



Chancengleichheit verwirklichen

Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur
Bekämpfung von Diskriminierungen



Chancengleichheit verwirklichen

Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen

Europäische Kommission

Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit
Referat D3

Manuskript abgeschlossen März 2006

„Chancengleichheit verwirklichen: Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen“ wird im Rahmen des gemeinschaftlichen Aktionsprogramms zur Bekämpfung von Diskriminierungen 2001-2006. Der Inhalt dieser Veröffentlichung spiegelt nicht unbedingt die Meinung oder Haltung der Europäischen Kommission wider.

Falls Sie am Bezug des elektronischen Informationsbriefes "ESmail" der Generaldirektion "Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit" der Europäischen Kommission interessiert sind, schicken Sie bitte ein e-mail an empl-esmail@cec.eu.int. Der Informationsbrief erscheint regelmäßig in Deutsch, Englisch und Französisch.

Für weitere Informationen über das Aktionsprogramm und Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Ausrichtung besuchen Sie bitte die Website unter:

<http://www.europa.eu.int/comm/antidiscrimination>



© Umschlag: photos 1, 2 Carl Cordonnier, Dailylife

Photos

© Seite 10: Photodisc

© Seite 22: MTV

© Seite 24: Academy of European Law

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

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

(* Bestimmte Mobilfunkanbieter gewähren keinen Zugang zu 00 800-Nummern oder können hierfür Gebühren berechnen.

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

Bibliografische Daten befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2006

ISBN 92-79-01651-2

© Europäische Gemeinschaften, 2006

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Gedruckt in Belgien

GEDRUCKT AUF CHLORFREI GEBLEICHTEM PAPIER

VORWORT

Ein Preis für Journalisten, Fortbildungsseminare zum Gleichstellungsrecht für Richter an obersten Gerichtshöfen, ein MTV-Fotowettbewerb für junge Leute, Studien zur Situation der Roma, Altersdiskriminierung und Datenerfassung, Unterstützung für NRO, die sich gegen Diskriminierung einsetzen und Organisationen aus allen Mitgliedstaaten zusammenbringen, und vieles mehr: Das sind nur einige der zahlreichen Initiativen, die im Laufe der vergangenen fünf Jahre im Rahmen des Aktionsprogramms der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen finanziert wurden.

Das Programm, an dem 31 europäische Länder beteiligt waren, wurde im Jahr 2000 mit einem Budget von 100 Millionen EUR vom Ministerrat und dem Europäischen Parlament angenommen, um die Durchführung weit reichender Anti-Diskriminierungsvorschriften zu unterstützen, die im gleichen Jahr verabschiedet worden waren. Durch diese Vorschriften ist es nun verboten, Personen auf Grund ihrer sexuellen Ausrichtung, ihres Alters, ihrer ethnischen Herkunft, einer Behinderung, ihrer Religion oder ihrer Weltanschauung zu diskriminieren.

Es war ein langer Prozess, diese Rechtsvorschriften über die Jahre umzusetzen, und in vielen Mitgliedstaaten ist es noch ein weiter Weg zur umfassenden und reibungslosen Anwendung der Vorschriften. Ziel des Programms ist, für die Rechtsvorschriften zu sensibilisieren, Organisationen auf dem Gebiet der Anti-Diskriminierung zu unterstützen und Untersuchungen durchzuführen, die unser Verständnis für den komplexen Sachverhalt Diskriminierung vertiefen.

Letzten Endes geht es in dem Aktionsprogramm um zwei Dinge: Menschen und Ideen – und wie beide auf einen Nenner gebracht werden. Dies sind zum Beispiel Menschen, die sich im Kampf gegen Diskriminierung engagieren, oder Menschen in Gewerkschaften und Unternehmen und natürlich Menschen, die Diskriminierungen ausgesetzt wurden. Und Ideen – Ideen, die uns beim Verständnis der Ursachen, der Formen und des Ausmaßes von Diskriminierung helfen können. Ideen, die uns dabei behilflich sind, diskriminierte Menschen zu unterstützen und politische Gegenmaßnahmen zu entwickeln.

Die Programmmaßnahmen werden in den Jahren 2006 und 2007 auslaufen. Doch damit sind wir noch lange nicht am Ende des Wegs! 2007 werden zwei wichtige Initiativen folgen. Erstens der Beginn des neuen Förderprogramms mit einer Laufzeit bis 2013. Das Aktionsprogramm PROGRESS wird nicht nur Maßnahmen im Bereich Anti-Diskriminierung, sondern auch in Bezug auf Geschlechtergleichstellung, soziale Eingliederung, Arbeitsbedingungen und Beschäftigung unterstützen.

Zweitens wurde 2007 zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle ausgerufen. Aufbauend auf der Arbeit des Programms soll dieses Jahr in ganz Europa Gleichstellungsfragen in den Mittelpunkt des öffentlichen und politischen Lebens rücken. Das Jahr wird ein Höhepunkt sein und den Übergang von einem Anti-Diskriminierungsprogramm zum nächsten darstellen.

Wir hoffen, dass diese Publikation dazu beitragen wird, einige der vielen Menschen und Ideen, die hinter diesem Aktionsprogramm der Gemeinschaft stehen, besser zu verstehen. Vielleicht möchten Sie mit den beteiligten Organisationen in Verbindung treten, um mehr über ihre Aktivitäten zu erfahren. Möglicherweise ermutigt Sie dies aber auch zu ähnlichen Initiativen in Ihrem Mitgliedstaat.



Vladimír Špidla

Kommissar für Beschäftigung, soziale
Angelegenheiten und Chancengleichheit

INHALTS

TEIL 1: DISKRIMINIERUNG ALS THEMA – WOZU EIN AKTIONSPROGRAMM DER GEMEINSCHAFT?	5
TEIL 2: ANALYSE UND BEWERTUNG VON DISKRIMINIERUNG	7
Einführung	7
Expertenrat zu Antidiskriminierungsvorschriften	8
Daten zur Förderung der Gleichstellung	10
Ad-hoc-Studien: Ausrichtung auf Schlüsselthemen	12
TEIL 3: ENTWICKLUNG VON KAPAZITÄTEN ZUR BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNGEN	13
Einführung	13
Vertretung von Minderheiten bei der Polizei: Austausch von Informationen und bewährten Verfahren	14
Ausbildung für Ausbilder in der Ostseeregion – Weitergabe von Kompetenzen im Antidiskriminierungsrechte	16
Vernetzung der nationalen Stellen zur Förderung der Gleichstellung	18
Stärkung der NRO-Netze	20
TEIL 4: SENSIBILISIERUNG FÜR RECHTE	21
Einführung	21
Gleiche Rechte allen mitteilen	22
Der Rechtsberuf: Rechte verwirklichen	23
MIA – Für Vielfalt am Arbeitsplatz	25
TEIL 5: AUSBLICK: BEKÄMPFUNG DER DISKRIMINIERUNG NACH 2006	26

TEIL 1 DISKRIMINIERUNG ALS THEMA– WOZU EIN AKTIONSPROGRAMM DER GEMEINSCHAFT?

Seit 1999 ist die Europäische Gemeinschaft von ihren Mitgliedstaaten beauftragt, gegen Diskriminierungen - aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung – in Europa vorzugehen. Die daraufhin verabschiedeten Rechtsvorschriften – die beiden grundlegenden Richtlinien im Jahr 2000 über die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – verliehen den Bürgerinnen und Bürgern in der EU ein einheitliches Schutzniveau gegen Diskriminierungen. Die beiden Richtlinien stellen einige der weltweit umfangreichsten und weitreichendsten Antidiskriminierungsgesetze dar.

Der Kampf gegen Diskriminierung in der Gesellschaft, der von entscheidender Bedeutung ist, lässt sich aber nicht allein durch Rechtsvorschriften gewinnen. Die bisherige Erfahrung – insbesondere auf dem Gebiet der Geschlechtergleichstellung, auf dem die EU von Beginn an sehr aktiv war – zeigt, dass Gesetze durch konkrete Aktionen zu untermauern sind. In der Praxis erfordert die Bekämpfung von Diskriminierungen eine Kombination verschiedener Maßnahmen, die sich gegenseitig unterstützen und verstärken sollten.

RECHTE IN DIE PRAXIS UMSETZEN

Im Jahr 2000 führte die EU ein Finanzierungsprogramm ein, um dazu beizutragen, dass die legalen Rechte auf Gleichbehandlung in der Praxis verwirklicht und die Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen umgesetzt werden. Das Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen verfolgt genau dieses Ziel. Es läuft

von 2001 bis 2006 und wird von der GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit der Europäischen Kommission verwaltet – mit Unterstützung eines externen Programmausschusses, der sich aus Vertretern der Regierungen der EU-Mitgliedstaaten zusammensetzt.

Das Programm unterstützt Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung – oder einer Kombination aus diesen Gründen. Diese Maßnahmen sollen ferner zu einem der drei folgenden Schlüsselziele beitragen:

- das Verständnis für Themen der Diskriminierung durch Analyse und Bewertung verbessern;
- Fähigkeiten zur Bekämpfung und Verhütung von Diskriminierung durch Förderung und Ausbau des Dialogs und der Vernetzung zwischen Organisationen entwickeln;
- die der Bekämpfung von Diskriminierung zugrunde liegenden Werte durch Sensibilisierungskampagnen fördern.

