



Eine Initiative der Europäischen Union

Bekämpfung von Diskriminierungen

in der Europäischen Union



Für Vielfalt



Gegen Diskriminierung



Vladimir Špidla,
Mitglied der Europäischen
Kommission, zuständig für
Beschäftigung, Soziales und
Chancengleichheit

Vorwort

von EU-Kommissar Vladimir Špidla

Tagtäglich werden überall in der Europäischen Union Menschen aufgrund von Vorurteilen und durch Diskriminierung daran gehindert, ihre Fähigkeiten in das berufliche und gesellschaftliche Leben einzubringen. Um den Menschen bei der Überwindung dieser Barrieren zu helfen, wurden gesetzliche Regelungen eingeführt, die allen gleiche Rechte zuerkennen.

Durch die Europäische Gesetzgebung sind Diskriminierungen im Bereich Arbeit und Weiterbildung aufgrund der Religion und der Weltanschauung, einer Behinderung oder des Alters sowie der sexuellen Orientierung ungesetzlich. Sie verbietet auch Diskriminierungen aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft in der Arbeitswelt und der Weiterbildung genauso wie in anderen Bereichen des täglichen Lebens, wie Bildung, Wohnraum und Gesundheitsversorgung.

Die Regelungen können helfen, Menschen vor Diskriminierungen und Belästigungen zu schützen. Sie eröffnen denjenigen, die diskriminiert werden, die Möglichkeit, in geeigneten Gerichts- oder Verwaltungsverfahren ihre Beschwerde vorzubringen. Auch Nichtregierungsorganisationen, Verbände oder Gewerkschaften können die Interessen dieser Menschen vertreten. Zusätzlich muss jeder Mitgliedstaat zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Unterstützung der Betroffenen einen Gleichstellungsbeauftragten ernennen.

Die Europäische Union unterstützt diese rechtlichen Möglichkeiten zusätzlich durch die Finanzierung von Projekten, Studien und Organisationen aus dem Bereich der Diskriminierungsbekämpfung. Zahlreiche, durchaus unterschiedliche Aktivitäten werden finanziell gefördert, von der Weiterbildung von Rechtsanwälten und Richtern zu den neuen Richtlinien bis hin zu Medien- und Sportprojekten, die Vorurteilen und Diskriminierung den Kampf ansagen. Gleichzeitig wird daran gearbeitet, das Bewusstsein zur Antidiskriminierungsgesetzgebung zu schärfen und insgesamt für die Themen Diskriminierung und Vielfalt zu sensibilisieren.

Aus diesem Grund wurde das Jahr 2007 zum Europäischen Jahr für Chancengleichheit für alle erklärt. Zweck dieses Jahres wird sein, Menschen über ihre Rechte zu informieren, Vielfalt zu feiern und Chancengleichheit für jeden innerhalb der Union voranzutreiben, sei es im wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder politischen Leben. Von der Förderung einer fairen und gleichen Behandlung und der Überwindung von Diskriminierung werden wir alle in der Europäischen Union profitieren.



Vladimír Špidla

Mitglied der Europäischen Kommission, zuständig für Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit

Rechte

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

Artikel 6 Absatz 1 des Vertrags über die Europäische Union



- > Die Europäische Gemeinschaft ist seit langem aktiv im Kampf gegen Diskriminierung. Bereits bei ihrer Gründung bestand eine ihrer vordringlichsten Aufgaben darin, einen durch nationalistische und ethnische Konflikte gespaltenen Kontinent wieder zu einen. Dabei lag der Schwerpunkt jahrelang auf der Bekämpfung von Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit und des Geschlechts. Seit 1999 wurden der Gemeinschaft neue, weit reichende Befugnisse zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung übertragen. Gleichzeitig wurden auch ihre Befugnisse zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgeweitet.

und Pflichten

im Kampf gegen Diskriminierung

Was tut die EU, um Diskriminierung zu bekämpfen?

