktivitäten auf EU-Ebene beteiligen.“

Gemeinsame Projekte

UNICE, die Vereinigung der Industrie- und Arbeitgeberverbände in Europa, plant während des Europäischen Jahres eine Kooperation mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) über Fragen der Chancengleichheit. Die UNICE beabsichtigt, ihre Arbeit mit den europäischen Gewerkschaften zur Gleichstellung der Geschlechter fortzusetzen. Diese Arbeit begann 2005, jedoch werden die Aktivitäten des Jahres 2007 eine gute Gelegenheit sein, unsere Prioritäten bei unseren jeweiligen Mitgliedern und im breiteren Publikum noch weiter zu fördern und auch Aktionen auf lokaler Ebene voranzubringen“, sagt Jeanne Schmitt, Beraterin für soziale Angelegenheiten.

Frühere Europäische Jahre: Erfahrungen aus der Vergangenheit

Das Europäische Jahr 2007 ist die erste größere EU-weite Kampagne zur Förderung der Chancengleichheit für alle Diskriminierungsgründe, die in der EU-Gesetzgebung festgelegt sind, aber es ist nicht das erste, das sich mit Fragen der Gleichbehandlung befasst. Welche Erfahrungen kann man aus dem Europäischen Jahr gegen Rassismus 1997 und dem Europäischen Jahr der Menschen mit Behinderungen 2003 nach 2007 mitnehmen?

- Eine Schlüsselerkenntnis des Europäischen Jahres der Menschen mit Behinderungen (EYPD) besteht darin, dass der dezentrale Ansatz der Schlüssel zu seinem Erfolg war. Nach Einschätzung der Europäischen Kommission „hat die Entscheidung für einen dezentralen Ansatz die Effizienz und das Ergebnis der Kampagne verbessert und die allgemeine Wirkung des Jahres auf der nationalen Ebene verstärkt“.¹
- Auch die intensive Beteiligung von Menschen mit Behinderungen am EYPD fand den Beifall der externen Bewerter, die auf „die Vorzüge der Einbeziehung von Behindertenorganisationen in die Planung und Umsetzung ähnlicher Interventionen durch die Kommission“ verwiesen.² Das Europäische Behindertenforum, die Dachorganisation der Nichtregierungsorganisationen, die Menschen mit Behinderungen in der EU vertreten, war während des ganzen Jahres ein wichtiger Akteur. Es wird auch in dieses europäische Jahr der Chancengleichheit seine Erfahrung einbringen.
- Andererseits mahnte die Bewertung aber auch eine stärkere Berücksichtigung bewährter Verfahren und von Innovationen an, sodass die Ergebnisse des EYPD einfacher in andere Kontexte übernommen werden könnten.
- Einer der größten Erfolge des Europäischen Jahres gegen Rassismus von 1997 war die „Mobilisierung von Menschen und Organisationen in der ganzen EU“, wie es im Durchführungsbericht der Kommission heißt.³ Ein Ergebnis war die Schaffung des Europäischen Netzwerks gegen Rassismus, eines EU-weiten Dach-Netzwerks von Antirassismus-NGOs, die wohl eine Schlüsselrolle im Europäischen Jahr 2007 spielen werden.
- Die intensive Kooperation und Konzentration „schufen wiederum ein günstiges Klima für politischen Fortschritt, was zu mehreren bedeutenden politischen Initiativen führte. Hierzu zählen insbesondere die Aufnahme spezieller Antidiskriminierungsbestimmungen in den EU-Vertrag (Artikel 13), die Schaffung der Europäischen Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit und der Aktionsplan gegen Rassismus.“

1 Mitteilung über Durchführung, Ergebnisse und Gesamtbeurteilung des Europäischen Jahres der Menschen mit Behinderungen 2003, KOM(2005) 486 endg.

2 Bewertung des Europäischen Jahres der Menschen mit Behinderungen - Zusammenfassung, Rambøll Management, Oktober 2004.

3 Bewertung des Europäischen Jahres gegen Rassismus (1997), KOM(1999) 268 endg.



Die folgenden Organisationen sind in den einzelnen Teilnehmerländern auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene für die Veranstaltung von Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Europäischen Jahr zuständig. Sprechen Sie sie an und machen Sie mit!