DREI AKTIONSARTEN

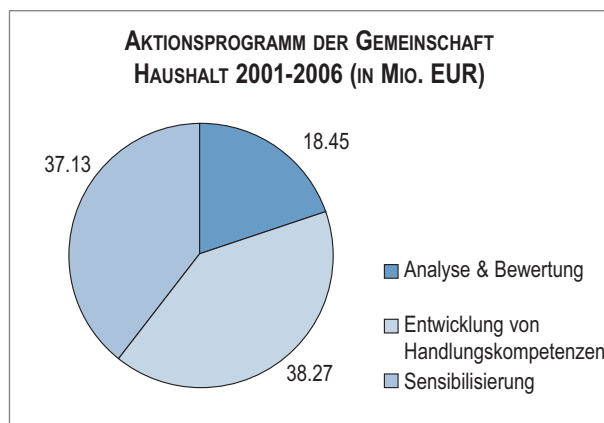
Das Programm unterstützt eine breite Vielfalt von Maßnahmen, die innerhalb des Programms in drei Aktionsschwerpunkte entsprechend diesen drei Zielen gegliedert sind. Diese Broschüre untersucht der Reihe nach jeden dieser Schwerpunkte, unterstreicht bewährte Verfahren und erfolgreiche Ergebnisse der verschiedenen finanzierten Projekte und Initiativen.

Hierzu gehören unter anderem Maßnahmen, die innerhalb eines grenzüberschreitenden Rahmens durchgeführt werden – zum Beispiel grenzüberschreitende Partnerschaften oder Austauschinitiativen auf europäischer Ebene. Gleichzeitig zielt das Programm darauf ab, die Anstrengungen der verschiedenen Mitgliedstaaten bei der Bekämpfung von Diskriminierung auf nationaler Ebene zu unterstützen und zu ergänzen.

DIEJENIGEN EINBEZIEHEN, AUF DIE ES ANKOMMT

Das Programm richtet zudem einen besonderen Akzent darauf, in seine Arbeit Personen einzubinden, die Diskriminierungen ausgesetzt sind, sowie Organisationen, die sie vertreten. Es wurde so gestaltet, dass all diejenigen, die sich für die Bekämpfung von Diskriminierung einsetzen, aktiv in seine Arbeit einbezogen werden und echte Partnerschaften und ein Dialog zwischen diesen Akteuren entstehen. Dies ist der einzige Weg, um koordiniertes und integriertes Handeln sicherzustellen und gegen Diskriminierungen in Europa entschlossener vorzugehen.

Aus diesem Grund organisiert die Kommission regelmäßige Zusammenkünfte auf europäischer Ebene mit NRO und Sozialpartnern, um über die



Maßnahmen des Programms und breitere Themen der Antidiskriminierungspolitik Ansichten auszutauschen. Mehrere dieser Aktionen dienen insbesondere dem Ziel, für diese Arten von Organisationen die für die Förderung der Gleichbehandlung und Bekämpfung von Diskriminierung notwendigen Handlungskompetenzen zu entwickeln.

Jedes Jahr werden zwischen der Europäischen Kommission und den Mitgliedstaaten ein Arbeitsplan und ein Jahresbudget für das Aktionsprogramm festgelegt. Für 2001-2006 belief sich das Budget auf 94 Millionen EUR. Ungefähr 20% der verfügbaren Finanzmittel wurden für Analysen und Bewertungen aufgewendet, während die Bereiche Entwicklung von Handlungskompetenzen und Sensibilisierungskampagnen ungefähr 40% ausmachten.

AKTIONSPROGRAMM DER GEMEINSCHAFT 2001-2006: EINIGE FAKTEN UND ZAHLEN

- 52 grenzüberschreitende Aktionen, an denen 350 Partnerorganisationen beteiligt waren
- Schulungsseminare im Rechtswesen für 258 Richter und Staatsanwälte und 198 Rechtsanwälte
- 4 Dachnetzwerke, die über 1000 NRO aus ganz Europa vertreten
- 92 Berichte von Rechtsexperten und 10 ausführliche Studien über spezifische Antidiskriminierungsthemen
- Ausbildung für 96 Antidiskriminierungs-Trainer und 519 NRO-Vertreter aus den zehn neuen Mitgliedstaaten sowie aus Bulgarien, Rumänien und der Türkei
- 23 Konferenzen des EU-Vorsitzes und andere Konferenzen auf europäischer Ebene
- 32 Informationsbroschüren, die in allen 25 EU-Mitgliedstaaten verteilt wurden
- Foto- und Plakatwettbewerbe und Preisverleihungen an Journalisten und Unternehmen zum Thema Antidiskriminierung und Vielfalt

TEIL 2 ANALYSE UND BEWERTUNG VON DISKRIMINIERUNG

EINFÜHRUNG

Um wirksame Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Diskriminierungen zu ergreifen, kommt es darauf an, dass die politischen Entscheidungsträger – und andere – fundierte Kenntnisse bezüglich der Realität von Diskriminierungen in Europa besitzen. Dies bedeutet, dass sie das Phänomen, seine Ursachen und sein Ausmaß sowie die Auswirkungen von Politiken und Praktiken, die zu dessen Bekämpfung entwickelt wurden, begreifen müssen.

Die erste Maßnahmengruppe des Aktionsprogramms der Gemeinschaft zielt darauf ab, diese Wissenslücke durch Begleitung, Analyse und Bewertung und eine effiziente Verbreitung der Ergebnisse zu schließen, insbesondere unter jenen, die sich in einer Position befinden, die die Beeinflussung von Politiken und Praktiken ermöglicht.

RECHTSKENNTNISSE

Aufgrund des neuartigen Charakters der Antidiskriminierungsvorschriften der EU und mehrerer ihrer Schlüsselkonzepte in vielen Mitgliedstaaten ist es vielleicht nicht überraschend, dass in manchen Ländern bei der Umwandlung der Richtlinien in innerstaatliches Recht Probleme auftreten. Für die wirksame Umsetzung der in den Richtlinien festgeschriebenen Rechte und Pflichten in die Praxis braucht die Europäische Kommission unabhängige Informationen über ihre EU-weite Durchführung und Anwendung. Das Netzwerk unabhängiger Rechtsexperten für Antidiskriminierungsfragen studiert und analysiert diesen Prozess, indem es seine Erkenntnisse in einer Reihe periodischer Publikationen sowie in Form von Ad-hoc-Ratschlägen für die Europäische Kommission bekannt gibt. Einer der Rechtsexperten, Colm O’Cinneide, berichtet über seine Funktion und die Aufgaben des Netzwerks in einem Gespräch auf Seite 8.

Daten und Indikatoren sind eine wichtige Grundlage für wirksame – rechtliche oder andere – Maßnahmen gegen Diskriminierungen, ungeachtet dessen, ob dies auf regionaler, nationaler oder europäischer Ebene geschieht. Unser Wissen in diesem Bereich ist jedoch durch die Qualität und Quantität der verfügbaren relevanten Daten beschränkt. Durch das Aktionsprogramm der Gemeinschaft wird der Versuch unternommen, die Erhebung von Daten zu verbessern und dadurch das Ausmaß und die Auswirkungen von Diskriminierungen zu erfassen. Meri-Sisko Eskola, ehemaliger Vorsitzender der Arbeitsgruppe „Datenerfassung“, skizziert diese Tätigkeiten auf Seite 10.

GEZIELTE STUDIEN

Zusätzlich zu diesen laufenden Aktivitäten finanzierte das Programm eine Reihe ausführlicher Ad-hoc-Studien zu besonderen wichtigen Themen. In einigen Fällen wurden sie durch spezielle Konferenzen unterstützt, um Beiträge zu liefern und zur Verbreitung von Ergebnissen beizutragen. Zwei Beispiele für solche Studien werden auf Seite 12 vorgestellt.

Schließlich wurde das Aktionsprogramm selbst einer laufenden externen Bewertung unterzogen, um die Wirksamkeit seiner Maßnahmen zu beurteilen. In der abschließenden Bewertung stellte Ernst & Young fest, dass das Programm „eine wesentliche Rolle bei der Unterstützung der europäischen Richtlinien und ihrer Durchsetzung in den Mitgliedstaaten“ spielte „und die Anhebung des Schutzes von Opfern vor Diskriminierung auf ein in allen Mitgliedstaaten vergleichbares Niveau ermöglichte. Diese Rolle wurde im Zuge der Entwicklung des Programms stufenweise verstärkt.“¹

¹ „2005 Evaluation of the Community Action Programme to combat discrimination – Final report“ (Bewertung 2005 des Aktionsprogramms der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen) – Ernst & Young, 2005

EXPERTENRAT ZU ANTIDISKRIMINIERUNGSVORSCHRIFTEN

Colm O’Cinneide ist Rechtsdozent am University College London. Er ist Länderexperte für das Vereinigte Königreich im Europäischen Netzwerk der Rechtsexperten für Antidiskriminierungsfragen, das unabhängige Informationen und Analysen über Entwicklungen der Antidiskriminierungsvorschriften in den EU-Mitgliedstaaten bereitstellt.

Worin besteht Ihre Aufgabe als nationaler Rechtsexperte? Wie fügt sich Ihre Aufgabe in die Arbeit des gesamten Netzwerks ein?