- > Im Jahr 2000 wurden die neuen europäischen Richtlinien oder Direktiven gegen Diskriminierung einstimmig von den Mitgliedstaaten der Europäischen Union verabschiedet. Jedes Land musste diese Richtlinien bis 2003 in nationales Recht umwandeln. Für die Umsetzung der Richtlinien zu Alter und Behinderungen konnten die Mitgliedstaaten einen Aufschub bis Ende 2006 beantragen. Zusätzlich finanziert die EU auch Projekte, Organisationen und Studien aus dem Bereich der Diskriminierungsbekämpfung und fördert insgesamt die Sensibilisierung für diese Thematik.

Häufig gestellte Fragen



Welche Arten von Diskriminierung fallen unter die Richtlinien?

- > Die im Jahr 2000 verabschiedeten europäischen Rechtsvorschriften verbieten eine Diskriminierung im Bereich der Ausbildung und Beschäftigung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters sowie der sexuellen Orientierung. Die Richtlinien zur Bekämpfung von Rassendiskriminierung umfassen weitere Bereiche, wie Bildung, soziale Sicherheit, Gesundheit, Zugang zu öffentlichen Gütern und Dienstleistungen sowie Wohnraum. Der Bereich der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts wird in einer gesonderten Richtlinie behandelt (siehe Seite 12).

Wer ist vor Diskriminierung geschützt ?

- > Der Schutz vor Diskriminierung aus den oben genannten Gründen gilt für alle in der Union lebenden Bürgerinnen und Bürger.

Was bedeutet Diskriminierung?

- > Die Richtlinien verbieten sowohl unmittelbare wie auch mittelbare Diskriminierung.
- > Unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt.

Beispiele:

- > Eine 40-jährige Frau bewirbt sich für eine Stelle als Verkäuferin in einem Bekleidungsgeschäft. Im Bewerbungsgespräch wird ihr mitgeteilt, dass die Firma nur 20–30-Jährige einstellt.
- > Ein Paar aus Nigeria sucht eine neue Mietwohnung. Während der Wohnungsbesichtigung teilt der Besitzer ihnen mit, dass er sie nicht als Mieter akzeptieren kann, da Nachbarn Menschen dunkler Hautfarbe im Haus ablehnen würden.



- > In der Praxis nimmt Diskriminierung jedoch häufig subtilere Formen an. Daher beziehen sich die neuen Richtlinien auch auf mittelbare Diskriminierung. Um eine mittelbare Diskriminierung handelt es sich, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften oder Verfahren auf alle Personengruppen angewendet, dabei jedoch Mitglieder einer dieser Gruppen benachteiligt werden.

Ein Beispiel für mittelbare Diskriminierung:

- > Ein Arbeitgeber entscheidet, Bewerbungen von Arbeitssuchenden aus einem bestimmten Stadtteil nicht anzunehmen. In dem betroffenen Viertel leben überdurchschnittlich viele Roma. Dies würde die Roma-Bewerber benachteiligen und wäre aus diesem Grund ein Fall mittelbarer Diskriminierung.

Mittelbare Diskriminierung ist nur dann zulässig, wenn ein sachlich berechtigter Grund dafür vorliegt.

Zum Beispiel:

Es ist zulässig, dass eine Baufirma auf einer gefährlichen Baustelle auf das Tragen von Schutzhelmen besteht. Diese Maßnahme würde zum Beispiel einen Nachteil für Sikhs bedeuten, die zum Tragen eines Turbans angehalten sind. Wegen der notwendigen Sicherheitsvorschriften beziehungsweise Vorsichtsmaßnahmen für die Gesundheit würde sie jedoch keine rechtswidrige Diskriminierung darstellen.



Anne-Sophie Parent,
Präsidentin, Plattform der
europäischen Sozial NROs
(www.socialplatform.org)

„Arbeitgeber, die in diskriminierungsfreie Arbeitsplätze und Personalvielfalt investieren, treffen die richtige Wahl. Sie profitieren von einem menschlicheren Arbeitsumfeld und der Erfahrung ihres Personals, das die Verschiedenartigkeit der Verbraucher und Abnehmer ihrer Dienstleistungen widerspiegelt. Diskriminierung zerstört Leben, drängt Einzelne an den Rand der Gesellschaft und verhindert die Entwicklung einer positiven Arbeitsumgebung auf der Basis von Einbeziehung, Respekt und Teamgeist. Als Koalition europäischer Sozial-NROs (Nichtregierungsorganisation im sozialen Bereich) mit Wurzeln in vielen verschiedenen Bereichen der Gesellschaft ist sich die Sozialplattform ebenfalls der Notwendigkeit bewusst, die Mehrfachdiskriminierung zu bekämpfen, das heißt die Diskriminierung einzelner Personen aus mehr als einem Grund.“



