



Antidiskriminierungsmaßnahmen der EU

Tätigkeitsbericht 2007–2008



Diese Veröffentlichung wird im Rahmen des Gemeinschaftsprogramms für Beschäftigung und soziale Solidarität Progress (2007-2013) unterstützt, das von der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit der Europäischen Kommission verwaltet wird.

Dieses Programm wurde eingerichtet, um die Verwirklichung der Ziele der Europäischen Union in den Bereichen Beschäftigung und Soziales – wie in der Sozialpolitischen Agenda ausgeführt – finanziell zu unterstützen und somit zum Erreichen der Vorgaben der Strategie von Lissabon in diesen Bereichen beizutragen.

Das auf sieben Jahre angelegte Programm richtet sich an alle maßgeblichen Akteure in der EU-27, den EFTA-/EWR-Ländern und den Beitritts- und Kandidatenländern, die einen Beitrag zur Gestaltung geeigneter und effektiver Rechtsvorschriften und Strategien im Bereich Beschäftigung und Soziales leisten können.

Mit Progress wird das Ziel verfolgt, den EU-Beitrag zur Unterstützung der Mitgliedstaaten in ihrem Engagement und ihren Bemühungen um mehr und bessere Arbeitsplätze und größeren Zusammenhalt in der Gesellschaft auszubauen. Zu diesem Zweck trägt das Programm Progress dazu bei,

- Analysen und Empfehlungen in den Politikbereichen des Programms Progress bereitzustellen;
- die Umsetzung des Gemeinschaftsrechts und der Strategien der Gemeinschaft in den Politikbereichen des Programms Progress zu überwachen und darüber Bericht zu erstatten;
- den Austausch von Strategien, das wechselseitige Lernen und die gegenseitige Unterstützung zwischen den Mitgliedstaaten in Bezug auf die Ziele und Prioritäten der Union zu fördern und
- die Auffassungen der beteiligten Akteure und der Gesellschaft insgesamt zu kanalisieren.

Weitere Informationen finden Sie unter:
<http://ec.europa.eu/progress>

Antidiskriminierungsmaßnahmen der EU

Tätigkeitsbericht 2007–2008

Europäische Kommission

Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit
Referat G.4

Manuskript abgeschlossen im April 2009.

Weder die Europäische Kommission noch Personen, die in ihrem Namen handeln, sind für die Verwendung der in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen verantwortlich.

Titelfoto: „Anders“ von Lucian Enasoni, Fotowettbewerb „Breaking Stereotypes“ im Rahmen der Kampagne „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung.“ – © Europäische Gemeinschaften

Bildnachweis Seiten 11,13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 26, 27, 29, 30: JPH. Woodland – © Europäische Gemeinschaften

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

Gebührenfreie einheitliche 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>).

© Europäische Gemeinschaften, 2009
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Bibliografische Daten und eine Inhaltsangabe befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2009

ISBN: 978-92-79-12444-0
doi:10.2767/13051

Printed in Belgium

GEDRUCKT AUF CHLORFREI GEBLEICHTEM PAPIER

Vorwort



Als ich 2004 zum EU-Kommissar berufen wurde, bildete der Begriff „Chancengleichheit“ einen Teil des Aufgabenbereichs meiner Generaldirektion. Seither ist es meine Aufgabe, dafür zu sorgen, dass das Thema Chancengleichheit auch im Hinblick auf Politik und Maßnahmen der Europäischen Union im Vordergrund steht. Der Berichtszeitraum bot die ideale Gelegenheit, die Bemühungen um Chancengleichheit zu forcieren.

2007 war das Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle (EYEO). Nie zuvor setzten sich die Akteure auf europäischer und auf nationaler Ebene so sehr dafür ein, Vielfalt und die Bekämpfung sämtlicher Formen der Diskriminierung an die Spitze der Tagesordnung zu bringen. Personen aus den unterschiedlichsten Bereichen kamen zusammen, um für dieses gemeinsame Ziel zu streiten und das Thema in die Öffentlichkeit zu bringen.

Entscheidend war, dass wir den Schwung auch im Jahr 2008 aufrechterhalten konnten, indem wir unsere Verpflichtung zur Bekämpfung von Diskriminierung und zur Förderung der Vielfalt erneuert haben. Zudem haben wir einen Vorschlag zur lang erwarteten Erweiterung der Gleichbehandlungsgesetze unterbreitet, die ohnehin bereits zu den weltweit am weitesten gehenden Gesetzen dieser Art gehören.

Die Bestrebungen auf europäischer Ebene können nur dann erfolgreich sein, wenn sie von engagierten Behörden, Gleichbehandlungsstellen, der Bürgergesellschaft, Gewerkschaften und Arbeitgebern auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene mitgetragen werden. Indem wir noch enger zusammenarbeiten und größtmögliches Engagement demonstrieren, gelingt es uns, auf dem Weg zu einem faireren Europa weiter voranzukommen.

Lassen Sie mich noch etwas zu den Roma sagen. Europas größte ethnische Minderheit leidet nach wie vor in besonderem Maße unter Diskriminierung und Ungleichheit. Daher ist es nur richtig, dass wir der Bekämpfung dieser Ungerechtigkeit 2007 und 2008 Priorität eingeräumt haben.

Ich erkenne die großen Anstrengungen aller, die sich für Gleichbehandlung einsetzen, an, möchte gleichzeitig jedoch darauf hinweisen, dass wir noch einen weiten Weg zurücklegen müssen, ehe unsere Arbeitswelt und unsere Gesellschaft frei von Diskriminierung sind. Dabei wird die Bewältigung dieser Aufgaben nicht leichter. Angesichts der Belastung durch die Rezession, die sich seit Ende 2008 verschärft hat, sollte mehr denn je betont werden, dass der Weg in die Zukunft über Vielfalt und nicht etwa über Diskriminierung führt.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'V. Špidla'.

Vladimír Špidla

EU-Kommissar für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten
und Chancengleichheit

Inhalt

Vorwort	3
Chronik der wichtigsten Antidiskriminierungsaktivitäten 2007–2008.....	7
Einleitung	9
Teil I – Politik und Partnerschaft	11
1.1 Etappenziele der Politik und der Programme der EU.....	12
1.2 Partnerschaft mit Mitgliedstaaten.....	12
1.2.1 Gleichstellungsgipfel	12
1.2.2 Regierungsexpertengruppe.....	13
1.3 Zusammenarbeit mit der Bürgergesellschaft.....	13
1.3.1 Politische Stimme der Bürgergesellschaft.....	13
1.3.2 Unterstützung von Netzwerken durch die Europäische Kommission.....	14
1.3.3 Fort- und Weiterbildung	14
1.4 Hochrangige Gruppe für Fragen der sozialen Integration ethnischer Minderheiten	15
1.4.1. Bewährte Verfahren.....	15
1.5 Schwerpunkt Roma.....	16
1.5.1 Bericht zu den Instrumenten der Integration.....	16
1.5.2 Erster EU-Gipfel über die Roma	16
1.5.3 Dezember 2008, Schlussfolgerungen des Rates zur Integration der Roma	16
Teil II – Umsetzung der Gesetzgebung in die Praxis.....	17
2.1 Vertragsverletzungsverfahren	18
2.1.1 Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse.....	18
2.1.2 Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie.....	19
2.2 Ausgewählte Beispiele aus dem Fallrecht des Europäischen Gerichtshofs	19
2.2.1 Zwangsverrentung (Altersdiskriminierung, Vereinigtes Königreich)	19
2.2.2 Einstellungspolitik (Diskriminierung aufgrund von Rasse/ethnischer Herkunft, Belgien)	20
2.2.3 Versorgungsansprüche (Diskriminierung wegen sexueller Ausrichtung, Deutschland).....	20
2.2.4 Diskriminierung durch Assoziation (Diskriminierung aufgrund von Behinderung, Vereinigtes Königreich)	21
2.3 Vorschlag für eine neue Antidiskriminierungsrichtlinie.....	21

2.4 Rechtsvorschriften für Gleichbehandlungsstellen	22
2.4.1 <i>Equinet: Europäisches Netzwerk der Gleichbehandlungsstellen</i>	22
Teil III – Vermittlung von Gleichbehandlung	23
3.1 Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle.....	24
3.1.1 <i>Highlights des Aktionsjahrs</i>	24
3.1.2 <i>Errungenschaften und Vermächtnis des Jahres</i>	25
3.2 Sensibilisierung	25
3.2.1 <i>Kampagne „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung.“</i>	25
3.2.2 <i>Projekte zur Sensibilisierung auf nationaler Ebene</i>	26
3.2.3 <i>Besondere Highlights</i>	26
3.2.4 <i>Kommunikationskonferenz von Belfast</i>	27
3.2.5 <i>Chancengleichheit für alle: Welche Rolle soll positiven Maßnahmen zukommen?</i>	27
3.3 Diskriminierung verstehen: Eurobarometer-Umfragen	27
3.4 Geschäftsnutzen von Vielfalt.....	28
3.4.1 <i>Studien der Europäischen Kommission stellen Vorteile heraus</i>	29
3.4.2 <i>Kleine Unternehmen</i>	29
3.4.3 <i>Diversity-Chartas</i>	29
Fazit und Anhang	31
Fazit	32
Anhang I – Wichtige Veröffentlichungen 2007–2008	33
Veröffentlichungen des Netzwerks von Rechtsexperten im Bereich der Nichtdiskriminierung.....	33
Veröffentlichungen von Experten zur Integration von Menschen mit Behinderungen.....	34
Anhang II – Zuständigkeit nationaler Gleichbehandlungsstellen	35

Chronik der wichtigsten Antidiskriminierungsaktivitäten 2007–2008

2007

1. Januar 2007

- Beginn des Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle (EYEO)
- Start des neuen Progress-Programms (Laufzeit: sieben Jahre), zu dessen insgesamt fünf Politik- und Maßnahmenbereichen auch die Antidiskriminierung gehört

23. Januar 2007

Veröffentlichung der Eurobarometer-Umfrage „Diskriminierung in der Europäischen Union“

30.–31. Januar 2007

Erster EU-Gleichstellungsgipfel in Berlin

1. März 2007

- Aus der Europäischen Beobachtungsstelle für Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (EUMC) wird die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA)
- Startschuss für den EU-Fotowettbewerb „Breaking Stereotypes“

16. April 2007

Verleihung des Journalistenpreises „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung.“ (FDAD) 2006 in Brüssel

23. April 2007

Konferenz „Chancengleichheit für alle: Welche Rolle soll positiven Maßnahmen zukommen?“, Rom

25. April 2007

Beginn der EU Diversity Truck Tour

10.–12. Mai 2007

Der Eurovision Song Contest, den Millionen Fernsehzuschauer in ganz Europa verfolgen, steht im Zeichen des EYEO.

20. Juni 2007

„Train-the-Trainer“-Schulung in Köln – erste Veranstaltung im Rahmen eines 18-monatigen Programms zum Thema Antidiskriminierung und Vielfalt

27. Juni 2007

Die Europäische Kommission unterrichtet 14 Mitgliedstaaten in begründeten Stellungnahmen über die Umsetzung der Richtlinie zu Rasse und ethnischer Herkunft.

4. Juli 2007

Die Kommission startet eine öffentliche Erhebung zu neuen Antidiskriminierungsmaßnahmen.

11.–12. Oktober 2007

Konferenz „Europäisches Parlament der Chancengleichheit für alle“ in Brüssel

19.–20. November 2007

„Celebrating 2007!“ – Abschlusskonferenz des EYEO in Lissabon. Das Equinet-Netzwerk der Gleichbehandlungsstellen geht an den Start.

3. Dezember 2007

- Bericht der hochrangigen Gruppe für Fragen der sozialen Integration ethnischer Minderheiten und ihrer uneingeschränkten Beteiligung am Arbeitsmarkt
- Internationaler Tag der Menschen mit Behinderung unter dem Motto „Menschenwürdige Arbeit für Menschen mit Behinderung“

6.–7. Dezember 2007

Konferenz „Chancengleichheit für alle – gegen Mehrfachdiskriminierung“ im dänischen Helsingør

18. Dezember 2007

EYEO-Abschlussempefang in Brüssel. Verleihung des Journalistenpreises „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung.“ 2007

2008

1. Januar 2008

Europäisches Jahr des interkulturellen Dialogs löst das EYEO ab.

31. Januar 2008

Die Europäische Kommission unterrichtet elf Mitgliedstaaten in Aufforderungsschreiben/begründeten Stellungnahmen über die Umsetzung der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie.

13. März 2008

Auf einem Seminar werden die Ergebnisse der Studie „Bekämpfung der Diskriminierung und Förderung Gleichstellung – wie lassen sich die erzielten Fortschritte messen?“ vorgestellt.

29. April 2008

Konferenz der slowenischen EU-Ratspräsidentschaft zur generationenübergreifenden Solidarität in Brdo, Slowenien

5.–6. Juni 2008

Konferenz zum Thema „Vermittlung von Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung in der Europäischen Union“ in Belfast, Vereinigtes Königreich

20. Juni 2008

Startschuss zur EU-„Diversity Truck Tour“ in Prag

2. Juli 2008

- Die Kommission schlägt eine neue Antidiskriminierungsrichtlinie vor und veröffentlicht eine Mitteilung mit dem Titel: „Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit: Erneuerter Engagement“.
- Einrichtung der Regierungsexpertengruppe für Antidiskriminierung

- Veröffentlichung des Berichts der Europäischen Kommission über die verfügbaren Instrumente und politischen Maßnahmen der EU zur Integration der Roma
- Neue Eurobarometer-Umfrage „Diskriminierung in der Europäischen Union: Wahrnehmungen, Erfahrungen und Haltungen“

1. September 2008

Beginn des Wettstreits um den Journalistenpreis „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung.“ 2008

16. September 2008

In Brüssel findet der erste EU-Gipfel über die Roma statt.