Meine Aufgabe als nationaler Experte besteht darin, das Netzwerk regelmäßig über die aktuellen Entwicklungen im Vereinigten Königreich zu Themen der Gleichstellung, Antidiskriminierung, Eingliederungsmaßnahmen usw. zu informieren. Ich produziere periodische „Blitzmeldungen“ für das Netzwerk, das sind Kurzübersichten über neue Rechtsvorschriften, Gerichtsurteile oder politische Entscheidungen. Außerdem liefere ich jedes Jahr einen umfassenden Bericht über den Stand der Umsetzung der EU-Gleichstellungsrichtlinien im Vereinigten Königreich und versorge im Bedarfsfall Kollegen mit Informationen über das Vereinigte Königreich.

Inwiefern ergänzt dies Ihre sonstige Tätigkeit, zum Beispiel den Rechtsunterricht?

Meine Arbeit für das europäische Netzwerk ergänzt zum großen Teil meine sonstige juristische Lehr- und Forschungstätigkeit. Sie ist für mich ein Ansporn, mich über neue Entwicklungen zu informieren und ich nutze Informationen von anderen nationalen Experten, um in meinen Kursen zu verdeutlichen, wie andere Länder Europas an Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsthemen herangehen.

Das Netzwerk vereint Länderexperten aus jedem der 25 Mitgliedstaaten sowie Koordinatoren für alle fünf Diskriminierungsgründe. Welche Erkenntnisse haben Sie daraus gewonnen?

Es ist faszinierend festzustellen, wie sich ähnliche Probleme in verschiedenen europäischen Ländern wiederholen, aber auch die Vielfalt der unterschiedlichen Lösungen zu beobachten. Dadurch überdenkt man seine eigenen Annahmen über den „besten“ Weg für den Umgang mit diesen schwierigen Themen und man versteht, dass es in der Regel keine einheitliche, einfache Lösung gibt!

Wie ist die Situation im Vereinigten Königreich? Könnten Sie einige der Auswirkungen, die die EU-Gleichstellungsrichtlinien dort hatten, zusammenfassend schildern?

Im Vereinigten Königreich gab es bereits vor dem Inkrafttreten der Richtlinien eine umfassende



Colm O’Cinneide: „Es ist faszinierend festzustellen, wie sich ähnliche Probleme in verschiedenen europäischen Ländern wiederholen.“



Einige Veröffentlichungen des Europäischen Netzwerks der Rechtsexperten für Antidiskriminierungsfragen.

Gesetzgebung gegen Diskriminierungen aufgrund der Rasse und Behinderung, sodass ihre Auswirkungen in diesen Bereichen vielleicht geringer waren als in anderen EU-Mitgliedstaaten. Dennoch musste das Vereinigte Königreich seine bestehende Gesetzgebung an die Bestimmungen der beiden Richtlinien anpassen. Darüber hinaus wurde eine Rechtsvorschrift eingeführt, um Diskriminierungen aus Gründen der sexuellen Ausrichtung und der Religion zu verbieten, die nunmehr sogar über den Anwendungsbereich der Gleichstellungsrahmenrichtlinie hinausgeht: Dieser Durchbruch war insbesondere das Ergebnis der durch die Richtlinie festgelegten Anforderungen, und die Gesetzgebung gegen Altersdiskriminierung wird ebenfalls in diesem Jahr eingeführt, um die Erfüllung dieser Bestimmungen zu gewährleisten. Die Gesamtwirkung bestand darin, die Erweiterung und Modernisierung der briti-

schen Gesetze gegen Diskriminierung zu fördern, was eine bedeutende Errungenschaft darstellt.

Welche Auswirkungen hatte das Netzwerk Ihrer Ansicht nach bisher?

Ich denke, dass das Netzwerk einige sehr einflussreiche und qualitativ hochwertige Berichte über einige Schlüsselaspekte des Antidiskriminierungsrechts veröffentlichte und einige sehr nützliche Informationen in seiner jährlichen Publikation hervorbrachte, in der der Stand der Umsetzung der Richtlinien in jedem Mitgliedstaat verglichen und gegenübergestellt wird. Durch die Förderung des Informationsaustauschs zwischen Mitgliedern trug das Netzwerk außerdem dazu bei, dass meine Arbeit interessanter wurde!



WEITERE INFORMATIONEN:

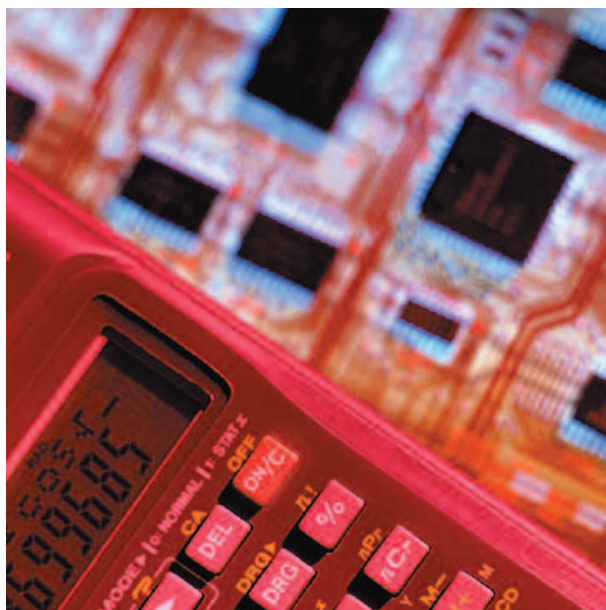
www.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_de.htm

DATEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG

Meri-Sisko Eskola

Meri-Sisko Eskola ist Berater im finnischen Arbeitsministerium und war Vorsitzender der Europäischen Arbeitsgruppe für Datenerfassung. Timo Makkonen ist Koordinator des Projekts MERA („Making Equality a Reality with Adequate Data“ – Gleichheit durch Information zur Realität machen).

Die beiden 2000 angenommenen europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien waren ein echter Durchbruch bei der Arbeit zur Bekämpfung von Diskriminierungen in Europa. Sie verliehen den Politikstrategien starken Auftrieb zur Förderung der Gleichstellung für alle in der Gesellschaft. Dennoch müssen alle politischen Entscheidungen auf exakten und zuverlässigen Informationen über die relevanten Phänomene in der Gesellschaft und die Auswirkungen der jeweiligen politischen Entscheidungen beruhen. Nach der Verabschiedung der beiden Richtlinien wurde sehr schnell klar, dass die gesammelten Informationen weder auf europäischer noch auf Mitgliedstaatsebene umfassend genug waren, um ein Bild über Ausmaß, Natur und Auswirkungen von Diskriminierungen oder die Folgen der neuen Gesetzgebung und Politikstrategien zu vermitteln.



EXPERTEN VEREINEN

Anhand dieser Feststellungen ergriffen die finnischen Behörden die Initiative und versammelten Experten der Europäischen Kommission, der Europäischen Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, einzelstaatlicher Behörden sowie Statistiker, sonstige Forscher und NRO, um die Notwendigkeit einer weiteren Entwicklung der Datenerfassung im Diskriminierungsbereich zu diskutieren. Die Europäische Kommission entschied sich, die Initiative zu unterstützen, indem sie 2003 eine Europäische Arbeitsgruppe für Datenerfassung einrichtete, in der diese Gruppen vereint wurden. Ziel war es, die Qualität und den Umfang der Datenerfassung auf europäischer Ebene und in den Mitgliedstaaten zu verbessern. Zunächst überwachte die Gruppe zwei Studien, in denen die Erfassung der Diskriminierungs- und Antidiskriminierungspraktiken innerhalb und außerhalb der EU beschrieben wurde. Diese Studien wurden auf einer Europäischen Konferenz über Daten zur Förderung der Gleichbehandlung dargestellt, die im Dezember 2004 in Helsinki stattfand. Darüber hinaus diskutierte die Gruppe ausführlich Themen in Verbindung mit Diskriminierungsdaten, wobei weiterer Diskussionsbedarf festgestellt wurde.

Im Laufe der Arbeiten stellte sich schnell heraus, dass die Aufgabe, die der Gruppe übertragen wurde, komplexer war, als es zu Beginn den Anschein hatte.

Die Gruppe überwachte eine vergleichende Studie über die Datenerfassung innerhalb und außerhalb der EU

Die Mitgliedstaaten unterscheiden sich hinsichtlich Vielfalt, politischer Konzepte, Überwachungssystemen und politischer Entscheidungen. Die von den Richtlinien behandelten Diskriminierungsgründe sind zahlreich und die von Diskriminierung bedrohten Gruppen ebenfalls sehr unterschiedlich. Dennoch kam die Arbeitsgruppe – im Wesentlichen auf der Grundlage der Ergebnisse der Konferenz – zu dem Schluss, dass es wichtig ist, die Versuche fortzusetzen, denn das Fehlen eines geeigneten Überwachungsmechanismus könnte falsche politische Entscheidungen sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene nach sich ziehen. Aber das Engagement aller relevanten Akteure ist notwendig und es sollte eine Vielzahl von Methoden und Indikatoren genutzt werden.

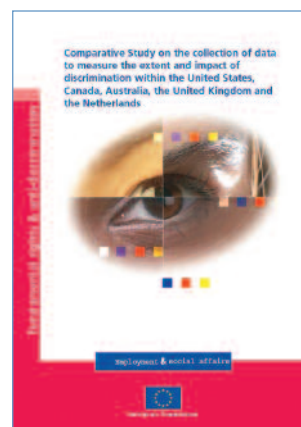
AUF DEM WEG ZU EINEM EUROPÄISCHEN HANDBUCH

Die Konferenz von Helsinki und die Arbeitsgruppe kamen zu dem Schluss, dass alle Akteure praktische Instrumente benötigen, um ihre Praktiken bei der Datenerfassung und die Zusammenarbeit zwischen den Akteuren zu verbessern. Ein solches Instrument könnte ein Europäisches Handbuch zur Datenerfassung sein, das die Sammlung von Daten in diesem Themenbereich fördert und die verschiedenen Möglichkeiten der Datenerhebung beschreibt. Die

finnischen Behörden griffen die Idee auf, ein Handbuch anzufertigen und initiierten im November 2005 mit finanzieller Unterstützung aus dem Aktionsprogramm der Gemeinschaft ein Projekt mit der Bezeichnung MERA („Making Equality a Reality with Adequate Data“ – Gleichheit durch Information zur Realität machen).