Anne-Marie Sigmund,
Präsidentin, Europäisches
Komitee für Wirtschaft und
Soziales (www.ces.eu.int)

„Als Brücke zwischen Europa und der organisierten Zivilgesellschaft schließt sich das Europäische Komitee für Wirtschaft und Soziales den Bemühungen der EU für eine Gesellschaft der Vielfalt und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld voll und ganz an. Ich bin fest davon überzeugt, dass jedem Bürger der EU ein Mindestmaß an Schutz und das Recht auf gesetzliche Mittel gegen Diskriminierung zuteil werden sollte und dass dies tatsächlich auch den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt innerhalb der Union stärken würde. Ich bin absolut sicher, dass ein intensiver Dialog zwischen der Industrie, den Gewerkschaften und anderen sozialen und wirtschaftlichen Gremien zeigen würde, dass eine Gleichbehandlung am Arbeitsplatz und im Beruf sowohl das wirtschaftliche Leistungsvermögen als auch die soziale Einbeziehung verbessern kann. Das Komitee ist im Stande, einen solchen Dialog voranzutreiben.“

Wie steht es mit Belästigung und Viktimisierung?

- > Belästigungen, die mit der Rasse oder der ethnischen Herkunft einer Person, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihrem Alter oder ihrer sexuellen Orientierung in Zusammenhang stehen, die die Würde der betroffenen Person verletzen und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld schaffen, werden durch die Richtlinien untersagt.
- > Gleiches gilt für Viktimisierung. Diese liegt vor, wenn eine Person eine schlechtere oder andere Behandlung erfährt, weil sie sich über eine Diskriminierung beschwert hat oder weil sie eine Kollegin beziehungsweise einen Kollegen, der sich beschwert hat, unterstützt.

Was bedeutet das für Arbeitgeber?

- > Die Richtlinien gelten für alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber. Die Richtlinienbestimmungen finden auch Anwendung, wenn es um die Voraussetzungen für die Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit geht. Alle Arbeitgeber müssen ihre Beschäftigungspraxis überprüfen, um sicherzustellen, dass sie niemanden unmittelbar oder mittelbar diskriminieren, beispielsweise bei Einstellungsverfahren, Auswahlkriterien, bei Lohn- beziehungsweise Gehaltszahlungen und Beförderungen, bei Entlassungen oder beim Zugang zur beruflichen Weiterbildung. Die Antidiskriminierungsrichtlinien gelten in allen Phasen des Arbeitsverhältnisses, von der Einstellung bis hin zur Beendigung.

Welche Pflichten haben Arbeitgeber gegenüber Menschen mit Behinderungen?

- > Arbeitgeber haben die Pflicht, „angemessene Arbeitsbedingungen“ für Stellenbewerber/-innen beziehungsweise Beschäftigte mit Behinderungen bereitzustellen. Sie müssen geeignete Maßnahmen ergreifen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zu Beschäftigung und Ausbildung zu ermöglichen, sofern dies für die Arbeitgeber keine unverhältnismäßige Belastung darstellt. „Angemessene Arbeitsbedingungen“ können beispielsweise der rollstuhlgerechte



Renaldas Vaisbrodas, Präsident
des Europäischen Jugend-
forums (www.youthforum.org)