29.–30. September 2008

Zweiter EU-Gleichstellungsgipfel in Paris

18. November 2008

Erstes Treffen der Regierungsexpertengruppe für Antidiskriminierung in Brüssel

25. November 2008

Rechtsseminar zur Umsetzung von EU-Recht zu Chancengleichheit und Antidiskriminierung, Veranstaltungsort ist Brüssel

1.–2. Dezember 2008

Konferenz unter dem Motto „Mit lokalen Aktionen eine Gesellschaft für alle schaffen“ in Brüssel zur Beratung über die Folgemaßnahmen zum aktuellen EU-Aktionsplan für Menschen mit Behinderungen

3. Dezember 2008

Internationaler Tag der Menschen mit Behinderung – „Übereinkommen über die Rechte der Menschen mit Behinderungen: Würde und Gerechtigkeit für uns alle“

11.–12. Dezember 2008

In Brüssel findet die Konferenz „Vielfalt in Europa: Die Reise geht weiter“ zur Förderung der Vielfalt statt.

Einleitung

Viele Menschen in der Europäischen Union werden aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder ihrer Weltanschauung, einer Behinderung, ihrer sexuellen Ausrichtung, ihres Alters oder ihres Geschlechts diskriminiert. Dennoch ist sich ein Großteil dieser Menschen nicht bewusst, dass es einen gesetzlichen Schutz vor solchen Diskriminierungen gibt. Der vorliegende Bericht befasst sich schwerpunktmäßig mit der gemäß der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse verbotenen Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft und mit der gemäß Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie verbotenen Diskriminierung aufgrund der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, der sexuellen Ausrichtung und des Alters⁽¹⁾. Die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, vor der die Betroffenen durch eine Vielzahl an europäischen Gesetzestexten geschützt sind, wird in diesem Bericht nicht behandelt⁽²⁾.

Ebenso wie die Aufklärung der Menschen über ihre Rechte führt eine ernsthafte Beschäftigung mit dem Thema Diskriminierung dazu, dass Vielfalt nicht nur verwirklicht, sondern auch als wirtschaftliche, gesellschaftliche und kulturelle Bereicherung gefördert wird. Daher räumte die Europäische Kommission der Förderung der Vielfalt sowie der Bekämpfung der Diskriminierung im Zeitraum 2007–2008 oberste Priorität ein. Ziel dieses Berichts ist es, über einige der wichtigsten gesetzlichen und politi-

schen Entwicklungen sowie über bewusstseinsbildende Maßnahmen und Ereignisse im betreffenden Zeitraum zu informieren.

Der Bericht hebt die Wichtigkeit der Partnerschaften zwischen Mitgliedstaaten, Bürgergesellschaft und europäischen Institutionen bei der Festlegung der Politik hervor. Diese Verpflichtung zur Zusammenarbeit wird durch die Gleichstellungsgipfel, die Regierungsexpertengruppe für Antidiskriminierung und andere hochrangige Gruppen veranschaulicht.

Der gesetzliche Rahmen der EU wird detailliert erklärt, und anhand ausgewählter Beispiele aus dem Fallrecht des Europäischen Gerichtshofs wird aufgezeigt, wie rechtliche Bestimmungen in die Praxis umgesetzt wurden. Zudem bietet der Bericht eine Übersicht über die im Zeitraum 2007–2008 geleistete Grundlagenarbeit für einen Richtlinienvorschlag zugunsten einer erheblichen Ausweitung des Schutzes vor Diskriminierung. Ferner wird im Bericht darauf eingegangen, wie die nationalen Regierungen Antidiskriminierungsrichtlinien umsetzen und welche Abhilfemaßnahmen sie ergreifen.

Das „2007 Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle“ war ein ehrgeiziges Unterfangen, das als Ausgangspunkt für Hunderte nationaler Maßnahmen diente und



Startschuss zur EU-„Truck Tour“ in Prag, 20. Juni 2008

⁽¹⁾ Richtlinie 2000/43/EG, Richtlinie 2000/78/EG.

⁽²⁾ Siehe <http://ec.europa.eu/genderequality>

die Menschen über ihr Recht auf Gleichbehandlung aufklären sollte. In dem vorliegenden Bericht werden die wichtigsten Aktivitäten und Ereignisse beschrieben und das Zukunftspotenzial untersucht. Die Kampagne „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung.“ trug auf anschauliche und innovative Weise, u. a. mit der Truck Tour und

dem Journalistenpreis, zur Förderung der Vielfalt bei. Die Vermittlung der Botschaft, dass Vielfalt den Unternehmen zugute kommt, ist insbesondere in wirtschaftlich schwierigen Zeiten von entscheidender Bedeutung. Die wesentlichen politischen Entwicklungen in Bezug auf Vielfalt sind in diesem Bericht ausgeführt.



Teil I – Politik und Partnerschaft

1.1 Etappenziele der Politik und der Programme der EU

Das „Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle“, zu dem das Jahr 2007 erklärt wurde, brachte neuen Schwung in die Entwicklung der Gleichheitspolitik und -maßnahmen auf EU-Ebene. Am 1. Januar 2007 wurde das Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen (2001–2006) von dem neuen Gemeinschaftsprogramm für Beschäftigung und soziale Solidarität (Progress) abgelöst.

Im Progress-Programmbereich „Antidiskriminierung und Vielfalt“ werden die wichtigsten Antidiskriminierungsaktivitäten des Aktionsprogramms fortgesetzt, um das Bewusstsein auf allen Ebenen zu schärfen, die Kapazität der Rechts- und Bürgergesellschaft zu erweitern sowie im Zusammenhang mit Gleichbehandlung Ursachenforschung zu betreiben und wirksame Maßnahmen zu erörtern. Mit einem Budget von über 700 Mio. EUR für den Zeitraum 2007–2013 ermöglicht Progress zudem die Finanzierung von Aktivitäten in folgenden Bereichen: Beschäftigung, soziale Eingliederung und Sozialschutz, Arbeitsbedingungen sowie die effektive Umsetzung des

Ein weiterer politischer Meilenstein war die Mitteilung der Europäischen Kommission vom 2. Juli 2008. Diese wurde im Rahmen eines Pakets veröffentlicht, das den Vorschlag für eine neue Antidiskriminierungsrichtlinie, die Einrichtung einer Regierungsexpertengruppe sowie ein Arbeitspapier zu Instrumenten für die Integration der Roma enthält. Die Europäische Kommission kündigt in ihrer Mitteilung ein „erneuertes Engagement“ an und ruft mithilfe einer aktiven Strategie zur Förderung der Antidiskriminierung und Chancengleichheit dazu auf, eine bessere Rechtsgrundlage zu schaffen. Als wichtigste Bereiche wurden die Förderung der Gleichstellung, die Verwendung von Daten, positive Maßnahmen sowie Schulungen/Sensibilisierung identifiziert.

Der Erfolg der europäischen Politik und Maßnahmen hängt von der erfolgreichen Zusammenarbeit mit allen Akteuren auf dem Gebiet der Gleichheit ab. Dazu gehören unter anderem die Mitgliedstaaten, die Bürgergesellschaft, Gewerkschaften und Unternehmen.

1.2 Partnerschaft mit Mitgliedstaaten

Die EU und ihre Mitgliedstaaten spielen eine bedeutende Rolle im Hinblick auf die Umsetzung überzeugender und wirksamer Konzepte und Maßnahmen zur Gleichbehandlung, wobei die beiden Akteure einander ergänzen. Die Gleichbehandlungsrichtlinien stellen einen wichtigen Beitrag auf europäischer Ebene dar. Die Mitgliedstaaten sind für die vollständige Umsetzung dieser Richtlinien in nationale Gesetzgebung unter Berücksichtigung nationaler Gegebenheiten verantwortlich. Mehrere Länder gehen über die Mindeststandards hinaus.

Vor dem Hintergrund unterschiedlicher nationaler Gleichheitsvorstellungen herrscht ein enormer Spielraum zugunsten einer für alle Seiten fruchtbaren Zusammenarbeit, sowohl zwischen europäischen und nationalen Behörden als auch zwischen den Mitgliedstaaten. Unabhängig davon, ob es um Politikgestaltung oder die Planung grundlegender Maßnahmen geht, lassen sich gemeinsame Herausforderungen am besten gemeinsam bewältigen. So trat die Kommission im Zeitraum 2007–2008 unter anderem als Mitorganisator der ersten beiden Gleichstellungsgipfel auf hochrangiger Ebene auf und richtete eine Regierungsexpertengruppe ein.



Kommissar Vladimír Špidla und der französische Minister Xavier Bertrand, Gleichstellungsgipfel in Paris

Grundsatzes der Gleichstellung von Frauen und Männern und die Förderung von Gender Mainstreaming in allen Bereichen der EU-Politik. Durch die Einbeziehung dieser Bereiche erhält das Programm eine umfassendere und integrativere Dimension und bietet so entscheidende Vorteile – beispielsweise bei der Bekämpfung der Mehrfachdiskriminierung.

1.2.1 Gleichstellungsgipfel

Die europäischen Gleichstellungsgipfel in Berlin und Paris trugen dazu bei, dass die Themen Antidiskriminierung und Vielfalt auf der Tagesordnung der EU und der nationalen Regierungen ganz nach oben gerückt sind. Der fruchtbare Austausch zwischen Ministern, politischen Entscheidungsträgern sowie Vertretern von Nichtregierungsorganisationen, Sozialpartnern und Arbeitgebern zeigte, dass alle Beteiligten bereit sind, einer stärkeren Gleichbehandlung innerhalb der Gesellschaft Priorität einzuräumen.

EU-Kommissar Vladimír Špidla und die deutsche Familienministerin Ursula von der Leyen eröffneten den Gleichstellungsgipfel am 30. Januar 2007 und gaben damit gleichzeitig den Startschuss für das Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle (EYEO). Die Teilnehmer – ob Vertreter von EU-Institutionen, Behörden, Nichtregierungsorganisationen oder Sozialpartner – beschlossen gemeinsam langfristige, über das Jahr der Chancengleichheit hinausgehende Ziele.

Auf dem Gipfel in Paris am 29. und 30. September 2008 kamen erneut hochrangige politische Entscheidungsträger und Interessengruppen aus dem Bereich der Antidiskriminierung zusammen. Der Gipfel bot den Teilnehmern ein Forum zur Diskussion über die neue Richtlinie, die vorgeschlagen wurde, um den rechtlichen Schutz vor Diskriminierung aufgrund von Alter, Behinderung, Religion oder Weltanschauung und sexueller Ausrichtung über den Arbeitsmarkt hinaus auf den Güter- und Dienstleistungsmarkt auszuweiten. Diskriminierung am Arbeitsplatz ist nach wie ein Schlüsselthema. Dabei riefen der französische Arbeitsminister Xavier Bertrand und EU-Kommissar Vladimír Špidla zu einer EU-weiten Umsetzung von Diversity-Charta-Initiativen für Arbeitgeber auf, die sich in Frankreich, Deutschland und Belgien bereits als erfolgreich erwiesen haben. Die Gleichstellungsgipfel brachten mehrere wichtige Erkenntnisse, unter anderem das Bedürfnis nach einer unabhängigen Funktion für Gleichbehandlungsstellen und nach einer größeren Aufmerksamkeit für die Förderung der Gleichbehandlung und die Bekämpfung der Mehrfachdiskriminierung.

1.2.2 Regierungsexpertengruppe

Nach Abschluss des EYEO kam es darauf an, den Schwung aufrechtzuerhalten, insbesondere bei der Zusammenarbeit mit und zwischen Regierungen in Bezug auf die Antidiskriminierungspolitik und die gegenseitige Vermittlung bewährter Verfahren. Zu diesem Zweck hat die Kommission eine Initiative zur Bildung einer „Regierungsexpertengruppe (GEG)“ gestartet. Diese Gruppe setzt sich aus je einem hochrangigen Vertreter jedes Mitgliedstaats mit politischer Kompetenz auf dem Gebiet der Antidiskriminierung und Förderung der Gleichbehandlung zusammen.

Laut offizieller Bekanntgabe vom 2. Juli 2008 und mit Wirkung ab November 2008 ist die GEG mit folgenden Aufgaben betraut:

- Erleichterung der Zusammenarbeit zwischen den zuständigen Behörden in den Mitgliedstaaten und der Europäischen Kommission;
- Nachbetrachtung und Hilfe bei der Bewertung der Antidiskriminierungspolitik der EU und der Mitgliedstaaten;

- Intensivierung des Erfahrungsaustauschs und der gegenseitigen Vermittlung von bewährten Verfahren im Zusammenhang mit Antidiskriminierung und der Förderung der Gleichbehandlung.

Darüber hinaus hat die GEG die Funktion einer Anlaufstelle für Fragen und Anliegen im Progress-Programmbereich „Antidiskriminierung“ übernommen.

1.3 Zusammenarbeit mit der Bürgergesellschaft

Nichtregierungsorganisationen (NRO) aus den Bereichen Gleichstellung und Antidiskriminierung üben bei der Bekämpfung der Diskriminierung eine Doppelfunktion aus. Zum einen bieten sie Diskriminierungsopfern und Personen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit einer ungerechten Behandlung ausgesetzt sind, häufig unmittelbare Unterstützung und konkrete Ratschläge an. Zum anderen nutzen sie ihre Erfahrung an der Basis, um auf allen Ebenen äußerst wertvolle Beiträge zur Antidiskriminierungspolitik zu leisten. Die Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen und NRO-Netzwerken auf europäischer Ebene ist in beiden Bereichen für alle Seiten vorteilhaft.