Das Projekt begann mit der Ermittlung guter Praktiken in diesem Bereich. Auf der Grundlage dieser Erörterung wird es möglich sein, den Mitgliedstaaten Empfehlungen zu geben, wie sie ihre bestehenden Mechanismen zur Datenerfassung verbessern und optimal nutzen können und welche weiteren Maßnahmen sie annehmen sollen. Das Handbuch wird Möglichkeiten diskutieren, welchen Einfluss die internationalen, europäischen und nationalen Rechtsvorschriften über das Recht auf Privatsphäre und den Datenschutz auf die Aktivitäten der Datenerfassung nehmen können. Darin werden alle in den Artikel-13-Richtlinien enthaltenen Gründe behandelt. Eine europäische Referenzgruppe aus renommierten Fachleuten in diesem Bereich überwacht die zu diesem Handbuch durchgeführte Arbeit. Im Rahmen des MERA-Projekts und auf der Grundlage der Empfehlungen in dem Handbuch werden die finnischen Behörden außerdem einen nationalen Aktionsplan über die Datenerfassung auf dem Gebiet der Diskriminierungen entwickeln. Das Handbuch soll Ende 2006 fertig gestellt sein.

WEITERE INFORMATIONEN:
*Erfassung des Umfangs und der Auswirkungen von
Diskriminierungen in Europa*
www.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/data_de.htm
Finnisches Ministerium für Arbeit — www.mol.fi



AD-HOC-STUDIEN: AUSRICHTUNG AUF SCHLÜSSELTHEMEN

ROMA IN DER ERWEITERTEN EUROPÄISCHEN UNION

Mit dem EU-Beitritt von zehn neuen Mitgliedstaaten im Jahr 2004 wurden die Roma die größte ethnische Minderheit in der Union. Kurz darauf veröffentlichte die Europäische Kommission eine umfangreiche Studie über die Situation der Roma-Gemeinden in der gesamten erweiterten EU – einschließlich Empfehlungen für Politikstrategien und Aktionen für die europäischen Institutionen, nationale Regierungen und Organisationen der Zivilgesellschaft.

Die durch das Aktionsprogramm zur Bekämpfung von Diskriminierungen und das Aktionsprogramm für soziale Eingliederung finanzierte Studie war die erste ihrer Art, die in diesem Umfang die Situation der Roma untersuchte, darunter Themen in den Bereichen Bildung, Beschäftigung, Wohnungswesen, Gesundheitsvorsorge usw.

Ihre wichtigsten Feststellungen waren, dass Roma sowohl in den älteren als auch in den neuen Mitgliedstaaten weiterhin erheblichen Diskriminierungen und sozialer Ausgrenzung ausgesetzt sind, obwohl mehrere Beispiele guter Praxis gegeben werden, die in manchen Bereichen Fortschritte belegen.

In der Studie wurde empfohlen, dass die EU bei der Behandlung der Roma-Thematik in ihren verschiedenen Politikbereichen, wie der Bekämpfung von Diskriminierungen und sozialer Ausgrenzung, eine federführende Rolle übernimmt. So wurde insbesondere vorgeschlagen, eine neue Struktur mit dem Ziel einzurichten, die verschiedenen die Roma betreffenden Aktivitäten besser zu koordinieren. Dies entspricht einer Empfehlung, die die Europäische Kommission in ihrer neuen dienststellenübergreifenden Fachgruppe für Roma-Fragen ergriff, in der die verschiedenen Abteilungen der Kommission, die sich mit den sachbezogenen Bereichen befassen, vereint sind.

WEITERE INFORMATIONEN: WWW.EU.INT/COMM/ROMA

GESCHÄFTSNUTZEN VON VIELFALT

Eine weitere umfangreiche Studie, die durch das Aktionsprogramm finanziert wurde, behandelte die Thematik der Vielfalt und der Bekämpfung von Diskriminierung am Arbeitsplatz und den Nutzen solcher Maßnahmen für Arbeitgeber.

Der auf einer speziellen Konferenz im November 2005 initiierte Bericht stellte die Ergebnisse einer Erhebung unter europäischen Unternehmen und deren Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt vor, die zuvor im gleichen Jahr für die Kommission durchgeführt wurde. An der Erhebung nahmen ungefähr 800 Unternehmen teil, von denen zwei Drittel kleine und mittlere Unternehmen waren. Ungefähr die Hälfte der Unternehmen (42 %) hatte bereits Diversity-Strategien umgesetzt.

Von den teilnehmenden Unternehmen verzeichneten 85 % einen handfesten wirtschaftlichen Nutzen, einschließlich der Möglichkeit, aus einem größeren Reservoir an Arbeitskräften zu rekrutieren, bessere Arbeitskräfte länger zu binden, die Beziehungen zwischen den Gemeinschaften zu verbessern und das Image des Unternehmens zu stärken.

Der Bericht nannte auch eine Reihe von Fallstudien über bewährte Verfahren verschiedener Unternehmen, die befragt wurden. Zu den Beispielen gehören Schulungen für Manager und Personal im Bereich Nichtdiskriminierung, der Aufbau von Netzwerken von Beschäftigten, die Behinderte, Schwule, Lesben oder Beschäftigte ethnischer Minderheiten repräsentieren, sowie unternehmensweite Kampagnen zur Aufwertung älterer Beschäftigter und Diversity-Ziele für Manager in Verbindung mit Leistungsbewertung.

Der Bericht mit seinen bewährten Verfahren wurde unter Arbeitgebern weit verbreitet. Seine Erkenntnisse werden einen Beitrag zu den Vorbereitungen des Europäischen Jahres 2007 der Chancengleichheit für alle liefern.

WEITERE INFORMATIONEN:

www.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/events/busicase_de.pdf

TEIL 3 ENTWICKLUNG VON KAPAZITÄTEN ZUR BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNGEN

EINFÜHRUNG

Gegen Diskriminierungen im Alltag vorzugehen, setzt die Unterstützung der Organisationen voraus, die in der Lage sind, diejenigen zu vertreten und in Schutz zu nehmen, die Diskriminierungen ausgesetzt sein können. Die legalen Rechte auf Gleichbehandlung sind jedoch von geringem Wert, wenn sie nicht in der Praxis angewandt werden. Aber diese Organisationen – ob Sozialpartner, Gleichbehandlungsstellen oder NRO – benötigen die Mittel und das Know-how, um diese Rolle auszuüben und dazu beizutragen, dass Rechtsvorschriften gegen Diskriminierung Wirklichkeit werden.

DIE TRAGENDE ROLLE DER ORGANISATIONEN

Die Organisation dabei zu unterstützen, sich auf die Herausforderung der Diskriminierung vorzubereiten, ist das Ziel des zweiten Maßnahmenpakets, das durch das Aktionsprogramm der Gemeinschaft unterstützt wird. Dies geschieht im Wesentlichen auf zwei Wegen: erstens durch Schulung, Vernetzung und Bündelung von Wissen unter Organisationen und zweitens durch europäische NRO-Netzwerke. Zwischen 2001 und 2006 machte dies den größten Teil der Aktivitäten in dem Programm aus und stellte ungefähr 41 % des Haushalts dar.

Etwa die Hälfte davon entfiel auf die Programmfinanzierung für gemeinsame Aktionen zwischen Partnern aus verschiedenen europäischen Ländern. Insgesamt 52 so genannte „grenzüberschreitende“ Aktionen wurden finanziert, an denen ungefähr 350 Partnerorganisationen beteiligt waren. Ihre Arbeit reichte von Schulungen für Rechtsanwälte und NRO bis zum Austausch bewährter Verfahren zwischen nationalen Gleichbehandlungsstellen und Forschungsinstituten. Ferner wurden Partnerschaften gebildet, um

Diskriminierungen und Datenerfassung zu überwachen, öffentliche Behörden bei der Bekämpfung von Diskriminierungen einzubeziehen und die Eingliederung von Roma zu fördern.

PARTNER IM KAMPF GEGEN DISKRIMINIERUNG

Das Spektrum der teilnehmenden Organisationen war ebenfalls breit. Forschungsinstitute, Sozialpartner, Gleichbehandlungsstellen, nationale, regionale und lokale Gebietskörperschaften sowie NRO wirkten alle an grenzüberschreitenden Partnerschaften mit. Einige Beispiele für konkrete Ergebnisse und Auswirkungen der Aktionen werden auf den Seiten 14 (Antidiskriminierungsseminare für die Polizei), 16 (Schulung für Rechtsanwälte von Anwaltsverbänden) und 18 (Vernetzung und Informationsaustausch zwischen Gleichbehandlungsstellen) dargestellt. Zahlreiche weitere Teilnehmer entwickelten praxisbezogene Projekte wie Strategien für Einzelfallprüfungen, Schulungspakete, Überwachungsinstrumente und Informationsmaterialien.