„Junge Menschen sollten bei der Entwicklung einer den Zusammenhalt fördernden, vielfältigen Zivilgesellschaft, die auf dem Respekt für Menschenrechte und den demokratischen Grundwerten basiert, im Mittelpunkt stehen. Dabei spielen Jugendorganisationen eine Schlüsselrolle, denn sie fördern diese Werte und geben jungen Menschen die Möglichkeit, aktiv zu werden und sich für die Gesellschaft zu engagieren. Wir sind uns der Tatsache bewusst, dass nicht alle Jugendlichen die gleichen Chancen haben und dass viele unter Diskriminierung leiden. Das Europäische Jugendforum und seine Partnerorganisationen sind dazu angehalten, Chancengleichheit für alle herzustellen und Diskriminierungen aller Art entgegenzuwirken. Dies kann nur über Partnerschaften und eine Zusammenarbeit mit europäischen und internationalen Institutionen gelingen, durch informelle Bildungsprogramme, zum Beispiel zu Menschenrechten, und durch Beschäftigungsinitiativen, damit angemessene Arbeitsplätze für alle jungen Menschen erhalten bleiben.“

Zugang zum Arbeitsplatz, die Anpassung der Arbeitszeiten oder auch einfach nur die Umverteilung der Aufgaben zwischen den Mitgliedern eines Teams sein. Bei der Beurteilung, ob eine Belastung „unverhältnismäßig“ ist, sollten insbesondere die entstehenden finanziellen und sonstigen Kosten berücksichtigt werden sowie Größe und Finanzstärke der Organisation und etwaige Möglichkeiten, öffentliche Finanzhilfen oder sonstige Unterstützung zu erhalten.

Was bringen die Richtlinien den Unternehmen?

- > Immer mehr europäische Unternehmen fördern Gleichstellung und personelle Vielfalt in ihrer Belegschaft, nicht nur aus ethischen und rechtlichen Gründen, sondern auch wegen der erwarteten wirtschaftlichen Vorteile. Dazu gehören unter anderem die Verbesserung des Firmenimages, ein erhöhtes Innovations- und Marketingpotenzial sowie bessere Möglichkeiten, hochqualifiziertes Personal zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden.

Gibt es Ausnahmen vom allgemeinen Diskriminierungsverbot?

- > Die Richtlinien lassen eine begrenzte Anzahl von Ausnahmen vom Gleichbe-

handlungsgrundsatz zu, so zum Beispiel, wenn es um die Wahrung des Ethos bei Organisationen mit religiösem Hintergrund geht oder um Maßnahmen, die speziell auf die Arbeitsmarkteingliederung älterer oder jüngerer Arbeitskräfte abzielen. Ein weiterer Grund könnte die Notwendigkeit für den Arbeitgeber sein, einen bestimmten Personentyp einzustellen. So wäre es zum Beispiel einleuchtend, einen schwarzen Schauspieler für die Rolle des Nelson Mandela zu engagieren. Solche Ausnahmen sind jedoch selten zugelassen.

Welche Beschwerdemöglichkeiten gibt es für Menschen, die diskriminiert wurden?

- > Die neuen Richtlinien verpflichten die Mitgliedstaaten, Diskriminierungsopfern das Recht zuzuerkennen, ihre Ansprüche auf dem Gerichts- oder Verwaltungsweg geltend zu machen und geeignete Strafen gegen die Urheber von Diskriminierungen zu verhängen. Durch die Richtlinien wird die Beweislast in Zivil- und Verwaltungsangelegenheiten zwischen der Person, die diskriminiert wurde, und der Person, die vermutlich diskriminiert hat, aufgeteilt. Damit wird es den Betroffenen erleichtert, das Vorliegen einer Diskriminierung nachzuweisen.



Josep Borrell Fontelles,
MEP, Präsident des
Europäischen Parlaments
(www.europarl.eu.int)

„Respekt für Vielfalt ist die Grundlage der Europäischen Union. Dennoch ist Europa anfällig für Intoleranz und Diskriminierung. Die Europäischen Institutionen verurteilen Diskriminierungen aller Art und arbeiten zusammen, um gemäß Art. 13 des Vertrags der Europäischen Gemeinschaft und der Europäischen Menschenrechtscharta Diskriminierungen in diesem Rahmen vorzubeugen. Das alle Bürger der Union repräsentierende Europäische Parlament engagiert sich stark im Kampf gegen Diskriminierung und Rassismus. Es wird weiterhin eine angemessene Gesetzgebung gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auf europäischer Ebene einfordern.“