1.3.1 Politische Stimme der Bürgergesellschaft

Die Europäische Kommission hatte bereits 2007, zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle (EYEO), gute Beziehungen zur Bürgergesellschaft aufgebaut. Daraus ergaben sich für die Nichtregierungsorganisationen weitere Gelegenheiten, sich Gehör zu verschaffen. Die NRO nahmen nicht nur an wichtigen Veranstaltungen wie dem Gleichstellungsgipfel in Berlin und der Abschlusskonferenz des EYEO in Lissabon teil, sondern beteiligten sich auch in großem Umfang an einer Online-Konsultation der Kommission zum Thema Antidiskriminierung zwischen dem 4. Juli und 15. Oktober 2007. In



diesen acht Wochen kam mehr als ein Drittel aller gesendeten Antworten von insgesamt 138 nationalen und 33 europaweiten NRO. Befragt wurden Organisationen, Behörden und Unternehmen.

Aus den Beiträgen der Bürgergesellschaft im Rahmen der Konsultation ging hervor, dass der rechtliche Schutz durch Antidiskriminierungsgesetze über den Arbeitsplatz hinausgehen muss und neben entsprechenden Gesetzen weitere Maßnahmen erforderlich sind, um auch in der Lebenswirklichkeit für mehr Gleichheit zu sorgen. Auch ein besseres Verständnis sowie umfassendere Maßnahmen im Zusammenhang mit Mehrfachdiskriminierung wurden immer wieder eingefordert. Die Kommission ihrerseits reagierte mit einem Vorschlag zu einem neuen Gesetz am 2. Juli 2008 und einer Konferenz zum Thema Mehrfachdiskriminierung, die im Dezember 2007 stattfand.

1.3.2 Unterstützung von Netzwerken durch die Europäische Kommission

Im Rahmen des Progress-Programms, das im Januar 2007 begann, wurden mit übergeordneten Netzen und anderen bedeutenden Organisationen auf europäischer Ebene Partnerschaftsabkommen über eine finanzielle Unterstützung unterzeichnet.



Die wichtigsten übergeordneten Netze, von denen sich jedes mit bestimmten Diskriminierungsgründen auseinandersetzt, sind:

- AGE, die europäische Plattform älterer Menschen, nimmt als Anlaufstelle für Seniorenorganisationen in der EU die Interessen älterer Menschen wahr und vermittelt ein stärkeres Bewusstsein für Anliegen und Probleme von Senioren;
- das Europäische Behindertenforum (EDF), das die Rechte von 50 Millionen Menschen mit Behinderung in Europa wahrnimmt;

- das Europäische Netzwerk gegen Rassismus (ENAR), das über 600 Organisationen vertritt, die gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und Islamfeindlichkeit kämpfen;
- das Europäische Roma Informationsbüro (ERIO), das die politische und öffentliche Diskussion über die Roma-Problematik fördert, indem es Fakten und detaillierte Informationen zu einer Reihe politischer Themen liefert;
- der Internationale Lesben- und Schwulenverband – Europa (ILGA-Europe), ein Verbund von mehr als 350 nationalen und lokalen Gruppen, die sich für das Recht auf Gleichstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transsexuellen einsetzen.

Ebenfalls unterstützt werden folgende auf dem Gebiet der Gleichbehandlung aktive Netzwerke: Autism Europe; Europäische Vereinigung der sozialen Dienstleistungsanbieter für Menschen mit Behinderung; Europäische Blindenunion; Europäisches Netzwerk für selbstbestimmtes Leben; Inclusion Europe sowie die International Federation for Hydrocephalus and Spina Bifida.

1.3.3 Fort- und Weiterbildung

Es ist allgemein anerkannt, dass die europäischen Richtlinien zwar einen weitreichenden rechtlichen Schutz vor Diskriminierung gewährleisten, jedoch nicht zwangsläufig eine erhebliche Verbesserung hinsichtlich der Wahrnehmung des Rechts auf Gleichheit im täglichen Leben bewirken. Schulungsseminare für NRO sind ein weiteres Mittel auf dem Weg zu diesem Ziel. Sie haben sich bereits während des Aktionsprogramms der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen von 2001–2006 als hilfreich erwiesen. Zahlreiche NRO-Vertreter nahmen daran teil, zudem wurde nützliches Schulungsmaterial erstellt und kostenlos zur Verfügung gestellt.

In eine ähnliche Richtung ging eine neue Sitzungsreihe im Rahmen des Progress-Programms.

Von Herbst 2007 bis Frühjahr 2008 fand in allen EU-Mitgliedstaaten sowie in der Türkei, in Norwegen und in Island eine Reihe landesweiter von der Europäischen Kommission finanzierter Schulungsseminare statt. 1100 Angehörige von Nichtregierungsorganisationen und rund 300 Mitglieder von Gewerkschaften nahmen an nationalen Antidiskriminierungsseminaren teil, deren Ziel darin bestand, das Bewusstsein und Verständnis in Bezug auf nationale Gesetzgebung und Politik zu fördern. Außerdem wird mit dem Progress-Programm die Aus- und Fortbildung von Angehörigen der Rechtsberufe an der Europäischen Rechtsakademie (ERA) gefördert.

1.4 Hochrangige Gruppe für Fragen der sozialen Integration ethnischer Minderheiten

Die hochrangige Gruppe für Fragen der sozialen Integration ethnischer Minderheiten und ihrer uneingeschränkten Beteiligung am Arbeitsmarkt wurde auf der Basis des Beschlusses 2006/33/EG der Kommission vom 20. Januar 2006 gegründet. Ihre Hauptaufgaben bestehen darin, zu untersuchen, welche Hindernisse der Integration von Angehörigen ethnischer Minderheiten in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft im Weg stehen, und geeignete Methoden zur Überwindung dieser Hindernisse zu finden.

Die Gruppe setzte sich aus zehn Vertretern zusammen, die aus den unterschiedlichsten Bereichen, u. a. Wirtschaft, Regierungen, Medien und Bürgergesellschaft, kamen. Jedes Gruppenmitglied blickte auf Erfahrungen in der Bekämpfung von Diskriminierung und in der Förderung der Gleichbehandlung zurück.

2007 analysierte die Gruppe eine Vielzahl von Forschungsergebnissen in diesem Bereich, sie traf sich mit Vertretern von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen und trat in einen Meinungsaustausch mit den Mitgliedern des Ausschusses des Europäischen Parlaments für Bürgerliche Freiheiten.

Daraufhin ermittelte die Gruppe 14 Hindernisse für die Integration ethnischer Minderheiten in den Arbeitsmarkt. Fehlende Allgemeinbildung und berufliche Bildung, fehlende Sprachkenntnisse, fehlende Anerkennung von Fähigkeiten und Qualifikationen, fehlende Möglichkeiten, einen Beruf zu ergreifen, fehlende Möglichkeiten, eine Staatsbürgerschaft zu erwerben, fehlende Integrationspolitik, Stereotypen, Vorurteile und negative Einstellungen, Mangel an Mobilität und Konzentration in bestimmten Bereichen, industrieller Wandel, fehlende Anreize durch die Sozialsysteme, Diskriminierung, fehlende Informationen, der Wettbewerb im Arbeitsmarkt und Schwarzarbeit.

Darüber hinaus machte die Gruppe in ihren Fortschrittsberichten auf eine Vielzahl weiterer Schwierigkeiten aufmerksam, darunter fehlende Daten zu Wanderarbeitnehmern und die Notwendigkeit, sie in Tarifverträge einzugruppieren. Ebenso wurde darauf hingewiesen, dass kleinere Unternehmen im Hinblick auf die Umsetzung der Antidiskriminierungsgesetze besser beraten werden müssen.

1.4.1 Bewährte Verfahren

Eines der bewährten Verfahren, auf welche die Gruppe besonders einging, ist Acceder, ein Projekt zur Unterstützung der Roma in Spanien. Zwar weisen viele Personen darauf hin, dass sie Gleichbehandlung statt Sonderbehandlung wünschen, doch positive Maßnahmen gemäß den Gleichbehandlungsrichtlinien spielen eine wichtige Rolle, wie Acceder belegt. Positive Maßnahmen standen auch im Mittelpunkt einer Konferenz und Themenbrochüre der Europäischen Kommission im Jahr 2007.

Als Beispiel für die gelungene Umsetzung der Maßnahmen in den Mitgliedstaaten nannte die Gruppe die über die Mindeststandards der EU-Gleichbehandlungsrichtlinie hinaus gehenden rechtlichen Vorschriften in Irland. Im Jahr 2007 hatte Irland bereits Antidiskriminierungsgesetze eingeführt, die hinsichtlich des Zugangs zu Gütern und Dienstleistungen weitergehen als die EU-Vorschriften. Darüber hinaus trägt die irische Gesetzgebung neun verschiedenen Diskriminierungsgründen Rechnung.



1.5 Schwerpunkt Roma

Der Begriff „Roma“ wird allgemein als Oberbegriff für verschiedene Gruppen, darunter Roma, Sinti und Fahrende, verwendet. Mit etwa 10–12 Millionen Angehörigen stellen die Roma die größte ethnische Minderheit in Europa. Die Europäische Kommission arbeitet daran, die Schwierigkeiten, mit denen sich diese Gruppen typischerweise konfrontiert sehen, u. a. häufige Diskriminierung und soziale Ausgrenzung, zu beseitigen und dabei die kulturellen Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen zu respektieren. Diese Situation wird von der europäischen Bevölkerung ähnlich eingeschätzt. So glauben 77 % der EU-Bürger, dass die Roma sozial benachteiligt seien.

1.5.1 Bericht zu den Instrumenten der Integration

Auf ihrem Gipfeltreffen im Dezember 2007 riefen führende EU-Politiker zu einer erneuten Untersuchung der Maßnahmen und Instrumente auf, die auf EU-Ebene für eine bessere Integration der Roma zur Verfügung stehen. Millionen von Europäern, die der ethnischen Gruppe der Roma angehören, sehen sich ständiger Diskriminierung und weitreichender sozialer Ausgrenzung ausgesetzt, so ein von der EU-Kommission am 2. Juli 2008 veröffentlichter Folgebericht. Der Bericht enthielt die Forderung nach einer besseren Nutzung der vorhandenen Instrumente zur Bekämpfung dieser Probleme. Insbesondere forderte die EU-Kommission zu einer intensiveren Zusammenarbeit zwischen EU-Behörden, Mitgliedstaaten und der Bürgergesellschaft auf.

In ihrem Bericht kam die Kommission zu dem Ergebnis, dass mehr unternommen werden muss, um den zur Verfügung stehenden leistungsfähigen Rahmen aus gesetzgeberischen, finanziellen und politischen Koordinationsmöglichkeiten besser auszuschöpfen. Vor allem die Strukturfonds der EU, darunter der Europäische Sozialfonds (ESF), und die Vor-Beitritts-Maßnahmen trügen zur Förderung der Integration bei. So wurden beispielsweise im Zeitraum 2000–2006 insgesamt 275 Mio. EUR aus dem ESF für Projekte verwendet, die sich speziell den Roma widmeten.

1.5.2 Erster EU-Gipfel über die Roma

Der erste Gipfel über die Roma auf EU-Ebene fand am 16. September 2008 in Brüssel statt. Dabei ergab sich

erstmalig die Gelegenheit für 400 Vertreter von EU-Institutionen, nationalen Regierungen und bürgergesellschaftlichen Organisationen aus ganz Europa, in einem solchen Rahmen über die Situation der Roma-Gemeinden in der EU zu sprechen und Möglichkeiten zur Verbesserung dieser Situation zu erörtern.

Die Anwesenheit hochrangiger Vertreter von EU-Institutionen, globalen Organisationen und Roma-Gruppen war ein Beleg für das Engagement aller Parteien. Die Kommission war mit insgesamt vier Kommissaren vertreten, darunter Präsident Barroso und Vladimír Špidla. Zu den weiteren Teilnehmern gehörten wichtige Funktionsträger wie George Soros, Vorsitzender des Open Society Institute, Shigeo Katsu, Vizepräsident der Weltbank, sowie Livia Járóka und Viktória Mohácsi, ungarische Mitglieder des Europaparlaments mit Roma-Abstammung.

Die Beteiligten stimmten darin überein, dass die Probleme komplex sind, doch die grundlegenden Prioritäten sind eindeutig: Bildung, Beschäftigung, Gesundheit und Wohnraumversorgung. Im Kommissionsbericht vom Juli wird auf die bereits durchgeführten rechtlichen Maßnahmen und auf die wichtige Rolle der Strukturfonds als Finanzierungsmittel hingewiesen. Das Fazit lautete: Projekte sind am effektivsten, wenn sie von der Bürgerschaft mitgestaltet und mit umgesetzt werden. Diese Maßnahmen könnten, einhergehend mit einer engeren Zusammenarbeit – insbesondere mit den Mitgliedstaaten –, einen Weg zur Beseitigung der inakzeptablen, anhaltenden Diskriminierung und Ausgrenzung der Roma in Europa bahnen.

1.5.3 Dezember 2008, Schlussfolgerungen des Rates zur Integration der Roma

Die EU-Kommission spielte die führende Rolle in diesem Prozess, darüber hinaus waren jedoch im Hinblick auf einen tatsächlichen Fortschritt auf diesem Gebiet Maßnahmen seitens der nationalen, regionalen und lokalen Behörden erforderlich. Der Europäische Rat hat im Dezember 2008 die ausführlichen Schlussfolgerungen, die beim Treffen des Rates „Allgemeine Angelegenheiten“ gezogen wurden, bestätigt. Demnach haben die Mitgliedstaaten zugesagt, dass sie die verfügbaren Mittel und Instrumente wie die Strukturfonds einsetzen, um die Integration der Roma zu unterstützen. Zudem beschloss der Rat einen weiteren Roma-Gipfel, der am 8. April 2010, dem Internationalen Tag der Roma, unter spanischer Ratspräsidentschaft stattfinden wird.