Die Direktfinanzierung für europäische NRO-Netzwerke stellt einen weiteren wichtigen Teilbereich des Aktionsprogramms dar – und macht die Hälfte der Finanzierung unter diesem Abschnitt aus. Vier europäische Netzwerke und fünf Behindertenorganisationen auf europäischer Ebene wurden für eine Finanzierung aus dem Programm ausgewählt; ebenso ist die Förderung eines Netzwerks geplant, das die Interessen der Roma vertritt. Die vier bestehenden Dachnetzwerke stellen zusammen ungefähr 1 000 Mitglieds- und assoziierte Organisationen in ganz Europa dar. Auf Seite 20 wird ihre Rolle ausführlicher untersucht.

AUSFÜHRLICHERE INFORMATIONEN über alle im Rahmen des Programms geförderten grenzüberschreitenden Aktionen erhalten Sie unter: www.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/capac/capac_de.htm

VERTRETUNG VON MINDERHEITEN BEI DER POLIZEI: AUSTAUSCH VON INFORMATIONEN UND BEWÄHRTEN VERFAHREN

Dafni Mavrommati

Dafni Mavrommati war nationale griechische Koordinatorin der grenzüberschreitenden Aktion „Vertretung von Minderheiten in Organisationen der Polizei“ und EU-Projekt Koordinatorin für den griechischen Partner ANTIGONE. Derzeit arbeitet sie als unabhängige Beraterin für verschiedene Typen grenzüberschreitender Aktionen.

„Die griechische Polizei sollte ihre Rekrutierung aus unterschiedlichen Gesellschaftsgruppen erweitern, um ihr eigenes Verständnis von der Gesellschaft zu verbessern“, so die Vorsitzende der Gewerkschaft der Bediensteten der griechischen Polizei in der Präfektur von Kilkis auf einer Konferenz der griechischen Gemeinschaft der Homosexuellen, Juni 2004.

„Wir müssen die derzeitige negative Wahrnehmung von Einwanderern durch die Polizei aktiv angehen. Wir müssen rassistische und ausländerfeindliche Klischees in der Gesellschaft insgesamt bekämpfen. Wir müssen einen positiven Beitrag zur Entwicklung von Politikstrategien für die Einwanderung leisten und schließlich mit der Rekrutierung von Einwanderern bei der griechischen Polizei beginnen“, so der Vorsitzende des 40 000 Mitglieder starken Panhellenischen Verbandes der Bediensteten der griechischen Polizei (POASY) auf einer Konferenz mit dem Titel „Ausländer in unserem Land“, Dezember 2005

Dies sind nur zwei Beispiele für die kontinuierliche Wirkung der Aktion „Minderheitenvertretung in Polizeiorganisationen: grenzüberschreitende Maßnahmen für den Austausch von Informationen und bewährten Verfahren“ zu Polizeigewerkschaften in Griechenland.

EINE BAHNBRECHENDE AKTION

Die Aktion, die in den drei EU-Mitgliedstaaten Schweden, Niederlande und Griechenland von September 2002 bis September 2004 lief, wurde durch das Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen 2001-2006 kofinanziert.

Sie zielte darauf ab, das Thema der Unterrepräsentation von ethnischen und Schwulen-/Lesben-Minderheitengruppen in den Polizeibehörden der drei teilnehmenden Länder zu behandeln. Dies geschah dadurch, dass ihre Einstellungsverfahren auf diskriminierende Elemente untersucht wurden und daraufhin das für die Einstellung zuständige Personal entsprechend geschult wurde.

Das langfristige Ziel war die Schaffung eines Polizeidienstes, der ein Spiegelbild der gesamten Gesellschaft darstellt. Dies hat zwei Vorteile: Einerseits trägt es zu einem stabileren Arbeitsumfeld bei, indem Arbeitnehmerunzufriedenheit und Personalfuktuation verringert werden, und andererseits ver-



Bahnbrechende Aktion in Griechenland – mit entsprechend umfangreicher Berichterstattung in der Presse

bessert es die Beziehungen zwischen der Polizei und der Gesellschaft, mit deren Schutz sie beauftragt ist, indem ihre Anerkennung und ihre Akzeptanz erhöht werden.

Unter Leitung des nationalen schwedischen Instituts für Berufsleben brachte das Projekt Partner aus Schweden (den Polizeibezirk Stockholm und die Einwandererorganisation SIOS), den Niederlanden (EGA HRM-Consult, ein Berater für Vielfalt und das Landelijk Expertise Centrum Diversiteit) und Griechenland (ANTIGONE, eine Forschungsorganisation) zusammen. Im März 2003 verpflichtete sich der Panhellenische Verband der griechischen Polizei außerdem selbst zu diesem Projekt, indem er eine dauerhafte Unterstützung, neue Erkenntnisse und neue Impulse einbrachte.

VERSTEHEN, ANALYSIEREN, SCHULEN

Das Projekt begann mit einer „Diversity-Prüfung“ jedes teilnehmenden Polizeidienstes, in der insbesondere die Diskriminierung aus drei wichtigen Gründen behandelt wurde: externe Rekrutierung, interne Karrierechancen und Organisationskultur. Außerdem führte ANTIGONE eine detaillierte Studie relevanter Rechtsvorschriften durch und gab konkrete Empfehlungen für Veränderungen dieser Politik, die in den drei Bereichen nachweislich diskriminierende Auswirkungen hatte.

Es folgte die Vermittlung von Kompetenzen für die Personalabteilungen der einzelnen Polizeidienste. Die von Experten für Vielfalt organisierten Arbeitsgruppen dienten dazu, Lösungen für die bei Diversity-Audits ermittelten Probleme zu finden. ANTIGONE schnitt die Seminare auf die speziellen Ausbildungsbedürfnisse des griechischen Polizeipersonals zu und schuf ein dringend notwendiges Forum für die Erörterung ethnischer Fragen und Themen in Zusammenhang mit Schwulen und Lesben in den Polizeidiensten.

Die Ergebnisse beider Aktivitäten wurden in ein Handbuch übernommen: „Förderung der Vielfalt und Bekämpfung von Diskriminierungen in Polizeidiensten“, mit Informationen über die EU-Rechtsvorschriften gegen Diskriminierungen, den Ergebnissen der Diversity-Audits und Beispielen für Lösungsansätze bei Diskriminierungsthemen, die von allen drei teilnehmenden Polizeidiensten stammen.

WIRKUNG ERZIELEN

Der vielleicht wichtigste Indikator für den Erfolg des Projekts ist das laufende Interesse an den behandelten Fragen. Seit 2004 hat das Ausbildungsinstitut des griechischen Polizeiverbandes an zwei Vorschlägen für Aktionen zu Antidiskriminierungsthemen im Rahmen des EQUAL-Programms der EU teilgenommen, das darauf abzielt, ein integrationsförderndes Arbeitsumfeld zu unterstützen. Im gleichen Zeitraum veröffentlichte das Magazin des Polizeiverbandes häufig Artikel zu Antidiskriminierungsthemen, in denen die jüngsten Aktivitäten der Organisation in diesem Bereich dargestellt wurden. Schließlich wurden zahlreiche Vorschläge der Aktion in die eigenen Empfehlungen des Verbandes an die Regierung einbezogen.

WEITERE INFORMATIONEN:
www.antigone.gr/eu_projects/police

AUSBILDUNG FÜR AUSBILDER IN DER OSTSEEREGION – WEITERGABE VON KOMPETENZEN IM ANTIDISKRIMINIERUNGSRECHT

Emilia Naumann

Emilia Naumann ist als Rechtsanwältin bei der polnischen Anwaltschaft in Warschau tätig. Sie beteiligte sich an einem Seminar „Ausbildung für Ausbilder“, das im Rahmen einer Initiative in der Ostseeregion (Baltic T4T) stattfand, bei dem Vertreter von Anwaltsverbänden und Gewerkschaften für den Unterricht im Antidiskriminierungsrecht geschult wurden.

Als Bestandteil des Aktionsprogramms der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen organisierten Interights und die Helsinki-Stiftung für Menschenrechte in Polen eine Reihe von Schulungskursen für polnische, lettische und litauische Ausbilder im Bereich Antidiskriminierungsrecht. Das Kursprogramm umfasste zwei zweiwöchige Kurse, die im September 2005 und Januar 2006 in Polen stattfanden. Gesamtziel war die Verbesserung der Ausbildungskapazität sowie der Kompetenzen und der Kenntnisse von Juristen und Gewerkschaften im Bereich des EU-Antidiskriminierungsrechts (insbesondere bezüglich der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und der Rahmenrichtlinie). Das Projekt wurde durch das Aktionsprogramm der Gemeinschaft mit einem Beitrag des British Foreign and Commonwealth Office finanziert.

EU-RECHT NUTZEN LERNEN

Als eine der Teilnehmerinnen dieser Aktion wurde das Ziel aus meiner Sicht vollständig erreicht. Die interessantesten Teile der Schulung betrafen das Erlernen von Prozessstrategien im Antidiskriminierungsrecht und die Entwicklung meiner eigenen Schulungskompetenzen, um andere Rechtsanwältinnen unterrichten zu können. Es ist nun einmal Tatsache: Polen ist eines der Länder, in denen das Antidiskriminierungsrecht von EU-Standards noch weit entfernt ist. Die polnischen Rechtsanwältinnen, die ihre Arbeit Angelegenheiten dieser Art widmen möchten, müssen die verschiedenen Formen von Diskriminierung entsprechend erkennen. Sie sollten auch in der Lage sein, mit Problemen umzugehen, die aus der

unrichtigen oder unzureichenden Umsetzung der EU-Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und der Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung entstehen. Sie müssen gut vorbereitet werden auf die Nutzung der polnischen und der EU-Rechtsinstrumente, um die Angelegenheiten erforderlichenfalls vor den Europäischen Gerichtshof zu bringen, da dies häufig der einzige Weg ist, um die Richter vor Ort dazu zu bewegen, über ihren eigenen Tellerrand zu blicken.