Land	Nationale Durchführungsorganisation	Land	Nationale Durchführungsorganisation
Belgien	<p>Centre for equal opportunities and opposition to racism Nadine Brauns Rue Royale, 138 1000 Brussels EU2007@cntr.be Tel.: +32 02 212 30 00 Website: www.antiracisme.be</p>	Estland	<p>Ministry of Social Affairs of Estonia European Coordination Gonsiori 29 15027 Tallinn Heili Jõe: heili.joe@sm.ee Tel.: +372 62 69 242</p>
Bulgarien	<p>Equal Opportunities Unit Ministry of Labour and Social Policy 2, Triaditza Str. 1051 Sofia Lilia Abadjieva: l.abadjieva@mlsp.government.bg Tel.: +359 2 94 02 489 Fax: +359 2 986 27 32</p>	Finnland	<p>Ministry of Labour Mikonkatu 4, Box 34 FI-00023 Government, Finland Sinikka Keskinen: sinikka.keskinen@mol.fi Tel.: +358 50 39 60 146 Tel.: +350 10 60 47 040 Website: www.equality.fi and www.mol.fi</p>
Dänemark	<p>Department of Gender Equality Gorm Fogh Scherfig Homens Kanal 22 1060 Copenhagen K lige@lige.dk Tel.: +45 33 92 33 11</p>	Frankreich	<p>Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité 11 rue St-Georges 75009 Paris Néphèli Yatropoulos: nepheli.yatropoulos@halde.fr Tel.: +33 1 55 31 61 33 Fax: +33 1 55 31 61 49 Website: www.halde.fr</p>
Deutschland	<p>Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend 11018 Berlin Roland Simon: Roland.Simon@bmfsfj.bund.de Tel.: +49 30 206 55 10 42 Fax: +49 30 206 55 41 042 Dr. Christine Franzius: christine.franzius@bag-wohlfahrt.de Leiterin der nationalen Stelle für das "Europäische Jahr der Chancen gleichheit für alle 2007" Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V. (BAGFW) Oranienburger Straße 13-14 10178 Berlin Tel.: +49 30 240 89 119 Fax: +49 30 240 89 133</p>	Griechenland	<p>Ministry of Employment and Social Protection Pireos 40 101 82 Athens Katerina Chrysochoou: ypergdgp@otenet.gr Tel.: +30 210 52 95 209 193</p>
		Irland	<p>Equality Authority 2 Clonmel Street Dublin 2 Niall Crowley: ncrowley@equality.ie Tel.: +353 1 417 33 30 Fax: +353 1 417 33 31 Carole Sullivan: csullivan@equality.ie Tel.: +353 1 417 33 61 Fax: +353 1 417 33 77</p>

Land	Nationale Durchführungsorganisation	Land	Nationale Durchführungsorganisation
Italien	<p>Department for rights and equal opportunities Secretary office Antidiscrimination Unit U.N.A.R. Largo Chigi 19 00186 Rome Tel. +39 06 6779 2267 Fax: +39 06 6779 2272 Website: www.pariopportunita.gov.it</p>	Malta	<p>Ministry for the Family and Social Solidarity Department of Social Security 38, Ordnance Street Valletta CMR 02 Philip Farrugia Randon: pip@onvol.net Joyce Borg: josephine.a.borg@gov.mt Tel.: +356 25 90 32 33 Fax: +356 25 90 32 34</p>
Lettland	<p>Ministry of Society integration Elizabetes iela 20 Riga LV 1050 Ms Ilze Hermane-Sipkova ilze.hermane@integracija.gov.lv Tel.: +371 7365339 Fax: +371 7365335</p>	Niederlande	<p>Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Directie Arbeidsverhoudingen Postbus 90801 2509 LV Den Haag Marjon Rensen: mrensen@minszw.nl Tel.: +31 070 333 45 10 Fax: +31 070 333 40 04</p>
Litauen	<p>Lygiu galimybiu kontrolieriaus tarnyba Office of the Equal Opportunities Ombudsperson Šeimyniškių 1A 09312 Vilnius Indre Mackeviciute: inmack@lrs.lt Tel.: +370 5 2612740 Mobile: +370 612 27900 Fax: +370 5 2612725 Website: www.lygybe.lrs.lt</p>	Österreich	<p>Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit Stubenring 1 1010 Vienna Susanne Piffel-Pavelec: Abteilung III/10 Tel.: +43 1 711 00 65 85 - susanne.piffel-pavelec@bmwa.gv.at Elfriede Pfeffer: Abteilung III/10 Tel.: +43 1 711 00 65 31 - elfriede.pfeffer@bmwa.gv.at Petra Hribernig: Abteilung III/9 Tel.: +43 1 711 00 62 60 - petra.hribernig@bmwa.gv.at Website: www.bmwa.gv.at</p>
Luxemburg	<p>Commissariat du Gouvernement aux Etrangers 12-14, avenue Emile Reuter L - 2420 Luxembourg Tel.: +352 478 36 10 Fax: +352 478 36 72 Christiane Martin christiane.martin@fm.etat.lu</p>		