Teil II – Umsetzung der Gesetzgebung in die Praxis

Die im Jahr 2000 aufgestellten Richtlinien zur Chancengleichheit stellen einen Meilenstein der Antidiskriminierung in Europa dar. In den Mitgliedstaaten waren bereits unterschiedlich weit gefasste Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgesetze in Kraft, doch mit den Gleichbehandlungsrichtlinien der EU wurde ein neuer Mindeststandard eingeführt, der von allen EU-Mitgliedern zu erfüllen ist ⁽³⁾. Dadurch sind die Betroffenen besser vor Diskriminierung geschützt, und gleichzeitig werden die Diskrepanzen zwischen den einzelnen Gesetzgebungen und bei deren Umsetzung aufgehoben.

Die Europäische Kommission berücksichtigt die rechtmäßigen Unterschiede zwischen den gesetzlichen und institutionellen Gepflogenheiten in den Mitgliedstaaten und respektiert uneingeschränkt das Recht der Mitgliedstaaten, die Gesetze nach deren eigenen Vorstellungen umzusetzen. Ungeachtet dieser Flexibilität muss jede Richtlinie korrekt und vollständig umgesetzt werden.

2.1 Vertragsverletzungsverfahren

Die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und die Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie sollten in den 15 Staaten, die im Jahr 2000 der EU angehörten, zum 2. Dezember 2003 sowie in den insgesamt zwölf Staaten, die der EU im Mai 2004 und im Januar 2007 beitraten, zum jeweiligen Beitrittsdatum in nationales Recht umgesetzt werden. Bezüglich der Diskriminierung aufgrund von Alter und Behinderung wurde die Möglichkeit einer Fristverlängerung bis Dezember 2006 eingeräumt. Demzufolge mussten bis zum 1. Januar 2007 alle 27 Mitgliedstaaten die beiden Gleichbehandlungsrichtlinien umgesetzt haben.

Wie läuft ein Vertragsverletzungsverfahren ab?

Zunächst richtet die Europäische Kommission ein sogenanntes Aufforderungsschreiben an die Mitgliedstaaten. Darin begründet sie ihren Verdacht, dass die Richtlinien vom betreffenden Mitgliedstaat nicht korrekt in nationales Recht umgesetzt wurden. Erhält die Kommission daraufhin vom Mitgliedstaat keine bzw. eine unbefriedigende Antwort, kann sie zum nächsten Schritt des Vertragsverletzungsverfahrens übergehen. In diesem Fall sendet sie dem Mitgliedstaat eine „begründete Stellungnahme“, in der die rechtlichen Argumente eingehender dargelegt werden. Erneut hat der Mitgliedstaat zwei Monate Zeit zu antworten. Ist die Kommission nach wie vor der Ansicht, dass der Mitgliedstaat die Richtlinien nicht korrekt umgesetzt hat, kann sie den Fall an den Europäischen Gerichtshof in Luxemburg übergeben. Der Gerichtshof kann erklären, dass ein Mitgliedstaat seinen Verpflichtungen im Zusammenhang mit dem EG-Recht nicht nachgekommen ist, da dieser die Richtlinie nicht vollständig und korrekt in nationales Recht umgesetzt hat.

⁽³⁾ Auch die Richtlinie 2004/113/EG befasst sich mit Gleichbehandlungsfragen außerhalb des Arbeitsplatzes und untersagt die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, einschließlich Belästigung und sexueller Belästigung. Die Richtlinie 2006/54/EG vereint die verschiedenen Richtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter und untersagt die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf die Beschäftigung, einschließlich Beförderung, die Berufsausbildung sowie die Arbeitsbedingungen, einschließlich Bezahlung und betrieblicher Systeme der sozialen Sicherheit.



Aufgrund von anhaltenden Diskrepanzen bei der Gesetzesanwendung und Bedenken hinsichtlich einer falschen Umsetzung der Richtlinien leitete die Kommission zwischen Juli 2006 und Dezember 2008 gegen mehrere Mitgliedstaaten Vertragsverletzungsverfahren ein.

2.1.1 Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse

Trotz der Bemühungen aller EU-Länder, die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse (2000/43/EG) umzusetzen, werden die Anforderungen dieser Richtlinie nicht in allen Mitgliedstaaten durch die nationale Gesetzgebung erfüllt. Am 27. Juni 2007 sendete die Europäische Kommission eine begründete Stellungnahme – der zweite Schritt des Vertragsverletzungsverfahrens – an 14 Mitgliedstaaten.

Probleme wurden in drei Schwerpunktbereichen festgestellt:

- Der Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz wird durch die nationale Gesetzgebung nicht ausreichend gewährleistet;

Netzwerk von Rechtsexperten im Bereich Nichtdiskriminierung

Im Rahmen des Aktionsprogramms der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen hat die Kommission ein Netzwerk von Rechtsexperten gegründet, um sich über Gesetzesbeschlüsse und -auslegungen auf dem neuesten Stand zu halten sowie Wissen und Erfahrungen auszutauschen. Zusätzlich zu den regelmäßigen Veröffentlichungen des Netzwerks veranstaltete die Kommission am 25. November 2008 ein Rechtsseminar, zu dem sich Rechtsexperten auf den Gebieten der Gleichstellung und Antidiskriminierung in Brüssel einfanden. Bei den Workshops wurden rechtliche Aspekte von positiven Verpflichtungen, mittelbarer Diskriminierung und Mehrfachdiskriminierung erörtert ⁽⁴⁾.

- Die Definition einiger Begriffe im Zusammenhang mit Diskriminierung weicht von der Richtlinie ab, insbesondere bei den Begriffen „mittelbare Diskriminierung“, „Belästigung“ und „Anweisung zur Diskriminierung“;
- Es herrschen Unstimmigkeiten in Bezug auf Vorschriften, die den Diskriminierungsopfern helfen sollen, beispielsweise Schutz vor Schikane („Mobbing“), Aufteilung der Beweislast und das Recht von Verbänden, Diskriminierungsopfern Rechtsbeistand zu leisten.

2.1.2 Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie

Im Dezember 2006 wurden Aufforderungsschreiben hinsichtlich der Umsetzung der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie (2000/78/EG) an 17 Mitgliedstaaten gesendet. In der Zwischenzeit wurden Verfahren gegen zwei weitere Mitgliedstaaten abgeschlossen (Dezember 2007), da diese mithilfe neuer Gesetze die Bedenken der Europäischen Kommission ausräumen konnten.

Am 31. Januar 2008 sendete die Kommission eine begründete Stellungnahme an zehn Mitgliedstaaten sowie ein Aufforderungsschreiben an einen weiteren Mitgliedstaat, der dazu angehalten wurde, die EU-Bestimmungen zum Verbot von Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund von Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Ausrichtung vollständig umzusetzen.

Zu den Hauptproblembereichen zählten:

- Die nationale Gesetzgebung berücksichtigt einen zu geringen Personenkreis und zu wenige Bereiche oder enthält mehr bzw. umfangreichere Ausnahmen als laut Richtlinie vorgesehen;

- die Definition einiger Begriffe im Zusammenhang mit Diskriminierung weicht von der Richtlinie ab, insbesondere bei den Begriffen „mittelbare Diskriminierung“, „Belästigung“ und „Anweisung zur Diskriminierung“;
- die Verpflichtung der Arbeitgeber, Mitarbeitern mit Behinderung einen angemessenen Arbeitsplatz zu bieten, wird nicht korrekt umgesetzt;
- es herrschen Unstimmigkeiten in Bezug auf Vorschriften, die den Diskriminierungsopfern helfen sollen, beispielsweise Aufteilung der Beweislast, das Recht von Verbänden, Diskriminierungsopfern Rechtsbeistand zu leisten, sowie Schutz vor Schikane („Mobbing“).

2.2 Ausgewählte Beispiele aus dem Fallrecht des Europäischen Gerichtshofs

2.2.1 Zwangsverrentung (Altersdiskriminierung, Vereinigtes Königreich)

Rechtssache C-388/07: Klage des National Council for Ageing gegen Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform. Gegenstand: britische Gesetzgebung, die es Arbeitgebern gestattet, Mitarbeiter ab einem Alter von 65 Jahren zu entlassen, weil sie die Altersgrenze



⁽⁴⁾ Weitere Informationen finden Sie unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=en&eventId=132&furtherEvents=yes>.

für den Ruhestand erreicht oder überschritten haben. Der Fall wurde am 9. August 2007 von einem britischen Gericht an den EuGH vorgelegt.

In seiner Stellungnahme vom 23. September 2008 wies Generalanwalt Mazák darauf hin, dass Artikel 6 Absatz 1 der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie (2000/78/EG) die Mitgliedstaaten nicht dazu verpflichtet, die möglicherweise gerechtfertigten Arten der Ungleichbehandlung zu bestimmen. Er betonte, dass die Richtlinie für eine gerechtfertigte Ungleichbehandlung aufgrund des Alters einen umfassenderen Spielraum bietet als für eine Ungleichbehandlung auf Basis der anderen in Artikel 1 erwähnten Gründe.

In seinem Urteil vom 5. März 2009 kam der Europäische Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass Artikel 6 der Richtlinie 2000/78/EG einer nationalen Regelung nicht entgegenstehe, nach der eine Ungleichbehandlung aus Gründen des Alters dann nicht rechtswidrig sei, wenn anhand einer detaillierten Liste nachgewiesen werden könne, dass sie ein verhältnismäßiges Mittel zur Erreichung eines rechtmäßigen Zwecks darstelle. Aus Artikel 6 Absatz 1 ergebe sich jedoch, dass Ausnahmen nur dort möglich seien, wo gerechtfertigte sozialpolitische Ziele verfolgt würden (z. B. Beschäftigungspolitik). Es sei letzt-



lich Sache des nationalen Gerichts, festzustellen, ob und in welchem Maße eine Bestimmung, nach der es Arbeitgebern erlaubt ist, Arbeitnehmer zu entlassen, die das Ruhestandsalter erreicht haben, durch „rechtmäßige“ Ziele gerechtfertigt ist. Die Mitgliedstaaten müssten überzeugende Nachweise für die Rechtmäßigkeit der Ziele erbringen.

2.2.2 Einstellungspolitik (Diskriminierung aufgrund von Rasse/ethnischer Herkunft, Belgien)

Rechtssache C-54/07, Urteil des EuGH (Zweite Kammer) vom 10. Juli 2008: Klage (Vorabentscheidungsersuchen) des Belgischen Zentrums für Chancengleichheit und für Bekämpfung des Rassismus gegen das Unternehmen NV Firma Feryn.

Dabei ging es um die Auslegung des Begriffs „unmittelbare Diskriminierung“ gemäß der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse (2000/43/EG) in Bezug auf die Äußerung eines Arbeitgebers, er werde keine Arbeitnehmer einer bestimmten ethnischen Herkunft oder Rasse einstellen. Die öffentliche Äußerung eines Arbeitgebers, er werde keine Arbeitnehmer einer bestimmten ethnischen Herkunft oder Rasse einstellen, begründet eine unmittelbare Diskriminierung bei der Einstellung im Sinne von Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe a der Richtlinie 2000/43/EG, da solche Äußerungen bestimmte Bewerber ernsthaft davon abhalten könnten, ihre Bewerbungen einzureichen, und damit ihren Zugang zum Arbeitsmarkt behindern.

Öffentliche Äußerungen, durch die ein Arbeitgeber kundtut, dass er im Rahmen seiner Einstellungspolitik keine Arbeitnehmer einer bestimmten ethnischen Herkunft oder Rasse beschäftigen werde, reichten aus, um eine Vermutung im Sinne des Artikels 8 Absatz 1 der Richtlinie 2000/43/EG für das Vorliegen einer unmittelbar diskriminierenden Einstellungspolitik zu begründen. Es obliege dann diesem Arbeitgeber, zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

2.2.3 Versorgungsansprüche (Diskriminierung wegen sexueller Ausrichtung, Deutschland)

Rechtssache C-267/06: Klage von Herrn Tadao Maruko gegen die Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen – Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 1. April 2008.

Da das Pflichtversorgungssystem zugunsten von Beschäftigten an deutschen Bühnen auf verheiratete Personen beschränkt war, wurde Herrn Maruko nach Versterben seines gleichgeschlechtlichen Lebenspartners die Zahlung der Hinterbliebenenversorgung verweigert.

Laut Urteil des EuGH haben derartige berufsständische Versorgungsleistungen im Sinne von Artikel 141 EG Entgeltcharakter, da sie auf einer Rahmenvereinbarung beruhen, welche die gemäß nationalem Recht zu erbringenden Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherungen ergänzen soll.

Der EuGH kam zu dem Ergebnis, dass unter diesen Umständen eine Ungleichbehandlung von Lebenspartnerschaften im Sinne von Artikel 2 der Richtlinie 2000/78/EG grundsätzlich eine Diskriminierung darstellt. Demzufolge stelle die Weigerung, dem überlebenden Lebenspartner die Hinterbliebenenversorgung seines verstorbenen Lebenspartners zu gewähren, eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung dar, da ausschließlich Personen unterschiedlichen Geschlechts miteinander eine Ehe eingehen und nur Personen desselben Geschlechts eine Lebenspartnerschaft eingehen können. Es sei jedoch Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob sich ein überlebender Lebenspartner in einer Situation befindet, die mit der eines Ehegatten, der die Hinterbliebenenversorgung aus dem berufsständischen Versorgungssystem der Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen erhält, vergleichbar ist.