WEITERGABE VON KENNNTNISSEN

Ein weiteres Projektziel bestand darin, dass die Teilnehmer der Schulung in ihren eigenen Ländern Kenntnisse an lokale Rechtsanwältinnen weitergaben. Die meisten Teilnehmer waren praktizierende Rechtsanwältinnen, die in der Unterrichtung dieses Rechtsbereichs nicht viel Erfahrung hatten, wodurch das Interesse am zweiten Kurs umso größer wurde. Dieser Kurs wurde so gestaltet, dass jedem Teilnehmer die Fähigkeiten eines Ausbilders vermittelt wurden. Dies umfasste Sensibilisierungsprogramme und weitere Kurse, in denen das Szenario zum Unterricht vor Ort entwickelt wurde. Wir lernten nicht nur das Recht, sondern erwarben auch einige sehr wichtige Kompetenzen, wie die Arbeit in Gruppen, die Teilung von Verantwortung sowie die Darstellung der Rechtsvorschriften auf eine Weise, die den Teilnehmern im Gedächtnis bleiben wird. Diese Kompetenzen sollten nicht unterschätzt werden, denn sie sind auch wichtig in der juristischen Arbeit, auch wenn sie schwierig zu erlernen sein mögen. Es ist kein Geheimnis, dass viele Rechtsanwältinnen die Arbeit

allein der Arbeit in einer Gruppe vorziehen, weshalb sie die gemeinsame Entwicklung von Ideen und Strategien nicht gewohnt sind.

Das gesamte Projekt ist meiner Ansicht nach eine großartige Idee. Mein Eindruck ist, dass die Ausbildung der Ausbilder unter uns allen etwas bewirkt hat: Die Sensibilität für Klischees, Homophobie und Diskriminierung ist größer geworden.

EIN DAUERHAFTER EFFEKT

Jede nationale Gruppe wird nun während des Jahres 2006 lokale Schulungskurse für in ihrem Land

vor Ort praktizierende Anwälte organisieren. Manche Teilnehmer – darunter ich selbst – erwägen, unsere Lernerfahrung fortzusetzen und die Kenntnisse im Kreise unserer Wirkungsstätten wie Anwaltsverbände, NRO und Universitäten usw. auszutauschen.

Dadurch werden die Teilnehmer der Schulung tatsächlich Botschafter für einen heutzutage sehr sensiblen, aber auch sehr wichtigen Rechtsbereich – das Antidiskriminierungsrecht. Dies bedeutet außerdem, dass diese Initiative eine nachhaltige Wirkung haben wird, die auch in der Zukunft Bestand hat.

WEITERE INFORMATIONEN: www.interights.org

DIE BÜRGERGESELLSCHAFT BEI DER AUSÜBUNG IHRER ROLLE UNTERSTÜTZEN

Die Bürgergesellschaft hat entscheidenden Anteil daran, dass die Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierungen verstanden und in die Praxis umgesetzt werden. Die NRO sind ein wichtiges Sprachrohr und Interessenorgan der von ihnen vertretenen Gruppe und leisten Sensibilisierungsarbeit – sowohl bei Opfern und potenziellen Opfern von Diskriminierungen als auch in der breiten Öffentlichkeit. Dies ist umso wichtiger, da Personen, die Diskriminierungen ausgesetzt sind, ihre Rechte nach dem Antidiskriminierungsrecht der EU oft nicht kennen.

Deshalb finanzierte die Europäische Kommission ein Projekt, um die Schulungsbedürfnisse von NRO, die gegen Diskriminierungen vorgehen, zu ermitteln und ihnen die Informationen zu beschaffen, die sie zur Verteidigung von Rechten benötigen. Zur Zielgruppe gehörten NRO, die Diskriminierungen aus Gründen der Rasse und der ethnischen Herkunft (einschließlich der ethnischen Minderheit der Roma), der Religion und der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Ausrichtung bekämpfen. Das Projekt wurde in den zehn Mitgliedstaaten, die der EU 2004 beitraten, sowie in Bulgarien, Rumänien und der Türkei durchgeführt.

Zu Beginn des Projekts wurden die Schulungsbedürfnisse in allen 13 Ländern analysiert. Daraufhin fanden für sechs teilnehmende Personen in jedem Land Ausbildungskurse statt. Die einzelstaatlichen Versionen eines Schulungshandbuchs wurden für jedes Land in der jeweiligen Amtssprache ausgearbeitet. Das Handbuch enthielt Informationen über die Antidiskriminierungsgesetzgebung (auf europäischer und nationaler Ebene), die Rolle der NRO bei der Bekämpfung von Diskriminierungen, die Unterstützung der Opfer von Diskriminierungen, die Sensibilisierung sowie über Kompetenzen und Instrumente bei den Bemühungen zur Bekämpfung von Diskriminierungen.

In den darauf folgenden nationalen Seminaren wurden 559 NRO-Vertreter aus dreizehn europäischen Ländern geschult. Der Erfolg der Initiative führte zu ihrem Follow-up 2006 und zur Erweiterung auf alle 25 EU-Mitgliedstaaten sowie Bulgarien, Rumänien und die Türkei. Der Anwendungsbereich der Initiative wurde ebenfalls auf die Sozialpartnerorganisationen der Teilnehmer ausgedehnt.

WEITERE INFORMATIONEN: www.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/civil/civ_de.htm

VERNETZUNG DER NATIONALEN STELLEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG

Bjørn Dilou Jacobsen vertritt das dänische Menschenrechtsinstitut im Rahmen von EQUINET, einer grenzüberschreitenden Initiative, die nationale Stellen zur Förderung der Gleichstellung EU-weit koordiniert, deren Einrichtung in allen EU-Ländern nach den Bestimmungen der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse vorgeschrieben ist. Gleiche Rechte in der Praxis gegenüber berichtete er über die Ergebnisse des Netzwerks sowie darüber, welche Erkenntnisse seine eigene Gleichstellungsorganisation aus der Teilnahme gewann.

Welche Rolle spielt EQUINET bei der Förderung des Austausches bewährter Verfahren und der Vernetzung von Stellen zur Förderung der Gleichstellung?

EQUINET spielt eine Schlüsselrolle. Das Projekt versucht, die Zusammenarbeit und den Informationsaustausch zwischen den für Gleichstellung zuständigen Stellen zu fördern und dadurch eine einheitliche Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierungen und die Verbesserung des Rechtsschutzes für Opfer von Diskriminierungen zu unterstützen. Das Netzwerk umfasst derzeit 28 Organisationen – vorwiegend nationale Stellen zur Förderung der Gleichstellung – aus 23 verschiedenen Mitgliedsstaaten. Sie versammeln sich zu jährlichen Tagungen und regelmäßig im Leitungsorgan, um sicherzustellen, dass die im Rahmen von EQUINET unternommenen Initiativen durchgeführt werden.

Eine der Initiativen bestand darin, spezialisierte Arbeitsgruppen einzurichten, die sich ausführlicher mit bestimmten Bereichen befassen und konkrete Ergebnisse, u. a. Studien und Berichte, vorweisen. Bei uns gibt es vier solcher Gruppen, die sich mit dem Austausch von Informationen, strategischer Durchführung, dynamischer Interpretation und politischer Bildung befassen. Die Mitglieder sind eine Mischung von Vertretern der verschiedenen Stellen zur Förderung der Gleichstellung, sodass wir das

Wissen, die Erfahrung und die Ansichten der verschiedenen Organisationen nutzen können.

Eine weitere Initiative ist ein informelles Forum für den Informationsaustausch im Internet, bei dem Beschäftigte der Stellen zur Förderung der Gleichstellung Fragen stellen, Themen diskutieren und Wissen über die Auslegung der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien austauschen können. Es handelt sich um ein sehr praktisches Instrument, das sich insbesondere für die Beschwerdebehandlung eignet; da das Antidiskriminierungsrecht sehr kompliziert sein kann, sind viele der Themen, die in Einzelbeschwerden behandelt werden, neu und beziehen sich auf die einzelstaatliche Ebene, während die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs in dem Bereich noch sehr begrenzt ist. In meiner Arbeit im dänischen Beschwerdeausschuss für die Gleichbehandlung ethnischer Minderheiten habe ich oft diese Erfahrung gemacht. Wenn ich einen bestimmten Fall bearbeite, würde ich dazu keine Richtlinien in den dänischen Durchführungsgesetzen finden.



Bjørn Dilou Jacobsen: „Durch die Zusammenarbeit zwischen nationalen Stellen zur Förderung der Gleichstellung ist es wirklich möglich, den Rechtsschutz für Opfer von Diskriminierungen zu verbessern.“



EQUINET veröffentlichte vor kurzem einen Bericht über die Befugnisse und Zuständigkeiten von Stellen zur Förderung der Gleichstellung

Genauso wie in anderen Ländern wurde in Dänemark vor kurzem der Beschwerdeausschuss eingerichtet, der relativ klein ist. Aber mit diesem Forum vereinte EQUINET die nationalen Stellen zur Förderung von Gleichstellung sachkundig in einem großen Netzwerk, das zahlreiche Beschwerden bezüglich unterschiedlicher Gründe behandelt. Zudem wurden viele Mitarbeiter dieser Stellen inzwischen Kollegen, die man um Rat fragen kann.