John Monks, Generalsekretär,
EGB (Europäischer Gewerkschaftsbund – www.etuc.org)

„Anlässlich des Kongresses in Helsinki 1999 verpflichtete sich die ETUC zu einem starken Engagement für die Bekämpfung aller Formen von Diskriminierung. Gewerkschaften aus ganz Europa arbeiten derzeit daran, sicherzustellen, dass die beiden Richtlinien zur Gleichbehandlung vollständig in nationales Recht umgesetzt werden und dass das Prinzip der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz richtig angewendet wird. Nach Ansicht der Gewerkschaftsbewegung müssen eine Politik der Vielfalt und eine aktive Mitgliedschaft in Gewerkschaften Hand in Hand gehen. Um das ihrige zu tun, müssen die Gewerkschaften die Gleichbehandlung in den eigenen Reihen sowie in allen Entscheidungsgremien und -strukturen fördern.“

Welche Unterstützung gibt es für Menschen, die diskriminiert wurden?

- > Die EU-Gesetzgebung zur Bekämpfung von Rassendiskriminierung verlangt, dass die Mitgliedstaaten Beauftragte einsetzen, deren Aufgabe es ist, die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu fördern, Diskriminierungsoffer auf unabhängige Weise zu unterstützen, einschlägige Untersuchungen durchzuführen, unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen auszusprechen. Auch können Diskriminierungsoffer die Hilfe von Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften in Anspruch nehmen. Eine Liste dieser Beauftragten finden Sie unter: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/rights/neb_en.htm

In einigen EU-Staaten haben diese Beauftragten die Aufgabe, sich zusätzlich mit weiteren Gründen für Diskriminierungen zu befassen, wie zum Beispiel Homosexualität oder Behinderung.

Wie steht es mit der Gleichstellung der Geschlechter?

- > Zur Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts gibt es geson-

derte EU-Rechtsvorschriften, denn der Kampf gegen geschlechtsspezifische Diskriminierungen auf europäischer Ebene hat bereits eine lange Tradition, die bis zu den Anfängen der Europäischen Gemeinschaft zurückreicht. Eine große Anzahl europäischer Rechtsvorschriften befasst sich mit diesem Thema. Außerdem fördert die EU Initiativen zur Gleichstellung finanziell. Weitere Informationen finden Sie auf folgender Webseite:

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

Was ist Mehrfachdiskriminierung?

- > Die Persönlichkeit eines Menschen wird von vielen verschiedenen Faktoren ausgemacht: Jeder hat ein Alter, ein Geschlecht, eine sexuelle Identität und eine Volkszugehörigkeit, viele gehören einer Religion an oder haben eine Behinderung. Deshalb kann einer Diskriminierung auch mehr als ein Motiv zugrunde liegen. Zum Beispiel könnte eine Frau, die einer ethnischen Minderheit angehört, sowohl aufgrund ihres Geschlechts als auch wegen ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder aus beiden Gründen diskriminiert werden. Ein Roma mit einer Behinderung kann ebenso Vorurteilen aus verschiedenen Gründen begegnen.



Ernest-Antoine Seillière,
Präsident der UNICE
(Union of Industrial and
Employers' Confederations
of Europe – www.unice.org)

„UNICE fühlt sich dem Engagement für Gleichheit und Vielfalt auf dem Arbeitsmarkt stark verpflichtet. Das Geschäft profitiert davon, wenn Angestellte aufgrund ihrer Fähigkeiten eingestellt, geschult und befördert werden – ungeachtet ihres Geschlechts, ihrer Rasse, einer Behinderung, ihrer sexuellen Orientierung oder Religion. Immer mehr Unternehmen setzen eine erfolgreiche Politik der Vielfalt als Teil ihrer Bemühungen ein, die Leistungsvermögen ihrer Angestellten zu steigern. Bei UNICE ist man sehr daran interessiert, gute Beispiele zu setzen und Unternehmen und Arbeitnehmer zum Handeln zu ermutigen. Im März 2005 wurde zusammen mit der Europäischen Gewerkschaft ein Rahmenplan von Aktionen zur Gleichbehandlung der Geschlechter zusammengestellt, der die Handlungsprioritäten der nächsten Jahre hervorhebt.“