2.2.4 Diskriminierung durch Assoziation (Diskriminierung aufgrund von Behinderung, Vereinigtes Königreich)

Rechtssache C-303/06: Sharon Coleman gegen Attridge Law/Steve Law – Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 17. Juli 2008. Eine ehemalige Mitarbeiterin von Attridge Law, Frau Coleman, hatte eine Klage wegen Benachteiligung als Mutter und Hauptbezugsperson ihres behinderten Kindes eingereicht. Daraufhin hatte der EuGH eine Auslegung von Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe a und Artikel 2 Absatz 3 der Richtlinie 2000/78/EG hinsichtlich des Verbots der unmittelbaren Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz und im Beruf aufgrund einer Behinderung vorzunehmen, insbesondere in Bezug auf die Bedeutung des Begriffs „Diskriminierung durch Assoziation“.

Laut EuGH führt „eine Auslegung der Richtlinie dahin gehend, dass das dort vorgesehene Verbot der unmittelbaren Diskriminierung nur auf Personen beschränkt ist, die selbst behindert sind, zwangsläufig dazu, dass der Richtlinie ein wesentliches Wirksamkeitsmerkmal entzogen und der Schutz, den die Richtlinie gewährleisten soll, beeinträchtigt wird“. Der Gerichtshof befand, dass die Benachteiligung der Mitarbeiterin aufgrund ihrer Situation als Hauptbezugsperson eines behinderten Kindes gegen das Verbot der unmittelbaren Diskriminierung gemäß Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe a verstößt. Mit der gleichen Begründung entschied der EuGH, dass dieser Grundsatz auch auf den Fall der Belästigung anzuwenden sei.



2.3 Vorschlag für eine neue Antidiskriminierungsrichtlinie

Gemäß Artikel 13 des EG-Vertrags kann die Europäische Union bei der Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung aktiv werden. Es besteht jedoch außerhalb des Arbeitsmarkts kein EU-weiter rechtlicher Schutz gegen Diskriminierung aufgrund von Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung.

Im Rahmen des 2007 Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle kündigte die Europäische Kommission an, sie wolle Mitte 2008 Vorschläge zur Erweiterung des bestehenden rechtlichen Rahmens vorlegen. Zurzeit ist lediglich die Diskriminierung aufgrund der oben aufgeführten Gründe in den Bereichen Beschäftigung, Einstellung und Berufsausbildung, jedoch nicht in anderen Lebensbereichen verboten. Der daraufhin erfolgte Richtlinienvorschlag wurde am 2. Juli 2008 angenommen ⁽⁵⁾.

⁽⁵⁾ KOM(2008) 426.

Dieser Richtlinienentwurf zielt darauf ab, den Grundsatz der Gleichbehandlung ungeachtet von Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung auch außerhalb des Arbeitsmarkts umzusetzen. Sie sieht ein einheitliches Mindestmaß an rechtlichem Schutz innerhalb der Europäischen Union für Diskriminierungsopfer vor.

Die neue Richtlinie verbietet die Diskriminierung in Bereichen des Sozialschutzes, z. B. bei Sozialversicherung und Gesundheitsdiensten, sozialen Vorteilen, Wohnraum, Bildung und Zugang zu sowie Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die von allen Bürgern erworben werden können. In Artikel 3 wird präzisiert, dass einzelstaatliche Rechtsvorschriften über den säkularen Charakter des Staates und seiner Einrichtungen sowie über den Status religiöser Organisationen von der Richtlinie unberührt bleiben.

Der Richtlinienentwurf sieht das Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung und Belästigung vor und verpflichtet die Anbieter von Gütern und Dienstleistungen zur Bereitstellung angemessener Vorkehrungen in Übereinstimmung mit der kürzlich verabschiedeten UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Wie bei den anderen beiden Antidiskriminierungsrichtlinien können die Mitgliedstaaten einen über den Richtlinienentwurf hinausgehenden rechtlichen Schutz anbieten. In einigen Fällen ist laut Richtlinienentwurf eine Ungleichbehandlung zulässig, jedoch nur unter der Voraussetzung, dass eine solche Ungleichbehandlung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Der Entwurf enthält die gleichen Bestimmungen zu positiven Maßnahmen, Rechtsschutz, Beweislast, Schikane und Sanktionen wie die beiden Gleichbehandlungsrichtlinien und Artikel 13. Ebenfalls festgelegt ist die Benennung der Gleichbehandlungsstellen zur Förderung des Grundsatzes der Gleichbehandlung gemäß der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse.

Die Ankündigung des Richtlinienentwurfs kommentierte EU-Kommissar Vladimír Špidla wie folgt: „Zurzeit ist das Gemeinschaftsrecht lückenhaft, da die Menschen außerhalb des Arbeitsmarktes bislang nur vor Diskriminierung wegen des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft geschützt sind. Wir müssen alle Diskriminierungsgründe gleichermaßen in unseren Rechtsvorschriften abdecken.“

2.4 Rechtsvorschriften für Gleichbehandlungsstellen

Artikel 13 der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse enthält Bestimmungen zur

Benennung der für die Förderung der Gleichbehandlung auf der Basis von Rasse und ethnischer Herkunft zuständigen Stellen. Zahlreiche Mitgliedstaaten gehen noch weiter, indem sie erstens mehr Gründe für Diskriminierung berücksichtigen und zweitens mehr Befugnisse zur Bekämpfung der Diskriminierung haben.

Gemäß den Mindestanforderungen muss jeder Mitgliedstaat über mindestens eine Stelle zur Förderung der Gleichbehandlung auf der Basis von Rasse und ethnischer Herkunft verfügen, die Diskriminierungsopfern eine unabhängige Unterstützung bei ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung bietet, unabhängige Befragungen zum Thema Diskriminierung durchführt sowie unabhängige Berichte und Empfehlungen zu Themen im Zusammenhang mit Diskriminierung veröffentlicht.

Viele Mitgliedstaaten haben die Mandate ihrer Gleichbehandlungsstelle(n) verlängert und sind dabei häufig über die Mindestanforderungen der Richtlinien hinausgegangen.

2.4.1 Equinet: Europäisches Netzwerk der Gleichbehandlungsstellen

Eine Vielzahl nationaler Gleichbehandlungsstellen hat nach Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinien in diversen Projekten zusammengearbeitet. Hierbei ist insbesondere eine zweijährige Initiative im Rahmen des Aktionsprogramms der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen, das die Zusammenarbeit dieser Institutionen fördern sollte, zu erwähnen. Inzwischen hat sich die Kooperation der Gleichbehandlungsstellen zu einem offiziellen Netzwerk namens „Equinet“⁽⁶⁾ entwickelt, die seit Ende 2007 ein ständiges Sekretariat in Brüssel unterhält. Das Netzwerk wird durch das Progress-Programm von der Europäischen Kommission unterstützt.

Bis April 2009 gehörten Equinet insgesamt 31 Organisationen aus 28 europäischen Ländern an. In der Tschechischen Republik und Polen sind keine Gleichbehandlungsstellen eingerichtet. Diese Funktion wird stattdessen von Beobachtern der Regierung übernommen. Von den Nicht-EU-Mitgliedstaaten beteiligen sich Norwegen und Kroatien an dem Netzwerk. Equinet hilft den Gleichbehandlungsstellen bei der Erfüllung ihrer Mandate – es ist ein nachhaltiges Netzwerk und stellt eine Ressourcenbasis für den Austausch von Rechtskenntnissen, Umsetzungsstrategien, Schulungsangeboten und bewährten Verfahren dar. Gleichzeitig bietet es eine Plattform für den Dialog mit den europäischen Institutionen.

⁽⁶⁾ Weitere Informationen finden Sie auf: <http://www.equineteurope.org>



Teil III – Vermittlung von Gleichbehandlung

3.1 Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle

Das „2007 Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle“ (EYEO) stellte eine beispiellose und ehrgeizige Initiative zur Vermittlung von und Zusammenarbeit bei Gleichbehandlungsthemen dar. Das Jahr gegen Rassismus 1997 und das Jahr der Menschen mit Behinderungen 2003 haben bereits das Engagement auf europäischer Ebene, das Thema Gleichbehandlung an die Spitze der Tagesordnung zu bringen, deutlich gemacht. Im Jahr 2007 wurde das Engagement dann auf alle von der europäischen Gesetzgebung abgedeckten Diskriminierungsgründe erweitert. Dieses Engagement erstreckte sich über ein wahrhaft paneuropäisches geografisches



Abschluss des EYEO – Lissabon, November 2007



Auszeichnung Polens mit dem Ehrenpreis für den besten audiovisuellen Beitrag

Gebiet: alle 27 EU-Mitgliedstaaten sowie drei Länder des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) – Island, Liechtenstein und Norwegen – waren beteiligt.

Neben einem breiten Themenspektrum und einer breiten geografischen Abdeckung bestand das Ziel dieses Aktionsjahrs darin, alle Interessengruppen der Chancengleichheit zu erreichen. Als besonders wichtig wurde dabei angesehen, die Verbindungen zwischen den bereits zusammen-

arbeitenden Akteuren zu stärken und neue Organisationen, Unternehmen und Einzelpersonen zu erreichen.

Trotz des relativ geringen Budgets des Aktionsjahrs in Höhe von 15 Mio. EUR sollte eine möglichst breite europäische Öffentlichkeit erreicht werden. Angesichts der Tatsache, dass sich nur ein Drittel der Europäer des Rechts auf Nichtdiskriminierung vollkommen bewusst war, stellte dies eine eindeutige Priorität dar. Ein wesentliches Ziel des Aktionsjahrs war es daher, sowohl bei den Unternehmen als auch bei der allgemeinen Öffentlichkeit mehr Bewusstsein für Rechte zu schaffen und den Respekt gegenüber der Vielfalt zu fördern.

Mit mehr als 430 nationalen Aktivitäten und über 1600 Veranstaltungen zur Verbreitung der Botschaft des Aktionsjahrs sowie 1700 weiteren Aktivitäten zur „moralischen Unterstützung“⁽⁷⁾ kann das „Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle“ als ein Erfolg betrachtet werden. Denn im Anschluss waren sich wesentlich mehr Europäer ihrer Rechte auf Nichtdiskriminierung bewusst. Darüber hinaus wurden schätzungsweise 370 Millionen Bürger durch Zeitungs- und Zeitschriftenartikel über die Aktivitäten des Aktionsjahrs informiert, und die offizielle Website des Jahres konnte fast 900 000 Besucher verzeichnen. Mehr als 450 Reportagen über die Veranstaltungen, Veröffentlichungen und Pressemeldungen wurden in 22 EU-Sprachen auf den nationalen Informationsseiten der Webseite veröffentlicht. So waren allen EU-Bürgern länderspezifische Informationen zugänglich.

3.1.1 Highlights des Aktionsjahrs

Zum Start des Europäischen Jahres der Chancengleichheit fand am 30. und 31. Januar 2007 in Berlin der erste europäische Gleichstellungsgipfel statt. Auf dem Gipfel trafen sich über 400 Delegierte – darunter auch hochrangige Regierungsvertreter, Vertreter der Zivilgesellschaft sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände. Dadurch wurde die Grundlage für eine stärkere Zusammenarbeit zwischen den im Bereich der Gleichbehandlung tätigen Akteuren geschaffen. Die Beteiligten stellten nicht nur die Ziele des Aktionsjahrs selbst heraus, sondern betonten zudem, wie wichtig es sei, den Schwung des Aktionsjahrs über die zwölf Monate hinaus zu bewahren. Die Diversity Truck Tour, die bereits Bestandteil der Kampagne „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung.“ des Vorjahres war, brachte das Europäische Jahr in 32 Städte in 19 Ländern, darunter auch die neuesten Mitgliedstaaten Bulgarien und Rumänien. Die Truck Tour stellte eine interaktive Möglichkeit dar, den Menschen die Botschaften des Aktionsjahrs über Informationsveranstaltungen nahe zu bringen. Des Weiteren bot die Tour eine hervorragende Gelegenheit für Behörden, die Bürgergesellschaft, Unternehmen und Gewerkschaften, ihre Bindungen durch Kooperationen zu stärken.

⁽⁷⁾ Aktionen, für welche das EYEO-Logo auch ohne finanzielle Unterstützung durch die EU benutzt werden durfte.

Die Medien, die unzweifelhaft einen der bedeutendsten Multiplikatoren beim Erreichen der Öffentlichkeit darstellen, wurden mit dem im Rahmen des Aktionsjahrs vergebenen „Journalistenpreis“ geehrt. Hierfür wurden zunächst die Gewinnerartikel jedes Landes ausgewählt; anschließend wurde der Gesamtgewinner auf europäischer Ebene nominiert: Maria do Céu Neves von der Tageszeitung *Diario de Noticias*. Sie erhielt den Preis für ihren Artikel über die Behandlung von Wanderarbeitern aus Portugal und Polen in den Niederlanden. Der Sonderpreis wurde an die österreichische Journalistin Maria Sterkl für ihre Reportage über Maßnahmen zur Unterstützung älterer Einwanderer in Wien vergeben.

Ein weiteres Medienunternehmen, MTV, hat das Thema Gleichbehandlung insbesondere jungen Menschen nahegebracht. Im Mittelpunkt des „Kreativ-Wettbewerbs“ stand vor allem der Aspekt Vielfalt. Der Preis ging an Schüler aus Irland für ihr Posterdesign.

Auf der Ebene der Basisorganisationen haben sich Nichtregierungsorganisationen und Sozialpartner über den Kurs des Aktionsjahrs in Bezug auf eine weitere Kooperation und Netzwerke verständigt. Diese Akteure haben wesentlich zur Realisierung des Aktionsjahrs beigetragen. Sie vertraten die öffentliche Meinung zur Gleichbehandlung und verliehen den Opfern von Diskriminierung eine Stimme.