Wie ist das dänische Menschenrechtsinstitut an diesem Projekt beteiligt?

Wir nehmen daran auf mehreren Ebenen teil. Wir haben eine Vertreterin – Mandana Zarrehparvar – im Leitungsorgan von EQUINET, die auch an den Vorbereitungen für eine weiter entwickelte interaktive Website für den Informationsaustausch beteiligt ist. Ein weiterer Kollege und ich sind Moderatoren der Arbeitsgruppe für strategische Durchführung. In dieser Gruppe veröffentlichten wir vor kurzem einen Bericht über die strategische Durchführung (gelegentlich als Musterprozesse bezeichnet) sowie die Befugnisse und Zuständigkeiten von Stellen zur Förderung der Gleichstellung.

Was haben Sie aus der Teilnahme an dem Netzwerk gelernt?

Das Wichtigste, das ich gelernt habe, ist, dass es durch die Zusammenarbeit zwischen nationalen

Stellen zur Förderung der Gleichstellung wirklich möglich ist, den Rechtsschutz für Opfer von Diskriminierungen, der in den EU-Richtlinien festgelegt ist, zu verbessern. Es ist faszinierend zu erfahren, dass trotz der Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten die Probleme der Diskriminierung, mit denen wir konfrontiert sind, im Wesentlichen die gleichen sind und als solche im Einklang effizienter angegangen werden können.

Welche künftigen Veränderungen sind bei den Aktivitäten des dänischen Ausschusses als Ergebnis Ihrer Beteiligung bei EQUINET geplant?

Wir planen, mehr Personalmitglieder an EQUINET zu beteiligen und das Netzwerk in den Beschwerdeausschuss einzubinden. Zum Beispiel werden wir an der künftigen Schulung teilnehmen, die von EQUINET bereitgestellt wird. Und wir prüfen, wie wir die Existenz von EQUINET nach 2006 sicherstellen können, möglicherweise durch finanzielle Beteiligungen, Entwicklung von Handlungskompetenzen und die weitere Bereitstellung von Humanressourcen für das Leitungsorgan und die Arbeitsgruppen. Der Ausschuss plant zudem, eine Studie über Mainstreaming auf dem Gebiet der Gleichstellung auf den Weg zu bringen, in der insbesondere die Entwicklung von Mainstreaming-Instrumenten zur Förderung der Gleichbehandlung im primären Bildungssektor untersucht werden.

WEITERE INFORMATIONEN: EQUINET: www.migpolgroup.com/topics/2078.html
Dänisches Menschenrechtsinstitut: www.humanrights.dk

STÄRKUNG DER NRO-NETZE

Im Rahmen des Aktionsprogramms zur Bekämpfung von Diskriminierungen hat die Europäische Kommission vier NRO-Netze auf EU-Ebene unterstützt, die die Rechte von Diskriminierungsopfern vertreten und verteidigen. Dabei stehen diese Netzwerke jeweils für einen Diskriminierungsgrund aus den Antidiskriminierungsrichtlinien der EU.

NRO befinden sich in einer zentralen Position, um zur Antidiskriminierungspolitik auf verschiedenen Ebenen – sowohl bei der Formulierung als auch bei der Umsetzung – durch Informationen und Expertenwissen ihrer Mitglieder beizutragen. „Indem wir die lokalen und nationalen Prioritäten wiedergeben, versuchen wir sicherzustellen, dass Entwicklungen auf europäischer Ebene im Leben der von Diskriminierung betroffenen Personen einen echten Unterschied machen“, sagt Pascale Charhon vom Europäischen Netz gegen Rassismus (ENAR).

Das Ziel der Finanzierung besteht darin, Dialoge und Netzwerke überall in der EU zu fördern und auszubauen. Es ist Bestandteil der Maßnahmen des Aktionsprogramms, die Handlungskompetenzen der im Bereich der Bekämpfung von Diskriminierungen tätigen Organisationen zu entwickeln und dabei die besonderen Merkmale der verschiedenen Formen von Diskriminierung zu berücksichtigen. Für ILGA-Europe, in der Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transsexuelle vertreten sind, ist der Informationsaustausch durch das Netzwerk ein wichtiger Aspekt. „Eine unserer zentralen Tätigkeiten ist die Stärkung der Kapazität unserer Mitgliedsorganisationen, damit sie durch europäische Vernetzung und den Austausch bewährter Verfahren aktiv werden können“, sagt Patricia Prendiville, die Direktorin der NRO.

EINE DOPPELSEITIGE ROLLE

Den Netzwerken obliegt eine wichtige doppelseitige Kommunikationsrolle. Auf der einen Seite hilft ihre praktische Erfahrung der Kommission, die verschiedenen Formen und Folgen von Diskriminierungen besser zu verstehen, sodass diese in die Antidiskriminierungspolitik einfließen können. Das Europäische Behindertenforum vertritt zum Beispiel durch seine nationalen Mitglieder 50 Millionen Menschen „und wir versuchen, sie in die Entwicklung und Durchführung der EU-Politik aktiv einzubinden“, erläutert Direktorin Carlotta Besozzi.

Auf der anderen Seite stellen sie für die Kommission einen Kanal dar, um die europäische Antidiskriminierungsgesetzgebung und die EU-Politiken zur Förderung einer allgemeinen Gleichbehandlung unter ihren jeweiligen Mitgliedsorganisationen bekannter zu machen. Anne-Sophie Parent von AGE, der Plattform für Senioren, fügt Folgendes hinzu: „Die NRO spielen eine entscheidende Rolle bei der Bereitstellung von Informationen und Unterstützung für potenzielle Opfer von Diskriminierung und der Förderung einer integrationsfreundlicheren Gesellschaft. Unser Ziel ist es, auf die Themen, die sie am meisten angehen, aufmerksam zu machen.“

AGE , ILGA Europe , ENAR und EDF (Europäisches Behindertenforum) erhalten insgesamt 3 Millionen EUR pro Jahr (aus unserem jährlichen Programmhaushalt in Höhe von 19 Millionen EUR) für ihre laufenden Kosten bis Ende April 2007.

Darüber hinaus unterstützt die Europäische Kommission eine Reihe kleinerer Organisationen auf europäischer Ebene, in denen Personen mit spezifischen Formen von Behinderungen vertreten sind. Die Kommission beabsichtigt zudem, ein Roma-Netzwerk auf EU-Ebene zu unterstützen; ein Aufruf zur Einreichung von Vorschlägen ist während des Jahres 2006 vorgesehen.



www.enar-eu.org



www.edf-feph.org



www.ilga-europe.org



www.age-platform.org

TEIL 4 SENSIBILISIERUNG FÜR RECHTE

EINFÜHRUNG

Es ist schwierig, gleiche, auf dem Papier bestehende Rechte durchzusetzen, es sei denn, die Betroffenen wissen um die Existenz dieser Gesetze. Dies gilt sowohl für Opfer von Diskriminierungen als auch für die Gesellschaften, in denen wir alle leben. Deshalb braucht die Öffentlichkeit insgesamt – einschließlich Menschen mit Behinderungen, Angehöriger ethnischer Minderheiten, älterer Menschen und Jugendlicher sowie Lesben, Schwuler und Bisexueller – Zugang zu Informationen über ihre Rechte und Pflichten nach dem Antidiskriminierungsrecht. Deshalb müssen die Betroffenen auch allgemeinere Aspekte zu Diskriminierung und den Wert von Vielfalt kennen und wissen, wie sich dies auf ihr Leben auswirkt.

BEWUSSTSEIN BEGÜNSTIGT UMSETZUNG

Das zweitgrößte Maßnahmenpaket, das durch das Aktionsprogramm der Gemeinschaft finanziert wird, versucht, diese Probleme in Angriff zu nehmen. Es zielt darauf ab, das Bewusstsein der EU-Rechtsvorschriften über Gleichbehandlung und ihre umfassende Politik zur Bekämpfung von Diskriminierungen zu fördern, einschließlich der Tätigkeiten und Ergebnisse des Aktionsprogramms an sich. Dies ist wichtig für die effektive Umsetzung und Durchsetzung von Antidiskriminierungsgesetzen und der darin enthaltenen Rechte und für die erfolgreiche Bekämpfung von Diskriminierungen.

Im Juni 2003 startete die Europäische Kommission eine breit angelegte EU-weite Informationskampagne, um ein positives Bild zu Vielfalt zu übermitteln und die Sensibilisierung für die EU-Antidiskriminierungsrichtlinien zu erhöhen. Die Kampagne unter dem Titel „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung“ wird auf Seite 22 ausführlicher beschrieben.

ERGÄNZENDE AKTIONEN

Zur Ergänzung dieser europaweiten Kampagne, für die EU-weit eine gemeinsame Identität und gemeinsame Botschaften Verwendung finden, werden durch das Aktionsprogramm außerdem nationale

Aktivitäten zur Sensibilisierung in den einzelnen Mitgliedstaaten kofinanziert. Diese Aktivitäten werden gemeinsam mit nationalen Regierungen organisiert, wobei die Prioritäten und Projekte auf die jeweiligen nationalen Hintergründe zugeschnitten sind. Einzelstaatliche Stellen sind oft am besten in der Lage, die Kommunikationsbedürfnisse in ihrem jeweiligen nationalen Kontext und die anzusprechenden Schlüsselakteure zu ermitteln.