Land	Nationale Durchführungsorganisation	Land	Nationale Durchführungsorganisation
Polen	<p>Ministry of Labour and Social Policy Department for Women Family and Counteracting Discrimination ul. Chopina 1 00-559 Warszawa/Warsaw Monika Ksieniewicz Monika.Ksieniewicz@mps.gov.pl Tel.: +48 022 52 00 410 Fax: +48 022 52 00 451 Paweł Czarnecki pawel.czarnecki@mps.gov.pl Tel.: +48 022 520 0435</p>	Slowenien	<p>Ministry of Labour, Family and Social Affairs Kotnikova 5 1000 Ljubljana Dana Batič dana.batic@gov.si Tel.: +386 1 369 75 69 Fax: +386 1 369 75 64</p>
Portugal	<p>Commission for Equality and Women's Rights Av. República, 32-1 1050-193 Lisboa Elza Pais: elza.pais@cidm.pt Ana Paula Fitas: anapaula.fitas@cidm.pt Tel.: +351 21 798 30 24 Fax: +351 21 797 59 99 Website: www.cidm.madbug.com</p>	Spanien	<p>Dirección General de Integración de Inmigrantes C/José Abascal, 39 28003 MADRID Amapola Blasco Marhuenda: oberaxe@mtas.es Tel.: +34 91 36 31 619 Fax: +34 91 36 37 057</p>
Rumänien	<p>Ministry of Labour, Social Solidarity and Family 2-4, Dem .I. Dobrescu Street, Sector 1, Bucharest Mrs Andra Croitoru andra.croitoru@anes.ro Mr Marian Tanase Marian.tanase@anes.ro Tel.: +40 21 316 20 44 Fax: +40 21 316 20 43 Website: www.cidm.madbug.com</p>	Tschechische Republik	<p>The Office of the Government of the Czech Republic Human Rights Unit Nábř. E. Beneše 4 118 01 Prague Czeslaw Walek walek.czeslaw@vlada.cz Tel.: +420 296 153 358 Fax: +420 296 153 257 Website: www.vlada.cz</p>
Schweden	<p>Delegationen för mänskliga rättigheter i Sverige 10333 Stockholm Marie Stenman: Marie.stenman@justice.ministry.se Tel.: +46 8 40 53 511</p>	Ungarn	<p>Weitere Infos unter: www.ec.europa.eu/equality2007</p>
Slowakei	<p>Úrad vlády SR Sekcia ľudských práv a menšín Námestie slobody 1 813 70 Bratislava 1 Milan Vrbovsky: milan.vrbovsky@vlada.gov.sk Tel.: +421 2 572 95 367 Fax: +421 2 57295 424 site: www.mensiny.vlada.gov.sk</p>	Vereinigtes Königreich	<p>Weitere Infos unter: http://equality2007.europa.eu</p>
		Zypern	<p>Ministry of Justice and Public Order 125, Athalassas Avenue Nicosia 1461 Ekaterini Andreou: eandreou@mjpo.gov.cy Tel.: +357 22 80 59 22 Fax: +357 22 80 59 69 Christina Laoudas: claoudas@mjpo.gov.cy Tel.: +357 22 80 59 46 Fax: +357 22 80 59 69</p>

Europäische Kommission

Gleichbehandlung und Antidiskriminierung — Jahresbericht 2006

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

2006 – 44 S. – 21 x 29.7 cm

ISBN 92-79-02808-1

VERKAUF UND ABONNEMENTS

Die kostenpflichtigen Veröffentlichungen des Amtes für Veröffentlichungen sind bei unseren Verkaufsstellen in zahlreichen Ländern der Erde erhältlich oder dort zu bestellen. Das Verzeichnis dieser Stellen können Sie erhalten:

- über die Internet-Seite des Amtes für Veröffentlichungen (<http://publications.europa.eu/>),
- über die Faxnummer (352) 29 29-42758.



Amt für Veröffentlichungen

Publications.europa.eu

ISBN 92-79-02808-1



9 789279 028083