3.1.2 Errungenschaften und Vermächtnis des Jahres

Am 19. und 20. November kamen etwa 700 Teilnehmer aus allen 30 am Europäischen Jahr beteiligten Ländern unter dem Motto „Celebrating 2007“ in Lissabon zusammen, um das Europäische Jahr mit einer offiziellen Konferenz abzuschließen. Diese Veranstaltung bot die Gelegenheit, Bilanz für das Aktionsjahr zu ziehen und einen Blick in die Zukunft zu werfen, um die Bemühungen für eine Gleichbehandlung fortzusetzen.

Dabei wurden nicht nur die Erfolge der Hauptveranstaltungen des Aktionsjahrs gewürdigt, sondern auch die Vielzahl an Veranstaltungen, die von Gruppen wie Vereinigungen für Gleichbehandlung, kleinen Unternehmen und Schulen organisiert wurden. Denn diese Gruppen haben den Geist des Europäischen Jahres auf lokaler Ebene verbreitet.

Das Europäische Jahr konnte wesentliche Ziele erreichen, was sich auf allen Ebenen positiv ausgewirkt hat. Das Aktionsjahr setzte viele Maßnahmen im Bereich Politik in Gang, wozu nicht zuletzt der eigene Vorschlag der Kommission für eine neue Antidiskriminierungsrichtlinie im Jahr 2008 zählte.



Truck Tour 2008, Halt in Jurmala (Lettland)

Da die nationalen Strategien für das Aktionsjahr in enger Kooperation mit der Bürgergesellschaft entwickelt wurden, entstand ein nachhaltiger Dialog mit den lokalen Behörden und politischen Entscheidungsträgern. Dadurch wurde die Grundlage für eine bessere Politikgestaltung zu Gleichbehandlungsfragen in der Zukunft geschaffen. In einigen Ländern war dies das erste Treffen zwischen Vertretern der Bürgergesellschaft und politischen Entscheidungsträgern, bei dem Themen wie Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung besprochen wurden.

Auch in der allgemeinen Öffentlichkeit hinterließ das Europäische Jahr Spuren. Laut der Eurobarometer-Umfrage 2008 waren sich bis zu 37 % der Europäer bewusst, dass 2007 das „Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle“ war – ein beeindruckendes Ergebnis.

3.2 Sensibilisierung

Der Wert der Sensibilisierung kann nicht hoch genug eingeschätzt werden. Umfragen belegen, dass sich Europäer darüber bewusst sind, dass die Diskriminierung ein Problem darstellt, doch über ihre Rechte wissen sie nur wenig. Durch die Sensibilisierung werden auch Aktionen unterstützt. Im Zuge von Kampagnen können Behörden, Unternehmen und Einzelpersonen mit Instrumenten und Kenntnissen ausgestattet werden, um Menschen, die diskriminiert werden, dabei zu unterstützen, sich zu wehren.

3.2.1 Kampagne „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung.“

Seit 2003 wurden im Rahmen der Kampagne der Europäischen Kommission „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung.“⁽⁸⁾ Sensibilisierungsmaßnahmen für Fragen der Gleichbehandlung organisiert. Die Kampagne zeichnet sich durch eine Kooperation zwischen zahlreichen unterschiedlichen Interessengruppen aus. Dazu zählen unter anderem Behörden der Mitgliedstaaten, Vertreter der

⁽⁸⁾ Siehe <http://www.stop-discrimination.info/>

Bürgergesellschaft sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände.

2007 wurden mehrere der während der Kampagne „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung.“ ins Leben gerufenen Aktivitäten vom „Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle“ aufgegriffen. Zu den im Zuge des Aktionsjahrs eingeführten Initiativen gehören beispielsweise die Truck Tour sowie der Journalistenpreis, die auch 2008 wieder durchgeführt wurden.

Die Truck Tour 2008 führte durch die Mitgliedstaaten aus den Ländern Mittel- und Osteuropas. Sie setzte eigene Akzente zur Sensibilisierung und Unterhaltung bei 20 Stopps in zehn Ländern.

Der Journalistenpreis, der 2008 zum fünften Mal vergeben wurde, stand auch dieses Mal für alle Mitgliedstaaten offen. Der Sonderpreis 2008 wurde für Artikel vergeben, die sich mit dem Thema Roma befassen. Hintergrund waren die besonderen Diskriminierungsprobleme dieser Gruppe sowie die verstärkten Bemühungen im Jahr 2008 zur Behebung dieser Probleme.

Wie bereits im Vorjahr hatte die Kampagne „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung.“ erneut eine starke visuelle Komponente. So hatten auch junge Europäer Gelegen-



heit zur Mitwirkung. Sie konnten Beiträge für einen in Kooperation mit MTV organisierten Fotowettbewerb einreichen. Die besten Fotos wurden für einen Kalender ausgewählt.



3.2.2 Projekte zur Sensibilisierung auf nationaler Ebene

Die Durchführung von Maßnahmen zur Sensibilisierung ergibt viele positive Resultate. Darüber hinaus sind die EU-Mitgliedstaaten durch die Gleichstellungsrichtlinien von 2000 hierzu verpflichtet. 2004 unterstützte die Europäische Kommission zum ersten Mal eine Anzahl derartiger Projekte durch das Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen. Seither unterstützt die Kommission regelmäßig solche Projekte, und die Zahl der unterstützten Projekte ist gestiegen.

Die Kommission fordert die nationalen Regierungen jedes Jahr auf, Vorschläge für Projekte einzureichen. Anschließend wird jeder Vorschlag von der Kommission analysiert und bewertet. Dadurch soll sichergestellt werden, dass das Projekt einen klaren Mehrwert hat, schlüssig ist und die Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinien und Rechtsvorschriften der EU unterstützt.

Die Kommission unterstützte zwei Aktionsreihen zur Sensibilisierung auf nationaler Ebene, die 2007 und 2008 Aktivitäten durchgeführt haben. Die erste Reihe, die im Herbst 2006 aufgestellt wurde, umfasste 23 Projekte aus 22 verschiedenen europäischen Ländern. Diese fielen mit dem „Europäischen Jahr der Chancengleichheit“ zusammen und unterstützten das Aktionsjahr. Die Kommission stellte ein Budget von insgesamt 4,5 Mio. EUR bereit und übernahm bis zu 80 % der Projektkosten. Im September 2007 wurde eine weitere Aktionsreihe genehmigt, die 35 Projekte in 23 Ländern umfasste und für das Jahr 2008 geplant war.

3.2.3 Besondere Highlights

Die Sensibilisierungskampagnen von Deutschland und Österreich zielten insbesondere darauf ab, junge Menschen zu erreichen. Im Rahmen der Kampagne Deutschlands besuchten Mediatoren der Roma und Sinti die Schulen. Junge Menschen hatten die Gelegenheit, ihr eigenes audiovisuelles Material zu erstellen, das anschließend präsentiert wurde. In Österreich fanden Workshops für eine unterschiedlich zusammengesetzte Gruppe Jugendlicher statt, bei denen Radiospots erstellt wurden, die später im nationalen Jugendradio gesendet wurden.

Die Kampagne Finnlands richtete sich unter anderem auf den öffentlichen Sektor, wobei die Aktivitäten und Publikationen insbesondere auf die Polizei, den Gesundheitssektor, soziale Einrichtungen und das Militär abzielten.

Zielgruppe von Lettland waren, wie auch von anderen Ländern, die Medien. „Lettland: In Vielfalt gleich II (LED)“ stellte eine breit angelegte Kampagne dar, bei der alle Diskriminierungsgründe berücksichtigt wurden und mit der ein breites Publikum erreicht werden sollte. Es wurden Kurse zu Gleichbehandlungsthemen unter anderem für Journalismusstudenten und Medienfachleute bereitgestellt.

Dänemark und Irland konzentrierten ihre Botschaften zur Vielfalt auf den Arbeitsplatz. Das dänische Institut für Menschenrechte veranstaltete eine Reihe von Seminaren mit Vertretern von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, kleinen und mittleren Unternehmen sowie Nichtregierungsorganisationen. Irland und Nordirland bündelten – mit der Unterstützung der Arbeitgeberverbände – ihre Kräfte und veranstalteten eine „Woche gegen Rassismus am Arbeitsplatz“, die seither jährlich stattfindet. Im Rahmen des Projekts wurden Ressourcen für Arbeitgeber entwickelt und veröffentlicht, darunter auch Leitlinien zur Erarbeitung einer Richtlinie zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz oder zur Einführung positiver Maßnahmen.

3.2.4 Kommunikationskonferenz von Belfast

Die jährliche europäische Konferenz zum Thema Antidiskriminierung fand vom 5. bis 6. Juni 2008 in Belfast statt. Der Schwerpunkt der von der Europäischen Kommission veranstalteten Konferenz waren die Themen Kommunikation und Sensibilisierung im Bereich Antidiskriminierung und Gleichbehandlung.

Bei der Veranstaltung trafen sich Vertreter von laufenden Projekten zur Sensibilisierung und Vertreter von erfolgreichen Projekten des „2007 Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle“ sowie relevante Interessengruppen. Dabei hatten die Projektträger die Gelegenheit, Erfahrungen und Ideen mit einem breiten Publikum auszutauschen und Informationen zu laufenden Entwicklungen der Gleichstellungsrichtlinien der EU zu erhalten.

Zudem bot die Konferenz die Möglichkeit, die besten Methoden und Instrumente zur Vermittlung der Botschaften zu Gleichstellung und Vielfalt gegenüber den verschiedenen Interessengruppen zu besprechen. Darüber hinaus wurden Schulungen zu einer Reihe von Kommunikationsthemen angeboten.

Außerdem wurde im Zuge dieser Veranstaltung das Dokument „Gleichberechtigung und Antidiskriminierung in der Europäischen Union vermitteln“ erstellt.

3.2.5 Chancengleichheit für alle: Welche Rolle soll positiven Maßnahmen zukommen?

Die von der Europäischen Kommission in Zusammenarbeit mit dem italienischen Ministerium für Rechte und Chancengleichheit veranstaltete Konferenz „Chancengleichheit für alle: Welche Rolle soll positiven Maßnahmen zukommen?“ fand vom 23. bis 24. April 2007 in Rom statt. Ziel dieser Veranstaltung war es, den Austausch über Erfahrungen mit positiven Maßnahmen im Rahmen der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien zu fördern. Die Richtlinien ermöglichen positive Maßnahmen, fördern sie jedoch nicht. Dennoch waren viele der 120 Teilnehmer der Ansicht, dass solche Maßnahmen in Anbetracht der Ungleichheit in der Gesellschaft erforderlich sind. Die Bedenken betrafen insbesondere den Mangel an Daten und statistischen Indikatoren im Bereich Nichtdiskriminierung.



3.3 Diskriminierung verstehen: Eurobarometer-Umfragen

Ein wichtiger Lackmustest – in Bezug auf subjektive Ansichten und individuelle Erfahrungen mit Diskriminierung – bezieht sich auf die Einstellungen und Meinungen der europäischen Öffentlichkeit. 2007 und 2008 wurden zwei Eurobarometer-Umfragen zu Einstellungen gegenüber Diskriminierung veröffentlicht. Die erste Umfrage, die im Januar 2007 veröffentlicht wurde, fiel mit dem Start des „Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle“ zusammen. Die zweite Flash Eurobarometer-Umfrage, die im Februar 2008 durchgeführt wurde, diente dagegen der Unterstützung der Annahme des Richtlinienvorschlags.

Das Ergebnis der ersten Eurobarometer-Umfrage ergab, dass Diskriminierung von einem großen Teil der Europäer als allgegenwärtiges Phänomen betrachtet wurde. Die Hälfte der befragten Bürger war der Ansicht, dass die Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft,

einer Behinderung und der sexuellen Ausrichtung weit verbreitet ist. Immerhin 79 % der Befragten sahen eine Behinderung als gesellschaftliche Benachteiligung an; 79 % waren der Meinung, dies gelte auch für Roma; 69 % betrachteten ein Alter von über 50 Jahren als Nachteil.

In der Frage, ob genug zur Bekämpfung der Diskriminierung getan werde, waren sich die Europäer uneinig. Im Durchschnitt waren 51 % der Beteiligten der Ansicht, dass in ihrem Land nicht genügend Anstrengungen zur Bekämpfung der Diskriminierung unternommen werden, 45 % hingegen waren gegenteiliger Meinung.

Das Bewusstsein für das Vorhandensein von Antidiskriminierungsgesetzen war durchschnittlich nur in geringem Maße in der Europäischen Union vorhanden. Die Behinderung stellte die einzige Diskriminierungsart dar, bei der mehr als die Hälfte der europäischen Öffentlichkeit bekannt war, dass eine Diskriminierung aufgrund der Behinderung bei der Einstellung neuer Mitarbeiter gesetzlich verboten ist (51 %). Die Gesetze gegen Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung (30 %) und des Alters (31 %) waren in der Öffentlichkeit weniger bekannt. Durchschnittlich gab nur ein Drittel der Bürger der Europäischen Union an, dass sie ihre Rechte kennen würden, wenn sie ein Opfer von Diskriminierung oder Belästigung werden würden (32 %).

Der im Juli 2008 veröffentlichte Eurobarometer-Folgebericht kam zu ähnlichen Ergebnissen. Die Diskriminierung

aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft einer Person wurde immer noch als eine weitverbreitete Form der Diskriminierung gesehen. Im Allgemeinen herrschte jedoch die Wahrnehmung, dass sich die Diskriminierung auf einem Abwärtstrend bewegen würde und dass sie weniger stark verbreitet war als vor fünf Jahren. Insbesondere wurde es als weniger wahrscheinlich betrachtet, dass eine Behinderung ein Hindernis für eine Einstellung bedeuten könnte. In vorherigen Studien wurde dies noch anders gesehen. Die mangelnde Kenntnis der Rechte bestand jedoch weiterhin. Die meisten Europäer unterstützten Maßnahmen: Zwischen 65 % und 83 % befürworteten je nach Diskriminierungsgrund Maßnahmen gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz.