Pascale-Marie Deschamps,
Stellvertretende Chefredakteurin von Enjeux Les Echos, Gewinnerin des „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung.“
EU-Journalistenpreises 2004
(www.stop-discrimination.info)

„Diskriminierungen sind ein Angriff auf die menschliche Würde, wie sie in den Texten des internationalen Rechts definiert wurde. Aber der Graben zwischen den dort festgehaltenen Werten und der Realität ist groß. Eine Realität, die aus historischen, kulturellen und wirtschaftlichen Machtbeziehungen entstanden ist und der sich die Journalisten annehmen müssen, jedoch ohne falsches Mitgefühl, Naivität oder Sensationslust. Vor diesem Hintergrund fühle ich mich besonders geehrt, den Preis für unseren Bericht über Rassismus im Unternehmen erhalten zu haben. Ich hoffe, dass der Preis meine europäischen Kollegen dazu animiert, sich ebenfalls mit diesen Themen zu beschäftigen.“

Wann traten die Richtlinien in Kraft?

- > Die Antidiskriminierungsrichtlinien mussten von den Mitgliedstaaten in nationales Recht umgesetzt werden. Als Frist für die Umsetzung der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse wurde der 19. Juli 2003 festgesetzt. Die Frist für die Umsetzung der Richtlinie zur Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung, aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung lief am 2. Dezember 2003 aus. Was die Richtlinien über Diskriminierung aufgrund einer Behinderung oder aufgrund des Alters anbelangt, konnten die Mitgliedstaaten darüber hinaus eine zusätzliche Frist von bis zu drei Jahren für die Angleichung ihrer Rechtsordnung beantragen.

Was geschieht bei der EU-Erweiterung?

- > Alle neuen Mitgliedstaaten müssen vor ihrem Beitritt zur Europäischen Union die europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien in innerstaatliches Recht umsetzen.

Gewährt die EU Fördermittel zur Unterstützung von Antidiskriminierungsprojekten?

- > Das für den Zeitraum 2001–2006 aufgelegte Aktionsprogramm der Gemeinschaft wurde mit 100 Millionen Euro ausgestattet. Allgemeines Programmziel ist die konkrete Veränderung diskriminierender Einstellungen und Verhaltensweisen. Für das Programm wurden drei Schwerpunkte festgelegt: die Analyse des Phänomens der Diskriminierung, die Unterstützung von in der Diskriminierungsbekämpfung engagierten Organisationen und die Sensibilisierung für die Problematik der Diskriminierung und für den Nutzen von Vielfalt. Von 2007 bis 2013 wird ein neues Finanzierungsprojekt namens „PROGRESS“ die Initiativen im Bereich der Antidiskriminierung weiter finanzieren.



Was tut die EU, um die Debatte über Vielfalt und Diskriminierung weiter voranzubringen?

- > Im Rahmen des gemeinschaftlichen Aktionsprogramms führt die EU eine breit angelegte Informationskampagne in allen EU-Ländern durch – in enger Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, NRO und nationalen Behörden. Ziel ist es, den Nutzen von Vielfalt am Arbeitsplatz und in anderen Bereichen herauszustellen. Näheres zu dieser Informationskampagne finden Sie auf folgender Webseite: <http://www.stop-discrimination.info>

Warum wurde 2007 zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle erklärt?

- > Auf Anregung der Europäischen Kommission wurde das Jahr 2007 zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle erklärt. Die Ziele des Jahres sind, Menschen über ihre Rechte zu informieren, Vielfalt als Gewinn für die EU zu feiern und gleiche Chancen für alle zu fördern. Das Jahr wird Aktivitäten in allen 25 Mitgliedstaaten unterstützen.

Wo finde ich mehr Informationen zu Antidiskriminierungspolitik und -programmen der EU?