3.4 Geschäftsnutzen von Vielfalt

Große und kleine Unternehmen stehen den gleichen Herausforderungen gegenüber: Globalisierung, technologischer Wandel und zunehmender Wettbewerb. Seit Ende 2008 haben die Unternehmen zudem mit dem weltweiten wirtschaftlichen Abschwung und der Kreditkrise zu kämpfen.

Angesichts dieser Herausforderungen können es sich die Unternehmensverantwortlichen nicht leisten, die Auswahl an fähigen Bewerbern durch Diskriminierung einzugrenzen. Dabei geht es jedoch nicht mehr allein um die Nichtdiskriminierung, vielmehr erkennen sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer in immer stärkerem Maße die Vorteile, die sich durch Leitlinien für eine positive Einstellung gegenüber Vielfalt ergeben.

Vielfalt in Europa: Die Reise geht weiter – Vorteile für Unternehmen, Perspektiven und bewährte Verfahren

Diese Studie, für die über 1500 Unternehmen befragt wurden, basiert auf den Leistungen des Berichts „Geschäftsnutzen von Vielfalt“ aus dem Jahr 2005. Im Rahmen dieser Studie werden insbesondere die Motive und möglichen Hindernisse für Leitlinien für Vielfalt und eine vielfältigere Belegschaft erforscht. Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass ein enger Zusammenhang zwischen einer unterschiedlich zusammengesetzten Belegschaft und der Kreativitäts- und Innovationsfähigkeit eines Unternehmens besteht. Durch die Befragung von KMU konnten wertvolle Erkenntnisse gewonnen werden, da kleine und mittlere Unternehmen 75 % aller Arbeitnehmer in Europa beschäftigen. Zeit und Ressourcen stellen zwar ein Problem der KMU dar, doch sind die Vielfalt – sowie die damit einhergehenden Vorteile – für sie ebenso von Bedeutung wie für große Unternehmen und Gesellschaften. Daher ist es wichtig, auf bereits verfügbare Instrumente und Unterstützung aufmerksam zu machen. Darüber hinaus befasst sich die Studie mit der Bedeutung von Ausbildungsangeboten zum Thema Vielfalt an Wirtschaftsakademien, denn von dort stammen die zukünftigen Unternehmer und Führungskräfte, sowie der Erfolgsmöglichkeit von freiwilligen Initiativen, wie etwa Diversity-Chartas, seitens der Unternehmen.



3.4.1 Studien der Europäischen Kommission stellen Vorteile heraus

Im Dezember 2008 wurde eine von der Kommission unterstützte Studie veröffentlicht, die einem ersten Forschungsprojekt aus dem Jahr 2005 folgte. Laut Studie besteht der von den Unternehmern meistgenannte Vorteil der Leitlinien für Vielfalt in der größeren Kapazität für die Einstellung und Bindung der am meisten begabten Arbeitnehmer. Auch die Auswirkungen auf die Produktivität wurden positiv bewertet.

Als weiterer Vorteil wurde Innovation genannt, die die Grundlage für jedes Unternehmen bildet, das dauerhaft an der Spitze stehen möchte. Denn eine unterschiedlich zusammengesetzte Belegschaft bringt viel eher verschiedenartige Ideen und Ansätze hervor, die zu technologischen Fortschritten oder einem erfolgreichen Produkt oder einer erfolgreichen Dienstleistung führen. Auf den Punkt gebracht, könnte man sagen, dass eine unterschiedlich zusammengesetzte Belegschaft die Gesellschaft sowie die Kundenbasis, die ein Unternehmen bedient, am besten widerspiegelt und ihr dadurch am besten gerecht wird.

3.4.2 Kleine Unternehmen

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU), zu denen per Definition Unternehmen gezählt werden, die weniger als 250 Mitarbeiter haben, beschäftigen 75 % aller Arbeitnehmer in Europa. Sie verfügen zwar nicht über die Zeit und Ressourcen großer Unternehmen und Gesellschaften, doch auch sie können durch die Umsetzung wirksamer Gleichbehandlungsrichtlinien bedeutende Vorteile erzielen.

Durch die Formalisierung von Leitlinien für Vielfalt lassen sich nachweislich die Chancen erhöhen, qualifizierte Mitarbeiter anzuwerben und zu behalten, so die Meinung von Managern, die dies bereits umgesetzt haben. Denn Leitlinien für Vielfalt können dazu beitragen, neue Märkte und Kundensegmente zu erschließen. Gerade für KMU ist es wichtig, dass Manager und Eigentümer die verfügbaren Ratschläge und Informationen besser nutzen.

3.4.3 Diversity-Chartas

Formale Leitlinien für Vielfalt existieren mittlerweile in vielen europäischen Unternehmen, insbesondere in großen Unternehmen und Gesellschaften – Tendenz steigend. Diversity-Chartas sind dagegen immer noch ein relativ neues und lokales Phänomen. Seit 2008 existieren Diversity-Chartas in Deutschland, Frankreich und in der Brüsseler Region Belgiens.

Zwischen diesen Chartas bestehen zwar einige Unterschiede – Brüssel verfügt beispielsweise über getrennte Chartas für öffentliche und private Arbeitgeber –, doch liegen ihnen dieselben Grundsätze zugrunde. Die Chartas stellen eine formale Bestätigung des Engagements eines Unternehmens für Gleichstellungsfragen dar.

Nicht alle zum Thema Diversity-Chartas befragten Unternehmen sehen die Notwendigkeit, ebenfalls eine Diversity-Charta festzulegen. Doch viele Unternehmen, die Diversity-Chartas einführen, sind der Ansicht, dass dadurch eine positive Botschaft innerhalb des Unternehmens an die Mitarbeiter gesendet wird. Zudem werden positive Auswirkungen auf das Image des Unternehmens hiermit verbunden. Doch vor allem wirkt es als Katalysator für weitere Maßnahmen, damit das Diversity-Management Bestandteil der gesamten Management- und Unternehmensstrategie wird.



Fazit und Anhang

Fazit

Die Jahre 2007 und 2008 spielten eindeutig eine wesentliche Rolle bei der Verstärkung der Maßnahmen gegen Diskriminierung und für Vielfalt. Das „Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle“, das neue Progress-Programm, engere Kooperationen zwischen den Akteuren sowie verstärkte Maßnahmen zur Sensibilisierung stellten dabei wichtige Elemente dar.

Jedoch machen sich alle am Kampf gegen Diskriminierung Beteiligten keine Illusionen über die noch anstehenden Aufgaben. Zwar wird an erweiterten europäischen Gesetzen gearbeitet, doch bestehen weiterhin Diskrepanzen in Bezug auf den Schutz, der derzeit von Gleichbehandlungsgesetzen auf nationaler Ebene geboten wird. Des Weiteren sind sich viele Menschen immer noch nicht ihrer Rechte bewusst, was jedoch eine wichtige Voraussetzung für die Verteidigung gegen Diskriminierung darstellt.

Ein stärkeres politisches Rahmenwerk sowie ein möglicherweise erweitertes gesetzliches Rahmenwerk sind grundsätzlich als Instrumente zu betrachten, die in die richtige Richtung weisen, und nicht als Ergebnisse an sich. Ein wirklicher Beweis für die in den Jahren 2007 und 2008 geschaffene Grundlage wird vielmehr sein, wie schnell – und in welchem Maße – dies zu einer stärkeren Gleichbehandlung in der Praxis beiträgt.

Das Ziel einer stärkeren Gleichbehandlung innerhalb der Gesellschaft muss in einem immer herausfordernden wirtschaftlichen und sozialen Umfeld erreicht werden. Die negativen Folgen der Finanzkrise werden noch einige Zeit zu spüren sein. Daher ist es außerordentlich wichtig, dass Fragen und Probleme, die gelegentlich nur für „Minderheiten“ als relevant erachtet werden, auch als von großer Bedeutung für alle Menschen in der EU anerkannt werden. Europa muss den Fähigkeiten und der Vielfalt all dieser Menschen offen gegenüberstehen, um den bestmöglichen Kurs aus der aktuellen Wirtschaftskrise und den sozialen Schwierigkeiten zu finden.



Truck tour 2008.

Anhang

Anhang I – Wichtige Veröffentlichungen 2007–2008

Die Europäische Kommission hat 2007 und 2008 eine Reihe von konkreten politischen Dokumenten, Studien und Broschüren zur Antidiskriminierung erstellt. Eine Auswahl der wesentlichen Studien sowie anderer Veröffentlichungen wird im Folgenden in chronologischer Reihenfolge aufgeführt ⁽⁹⁾.

Europäisches Handbuch über Gleichbehandlungsdaten

Februar 2007

Daten ebenso wie ihre Erfassung sind von großer Bedeutung. Dieses Handbuch soll eine informierte öffentliche Diskussion in Gang setzen und für Verbesserungen bei der Sammlung von Gleichstellungsdaten, die zu einem besseren Verständnis von Diskriminierung und einer besseren Überwachung von Fortschritten beitragen, sorgen.

Chancengleichheit verwirklichen: Welche Rolle soll positiven Maßnahmen zukommen?

März 2007

In dieser in 20 Sprachen erhältlichen Themenbroschüre wird eine Einleitung zu Gleichstellungsbegriffen und Rechtsaspekten gegeben, zudem werden eine Reihe von Ansichten und Auffassungen über positive Maßnahmen im Bereich der Beschäftigung und anderen Kontexten präsentiert.

Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung: Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften

September 2007

In diesem Bericht werden die Auswirkungen der Mehrfachdiskriminierung dargelegt, die Vorgehensweise verschiedener Akteure gegen Mehrfachdiskriminierung analysiert, bewährte Praktiken hervorgehoben und Empfehlungen gegeben.

Bekämpfung von Diskriminierungen und Förderung der Gleichstellung: Wie lassen sich die erzielten Fortschritte messen

März 2008

In dieser Veröffentlichung wird das Rahmenkonzept zur Messung von Gleichbehandlung in Europa dargelegt, zudem werden die Fortschritte bewertet und Empfehlungen auf europäischer und nationaler Ebene gegeben.

Gleichberechtigung und Antidiskriminierung in der Europäischen Union vermitteln

Mai 2008

In dieser Veröffentlichung, die an die Konferenz vom 5. bis 6. Juni 2008 in Belfast geknüpft ist, werden die Maßnahmen der EU zur Sensibilisierung herausgestellt und die 35 nationalen, durch das Progress-Programm der Kommission finanzierten Projekte beschrieben.

Mitteilung der Kommission zur Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit: Erneuerteres Engagement

Juli 2008

In der Mitteilung der Kommission werden die speziellen Bereiche, in denen weitere Maßnahmen ergriffen werden sollen, sowie die Ausweitung des Schutzes vor Diskriminierung dargelegt.

Commission working paper on EU instruments and policies for Roma inclusion (Arbeitspapier der Kommission zu Instrumenten und politischen Maßnahmen der EU für die Integration der Roma)

Juli 2008

In diesem Bericht, der im Vorfeld des ersten EU-Gipfels über die Roma im September 2008 erstellt wurde, werden die Instrumente für eine bessere Integration der Roma in die Gesellschaft dargelegt.

Vielfalt in Europa: Die Reise geht weiter – Vorteile für Unternehmen, Perspektiven und bewährte Verfahren

Oktober 2008

Im Rahmen dieser Folgestudie zum Bericht „Geschäftsnutzen von Vielfalt“ aus dem Jahr 2005 werden die Vorteile und Hindernisse von Leitlinien für Vielfalt und einer unterschiedlich zusammengesetzten Belegschaft untersucht.

Veröffentlichungen des Netzwerks von Rechtsexperten im Bereich der Nichtdiskriminierung

Religion und Weltanschauung in der Beschäftigung – das EU-Recht

Januar 2007

Dieser Bericht bietet einen Überblick über Antidiskriminierungsbestimmungen zu Religion und Weltanschauung und untersucht den Ansatz, den die Mitgliedstaaten bei deren Durchführung verfolgen.

⁽⁹⁾ Eine vollständige Liste finden Sie auf: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=en&furtherPubs=yes>.

Katalysatoren für den Wandel? Gleichbehandlungsstellen gemäß Richtlinie 2000/43/EG

Januar 2007

In dieser Themenstudie werden die Form, die Unabhängigkeit sowie die Effektivität der Gleichbehandlungsstellen untersucht.

Die Bemessung von Diskriminierung – Datenerhebung und EU-Rechtsvorschriften zur Gleichstellung

Januar 2007

In diesem Bericht zeigen Rechtsexperten den Weg auf, wie Statistiken und andere Daten die Umsetzung von Rechtsvorschriften im Zusammenhang mit Gleichbehandlung unterstützen können. Darüber hinaus wird untersucht, wie die Erhebung dieser Daten in europäischen Rechtsvorschriften geregelt ist.

Mehr als formale Gleichstellung: Positive Maßnahmen nach den Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG

Juni 2007

Im Mittelpunkt dieser Studie stehen die positiven Maßnahmen im Rahmen der EU-Richtlinien zur Gleichbehandlung aus dem Jahr 2000.

Segregation von Roma-Kindern in der Ausbildung

Juli 2008

In diesem Bericht wird erläutert, inwieweit die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse zur Bekämpfung der strukturellen Ausgrenzung der Roma-Kinder in der Ausbildung dienen kann.