- > Weitere Informationen finden Sie auf der Webseite: <http://europa.eu.int/comm/antidiscrimination> oder schreiben Sie eine E-Mail an: empl-antidiscrimination@cec.eu.int
Für regelmäßige E-Mail-Updates zur EU-Antidiskriminierungspolitik tragen Sie bitte Ihre Kontaktdaten unter <http://www.nondiscrimination-eu.info> ein.



Peter Straub, Präsident,
Ausschuss der Regionen
(www.cor.eu.int)

„Der Ausschuss der Regionen lehnt alle Formen von Diskriminierung ab und ist fest davon überzeugt, dass der Kampf gegen Diskriminierung eine Frage von sich ändernden Einstellungen und Werten ist. Die Ablehnung jeglicher Form von Diskriminierung ist eine wesentliche Vorbedingung für die Europäische Union auf ihrem Weg zu einem Raum der Freiheit, Sicherheit und Gerechtigkeit. Lokalen und regionalen Behörden kommt diesbezüglich eine wichtige Rolle zu, da sie an der Basis arbeiten und in intensivem Kontakt mit den Bürgern stehen und so das Wissen und Verständnis von Mehrfachdiskriminierung erhöhen. Aus diesem Grund hat der Ausschuss der Regionen lokale und regionale Behörden sowie andere Informationsquellen dazu aufgerufen, sich in diesem Aktionsprogramm gegen Diskriminierung voll zu engagieren, weil sie am besten dazu geeignet sind, den Bekanntheitsgrad von Antidiskriminierungsthemen zu erhöhen.“

Die Richtlinien auf einen Blick

Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse¹

- > Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft
- > Schutz vor Diskriminierung in den Bereichen Beschäftigung, Berufsbildung, soziale Sicherheit, Gesundheitsversorgung und Zugang zu Gütern, Dienstleistungen und Wohnraum
- > Definition der Begriffe „unmittelbare Diskriminierung“, „mittelbare Diskriminierung“, „Belästigung“ und „Viktimisierung“
- > Gewährleistung des Anspruchs von Diskriminierungsopfern, ihre Rechte auf dem Gerichts- oder Verwaltungsweg geltend zu machen, und Verhängung angemessener Strafen gegen die Urheber von Diskriminierung
- > Aufteilung der Beweislast zwischen Kläger und Beklagtem in Zivil- und Verwaltungssachen
- > Einrichtung einer für die Förderung der Gleichbehandlung und für die unabhängige Unterstützung von Opfern von Rassendiskriminierung zuständigen Stelle in jedem Mitgliedstaat

Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung²

- > Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung
- > Bestimmungen zur Definition des Begriffs „Diskriminierung“, zum Anspruch auf Rechtsschutz und zur Aufteilung der Beweislast (die Bestimmungen sind identisch mit den in der Richtlinie zur Bekämpfung von Rassendiskriminierung enthaltenen Bestimmungen)
- > Verpflichtung für Arbeitgeber, angemessene Vorkehrungen zu treffen, um den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen Rechnung zu tragen, die die für die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit erforderliche Qualifikation besitzen
- > Zulassung einer begrenzten Anzahl von Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz, beispielsweise zur Wahrung des Ethos religiöser Organisationen oder mit Blick auf die Durchführung zielgerichteter Maßnahmen zur Arbeitsmarkteingliederung älterer oder jüngerer Arbeitskräfte

¹ EC Direktive 2000/43/EC vom 29. Juni 2000, die das Prinzip der Gleichbehandlung von Personen ungeachtet ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft implementiert.

² EC Direktive 2000/78/EC vom 27. November 2000, die einen allgemeinen Rahmen für Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf eingeführt hat.

Herausgeber

Europäische Kommission

GD Beschäftigung,
Soziales und Chancengleichheit
1049 Brüssel – Belgien

Design & Layout

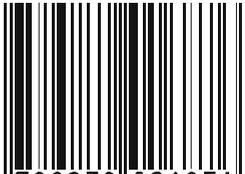
MEDIA CONSULTA
International Holding AG
Wassergasse 3
10179 Berlin – Deutschland
www.media-consulta.com

Druck

Druckhaus Schönevide
Berlin – Deutschland

Überarbeitete Auflage 2005
ISBN 92-79-00687-8

ISBN 92-79-00697-8



9 789279 006876