Veröffentlichungen von Experten zur Integration von Menschen mit Behinderungen

Men and Women with Disabilities in the EU: Statistical Analysis of the LFS ad hoc module and the EU-SILC (Männer und Frauen mit Behinderungen in der EU: Statistische Analyse des LFS-Ad-hoc-Moduls und von EU-SILC)

April 2007

Diese quantitative Studie befasst sich mit den lang andauernden Gesundheitsproblemen bzw. Behinderungen (LSHPD), wobei insbesondere die Fähigkeit der Teilnahme von in diese Kategorie fallenden Menschen an Beschäftigung und Bildung sowie deren Einkommens- und Gehaltsniveau im Mittelpunkt stehen.

Deinstitutionalisation and community living – outcomes and costs (Deinstitutionalisierung und Leben in der Gemeinschaft – Ergebnisse und Kosten)

November 2007

Ziel dieses Projektes war es, Informationen über Menschen mit Behinderungen, die in Unterbringungseinrichtungen in 28 europäischen Ländern leben, zusammenzutragen und erfolgreiche Strategien für gemeinschaftsbasierte Services anstelle dieser Einrichtungen zu ermitteln.

Study on the specific risks of discrimination against persons in situation of major dependence or with complex needs (Studie zu der besonderen Gefahr der Diskriminierung von Menschen, die in hohem Maße von der Hilfe anderer Menschen abhängig sind und komplexe Bedürfnisse haben)

Juli 2008

In dieser vergleichenden Analyse wird aufgezeigt, dass Menschen mit einer schweren Behinderung und/oder komplexen Bedürfnissen sowie ihre Familien einer besonders hohen Gefahr ausgesetzt sind, in allen Bereichen des Lebens diskriminiert zu werden.

Providing reasonable accommodation for persons with disabilities in the workplace in the EU (Bereitstellung eines angemessen gestalteten Arbeitsplatzes für Menschen mit Behinderungen in der EU)

November 2008

Das Hauptziel dieser Studie bestand darin, die Praktiken der Bereitstellung eines angemessen gestalteten Arbeitsplatzes für Menschen mit Behinderungen zu analysieren.

Anhang II – Zuständigkeit nationaler Gleichbehandlungsstellen ⁽¹⁰⁾

Belgien	Zentrum für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung	Das Zentrum kann Prozesse einleiten. In den vergangenen Jahren wurde das Mandat auf Migration, Menschenhandel, Armut und Diskriminierung aus anderen Gründen als der Rasse erweitert.
Bulgarien	Kommission für den Schutz gegen Diskriminierung	Die Kommission kann bei Fällen, die sich aus der eigenen Überwachung und eigenen Umfragen ergeben, Sanktionen verhängen und Prozesse einleiten. Politische Zugehörigkeit, Familie und Armut sind einige der Diskriminierungsgründe, für die die Kommission zuständig ist.
Dänemark	Dänisches Institut für Menschenrechte (DIHR)	Das für Beschwerden zuständige Komitee des DIHR ist lediglich befugt, gegen Diskriminierung aufgrund der Rasse und der ethnischen Herkunft vorzugehen, darf jedoch keine anderen Diskriminierungsgründe in den Studien, Umfragen und Meinungsäußerungen behandeln.
Deutschland	Antidiskriminierungsstelle des Bundes	Die Bundesbehörde ist für alle von den EU-Rechtsvorschriften abgedeckten Gründe zuständig. Sie kann nicht juristisch eingreifen, kann jedoch Ratschläge geben und dabei helfen, eine außergerichtliche Einigung herbeizuführen.
Estland	Amt des Justizministers	Das Amt ist lediglich befugt, Umfragen durchzuführen und Empfehlungen abzugeben. Zudem existiert eine eigene Stelle für die Geschlechtergleichstellung.
Finnland	Ombudsmann für Minderheiten Nationales Gericht für Diskriminierung.	In den Zuständigkeitsbereich des Ombudsmanns fällt die Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, jedoch keine Diskriminierung aufgrund der Sprache, der sexuellen Ausrichtung, der Ideologie oder einer Behinderung – für diese Gründe sind andere Stellen zuständig.
Frankreich	Hohe Behörde zur Bekämpfung der Diskriminierung und für Gleichstellung (HALDE)	In den Zuständigkeitsbereich von HALDE fallen alle in den französischen Gesetzen genannten Diskriminierungsgründe. Hierzu zählen (neben der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und den fünf in der Gleichbehandlungsrichtlinie genannten Gründen) u. a.: politische Meinung, Personenstand, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, tatsächliche oder vermutete Mitgliedschaft in einer Gruppe, äußere Erscheinung, Gesundheitszustand und Schwangerschaft.
Griechenland	Griechischer Ombudsmann; Ausschuss für Gleichstellung; Aufsichtsbehörde für Beschäftigung	Der Ombudsmann ist für den Schutz der Bürgerrechte, die Bekämpfung von Missständen und die Sicherstellung der Einhaltung der Gesetze zuständig. Zudem kommt ihm eine spezielle Verantwortung für die Rechte von Kindern zu.

⁽¹⁰⁾ Stand April 2009; Polen und die Tschechische Republik verfügten über keine umfassenden Gleichbehandlungsstellen. Kontaktdaten finden Sie auf www.equineteurope.org.

Irland	Irish Equality Authority; Equality Tribunal	Die Equality Authority befasst sich mit Beschwerden und setzt sich für die Förderung der Chancengleichheit ein. Die Mitgliedschaft in der Traveller-Gemeinschaft zählt zu den speziellen Diskriminierungsgründen, für die die Stelle zuständig ist.
Italien	Italienisches Amt gegen Diskriminierung aufgrund der Rasse (UNAR)	Das UNAR ist für die Diskriminierung aufgrund der Rasse, der ethnischen Herkunft und der Religion zuständig. Das UNAR ist nicht befugt, im Namen von diskriminierten Personen einen Prozess zu führen, kann jedoch Opfer bei Rechts- und Verwaltungsverfahren unterstützen.
Lettland	Lettisches nationales Amt für Menschenrechte	Das Amt für Menschenrechte ist dafür zuständig, Streitigkeiten bei einer Reihe von Menschenrechtsfragen zu beheben und Verhandlungen zu fördern. Das Amt kann Prozesse vor Zivil- und Verwaltungsgerichten einleiten.
Litauen	Ombudsmann für Chancengleichheit	Der Ombudsmann ist für die Diskriminierung aufgrund der Sprache und des sozialen Status sowie für die in den EU-Rechtsvorschriften genannten Diskriminierungsgründe zuständig.
Luxemburg	Zentrum für Gleichbehandlung	Das Zentrum veröffentlicht Berichte, gibt Empfehlungen und unterstützt Opfer. Es ist für die Diskriminierung aufgrund des Alters, des Geschlechts, der sexuellen Ausrichtung, der Religion oder der Weltanschauung und einer Behinderung zuständig.
Malta	Nationale Kommission für die Förderung der Gleichbehandlung; Nationale Kommission für Menschen mit Behinderungen; Ombudsmann	Die Nationale Kommission für die Förderung der Gleichbehandlung ist für die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sowie der Rasse oder der ethnischen Herkunft in allen Sektoren zuständig. Darüber hinaus existiert eine Kommission für Menschen mit Behinderungen.
Niederlande	Kommission für Gleichbehandlung (CGB)	Das Mandat der CGB umfasst den Schutz vor Diskriminierung zur Förderung der gleichberechtigten Teilnahme am Leben und/oder in der Gesellschaft. Neben den sechs in den EU-Rechtsvorschriften genannten Diskriminierungen ist die Stelle zudem für die Diskriminierung aufgrund des Personenstands, der politischen Überzeugung und arbeitsbezogener Gründe wie Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung zuständig.
Österreich	Gleichbehandlungsanwaltschaft	Es existieren separate Ombudsmänner für Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, der Religion/Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Ausrichtung am Arbeitsplatz und für die Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft außerhalb des Bereichs der Beschäftigung.
Portugal	Portugiesische Kommission für Einwanderung und interkulturellen Dialog (ACIDI); Kommission für bürgerschaftliches Engagement und Geschlechtergleichstellung (CIG)	Die ACIDI befasst sich mit der Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, der Nationalität und der ethnischen Herkunft. Die CIG ist für die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Ausrichtung und seit Kurzem auch für die in Artikel 13 des EU-Vertrags genannten Gründe zuständig.

Rumänien	Nationaler Rat zur Bekämpfung der Diskriminierung (CNCD)	Der CNCD ist für alle in Artikel 13 genannten Gründe sowie für zahlreiche andere Menschen, bei denen die Gefahr einer ungleichen Behandlung besteht, wie etwa Flüchtlinge oder verlassene Kinder mit einem kriminellen Hintergrund, zuständig.
Slowakei	Nationales Zentrum für Menschenrechte	Das Zentrum, das über eine unabhängige Rechtsidentität verfügt, ist für alle in den EU-Gleichbehandlungsrichtlinien genannten Gründe zuständig. Zudem kommt dem Zentrum im Bereich der Menschenrechte und Rechte von Kindern eine große Bedeutung zu.
Slowenien	Amt für Chancengleichheit; Verteidiger des Gleichstellungsgrundsatzes	Das Amt untersucht Diskriminierungsfälle und gibt Meinungen sowie Empfehlungen ab, verfügt jedoch über keine rechtliche Grundlage, um einen Fall vor Gericht zu bringen oder bei Prozessen mitzuwirken.
Spanien	Rat zur Förderung der Gleichbehandlung und Antidiskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft; Nationaler Rat für Behinderungen	Der Rat ist für die Förderung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und des Grundsatzes der Antidiskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft am Arbeitsplatz und außerhalb des Arbeitsplatzes zuständig.
Schweden	Ombudsmann für Gleichstellung	Der Ombudsmann für Gleichstellung, der drei zuvor getrennte Büros ersetzt, strebt die Einhaltung der schwedischen Gesetze zur Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der transsexuellen Ausrichtung, der ethnischen Herkunft, der Religion oder einer anderen Weltanschauung, einer Behinderung, der sexuellen Ausrichtung und des Alters an.
Ungarn	Gleichstellungsbehörde; Parlamentarischer Beauftragter für die Rechte von Personen anderer Nationalität und ethnischer Minderheiten	Die Gleichstellungsbehörde ist für eine Reihe von Diskriminierungsgründen zuständig, die über die von den EU-Rechtsvorschriften behandelten Gründe hinausgehen. Dazu zählen u. a.: Sprache, politische Zugehörigkeit, Gesundheit oder Finanzstatus. Der Beauftragte für Minderheiten ist für die Diskriminierung aufgrund der Nationalität und der ethnischen Herkunft zuständig.
Vereinigtes Königreich	Equality and Human Rights Commission (EHRC); Equality Commission for Northern Ireland	Die Aufgabe der EHRC besteht in der Förderung der Beachtung der Chancengleichheit. Sie ist für alle in den EU-Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung genannten Gründe zuständig und ist befugt, Durchsetzungsmaßnahmen zu ergreifen und bindende Entscheidungen zu treffen.
Zypern	Amt des Verwaltungsbeauftragten	Der Beauftragte ist für alle in den Gleichbehandlungsrichtlinien genannten Diskriminierungsgründe zuständig und kann Umfragen durchführen sowie Berichte erstellen und Ratschläge und Empfehlungen abgeben, kann jedoch keine Fälle vor Gericht bringen oder juristisch tätig werden.

Europäische Kommission

Antidiskriminierungsmaßnahmen der EU – Tätigkeitsbericht 2007–2008

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union

2009 — 37 S. — 21 x 29,7 cm

ISBN: 978-92-79-12444-0

doi:10.2767/13051

In dem Bericht „Antidiskriminierungsmaßnahmen der EU“ werden die von der Europäischen Kommission zwischen 2007 und 2008 ergriffenen Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund von Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder Überzeugung, Behinderung, Alter und sexueller Ausrichtung auf den Gebieten Beschäftigung und Beruf vorgestellt.

Darin werden die Bereiche Politik und Partnerschaft, die Situation bei der Gesetzgebung sowie deren Umsetzung auf nationaler Ebene, einschließlich Fallrecht und verschiedener Maßnahmen zur Vermittlung von Gleichbehandlung, beschrieben.

Die Druckausgabe dieser Veröffentlichung ist in Englisch, Französisch und Deutsch und die elektronische Ausgabe in allen anderen Amtssprachen der EU erhältlich.

Wo erhalte ich EU-Veröffentlichungen?

Kostenpflichtige Veröffentlichungen:

- über den EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- über die Buchhandlung mit Angabe des Titels, des Verlags und/oder der ISBN-Nummer;
- direkt über eine unserer Verkaufsstellen. Die Kontaktangaben erhalten Sie über die Internetadresse <http://bookshop.europa.eu> oder durch eine Anfrage per Fax unter der Nummer +352 2929-42758.

Kostenlose Veröffentlichungen:

- über den EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- bei den Vertretungen und Delegationen der Europäischen Kommission. Die Kontaktangaben erhalten Sie über die Internetadresse <http://ec.europa.eu> oder durch eine Anfrage per Fax unter der Nummer +352 2929-42758.

Falls Sie an den **Veröffentlichungen** der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit interessiert sind,

können Sie sie unter folgender Adresse herunterladen:

<http://ec.europa.eu/social/publications>

oder sich unter folgender Adresse kostenlos online registrieren:

http://ec.europa.eu/employment_social/publications/register/index_de.htm

ESmail ist der elektronische Informationsbrief der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit.

Registrieren Sie sich online unter:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/esmail_de.cfm

Nützliche Websites:

<http://ec.europa.eu/social>

<http://ec.europa.eu/antidiscrimination>

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



■ Amt für Veröffentlichungen

ISBN 978-92-79-12444-0



9 789279 124440