Auf diese Weise kann das Programm bei der Übermittlung seines Anliegens - der Bekämpfung von Diskriminierung - seine eigene Erfahrung nutzen und aus zusätzlichen Ressourcen schöpfen.

Manche der unterstützten Aktivitäten umfassten Schulungskurse, Workshops und Seminare zur Antidiskriminierungsthematik, Konferenzen und hochrangige Veranstaltungen, spezielle Antidiskriminierungstage oder –Wochen sowie Handbücher, Leitfäden und Publikationen. Zu den verschiedenen Zielgruppen gehören junge Leute, Arbeitgeber, NRO und die breite Öffentlichkeit. Ein Beispiel – ein dänisches Projekt zur Sensibilisierung für den Nutzen von Vielfalt und der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz – wird auf Seite 25 untersucht.

SENSIBILISIERUNG – AUF DEM RECHTSWEG

Eine weitere wichtige Zielgruppe bei der Bekämpfung von Diskriminierungen sind die Rechtsberufe. Zu diesem Zweck unterstützte das Aktionsprogramm zudem eine Reihe spezifischer Seminare über die Antidiskriminierungsrichtlinien der EU. Die von der Europäischen Rechtsakademie im Auftrag der Kommission organisierten Kurse richteten sich an Richter, Staatsanwälte und Rechtsanwälte für die öffentliche und private Praxis. Bisher besuchten 258 Richter und Staatsanwälte und 198 Rechtsanwälte die Schulungskurse. Ein Teilnehmer, Pablo Aramendi – ein in Spanien praktizierender Richter – bringt seine Ansichten zu bestimmten Vorteilen der Schulung in einem Gespräch auf Seite 24 zum Ausdruck.

GLEICHE RECHTE ALLEN MITTEILEN

Die Botschaft zu übermitteln, dass Europa auf Vielfalt Wert legt und gegen Diskriminierung vorgeht, ist entscheidend für den Erfolg der europäischen Antidiskriminierungsmaßnahmen, darunter die Gleichbehandlungsrichtlinien und das Aktionsprogramm zur Bekämpfung von Diskriminierungen. Dies ist der einzige Weg, um die Rechte wirksamer zu gestalten und die Menschen über den Nutzen von Vielfalt für die Gesellschaft aufzuklären.

Kernstück des Programms ist eine auf fünf Jahre angelegte europaweite Informationskampagne, um auf die Arbeit der EU bei der Bekämpfung von Diskriminierungen aufmerksam zu machen. „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung“ wurde im Juni 2003 ins Leben gerufen und wird EU-weit bis Ende 2007 laufen. Seit der EU-Erweiterung 2004 haben auch die neuen Mitgliedstaaten an der Kampagne umfassend mitgewirkt.

VERSCHIEDENE KANÄLE NUTZEN

Die Kampagne zielt darauf ab, durch ein breites Spektrum von Kanälen, darunter Fernsehen, Presse, Seminare und Medienveranstaltungen, ein positives Bild von Vielfalt zu vermitteln. Zum Beispiel wurden zusammen mit Journalistenverbänden Seminare für Medienfachleute organisiert. Außerdem wurden Fernsehwerbespots, Pressemitteilungen per Video und O-Töne – kurze Statements der breiten Öffentlichkeit vor laufender Kamera – produziert. Broschüren, Flugblätter und Plakate werden genutzt, um gedruckte Informationen über die Antidiskriminierungsgesetzgebung der EU



und der Mitgliedstaaten bereitzustellen und eine Website über die Kampagne steht in allen 20 EU-Amtssprachen zur Verfügung.

Aber Vielfalt und Dialog sind nicht die einzigen Kernbotschaften – sie sind auch die Leitprinzipien der Kampagne, die europaweite, nationale und regionale Maßnahmen beinhaltet. Die Maßnahmen werden in enger Abstimmung und Zusammenarbeit mit Partnern in jedem EU-Mitgliedstaat entwickelt, einschließlich Ministerien, Gewerkschaften, Arbeitgebern, NRO und Jugendorganisationen. Zum Beispiel wurden Slogan, Logo und Design von Experten in Fokusgruppen in mehreren EU-Ländern erprobt und diskutiert sowie entsprechend überarbeitet.

AKTIVITÄTEN AUF EUROPÄISCHER, NATIONALER UND LOKALER EBENE

Bisher hat die Kampagne die Botschaft der Vielfalt mittels einer Truck-Tour durch Europa, bei der 40 Städte in 24 EU-Ländern besucht wurden, und durch „Run for Diversity“-Marathonläufe in 16 Städten vermittelt. Beide Veranstaltungen haben das Anliegen zur Bekämpfung von Diskriminierungen gut vermittelt, wobei die sich abhebenden Farben des Logos der Kampagne verwendet wurden. 2006 wird die Truck-Tour eine Reihe von arbeitsplatzbezogenen Veranstaltungen, zum Beispiel zu Hochschullaufbahnen, beinhalten, um den Schwerpunkt der Kampagne, d.h. Vielfalt und diskriminierungsfreie Arbeitsplätze, hervorzuheben. Der „Run for Diversity“ wird Firmen- und Jugendläufe umfassen.

Im Rahmen der Kampagne ist derzeit der dritte jährliche Journalistenpreis ausgeschrieben, der Journalisten für ihren Beitrag zu einem besseren Verständnis von Vielfalt und zur Bekämpfung von Diskriminierungen auszeichnet. Ein Handyfoto-Wettbewerb, über den der deutsch-französische Fernsehsender ARTE berichtete, und ein gesonderter Fotowettbe-

Schnappschuss vom MTV-Fotowettbewerb

werb in Zusammenarbeit mit MTV wurden ebenfalls organisiert. 2006 findet anlässlich der Kampagne ein EU-weiter Plakatwettbewerb statt, der sich an Kunst- und Grafikstudenten richtet und vom Erfolg eines ähnlichen Projekts auf nationaler Ebene in Polen inspiriert wird.

Die Wirkung der Kampagne vergrößerte sich jedes Jahr mit der zunehmenden Erweiterung ihrer Aktivi-

täten. So erhöhte sich zum Beispiel die Zahl der im Zusammenhang mit der Kampagne organisierten Veranstaltungen von 307 im Jahr 2004 auf 359 im Jahr 2005. Weitere Indikatoren wie die Zahl der Website-Besucher und die Berichterstattung in der Presse belegen ebenfalls das wachsende Interesse. Die Kampagne wird 2007 fortgesetzt; sie leistet dadurch einen Beitrag zu den Aktivitäten des Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle.

FAKTEN UND ZAHLEN ÜBER DIE INFORMATIONSKAMPAGNE

- Truck-Tour mit Stopps in 40 Städten in 24 Ländern, einschließlich Pressekonferenzen, Debatten, Konzerten, Rechtsberatungen und Besuchen durch Botschafter für Vielfalt
- „Run for Diversity“-Marathons in 16 Städten, darunter Veranstaltungen für Menschen mit Behinderungen
- 58 nationale „Botschafter für Vielfalt“ zur Vertretung der Kampagne
- Zwei EU-weite Fotowettbewerbe, drei Journalistenpreise und ein Plakatwettbewerb
- 666 nationale Veranstaltungen und 239 Medieninterviews im Zeitraum 2004-2005
- Maßgeschneidertes Informationsmaterial für 25 Mitgliedstaaten in 20 Amtssprachen
- 640 nationale Partner in 25 Ländern
- Presseberichte in 1304 Auszügen im Zeitraum 2004-2005

WEITERE INFORMATIONEN: www.stop-discrimination.info

DER RECHTSBERUF: RECHTE VERWIRKLICHEN

Pablo Aramendi Sánchez ist Richter am Arbeitsgericht (Juzgado de lo Social) in Madrid, wo er sich mit der Lösung von Konflikten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern und in Sozialversicherungsangelegenheiten befasst. Bei der von der Europäischen Rechtsakademie in Trier veranstalteten Seminarreihe für Rechtspraktiker war er sowohl Teilnehmer als auch Referent.

Was haben Sie bei den Schulungsseminaren in Trier gelernt? Wie haben sie zu Ihrem Verständnis des Antidiskriminierungsrechts beigetragen?

Bevor ich nach Trier ging, hatte ich bereits aufgrund meiner Richtertätigkeit einige Erfahrungen im Bereich

des diskriminierenden Verhaltens bei der Arbeit. Durch die Trierer Seminare habe ich aber vor allem gelernt, diese Erfahrung einem neuen Fundus gegenüberzustellen: dem europäischen Recht. Die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien, die in den Seminaren untersucht wurden (sowie alle anderen europäischen

Die Europäische Rechtsakademie schulte 456 Praktiker auf dem Gebiet der Antidiskriminierungsgesetzgebung



Rechtsvorschriften über die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts), führen neue Perspektiven bei der Anwendung des innerstaatlichen Rechts ein. Die Schulung half mir dabei, beides miteinander zu verbinden.

Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ist besonders relevant, wenn es um die Durchführung des Gemeinschaftsrechts geht. Dies ist ein weiterer Aspekt, der in den Seminaren behandelt wird und deshalb eine weitere Erkenntnis, die man durch die Teilnahme gewinnt.

Außerdem ist es interessant, Personen treffen zu können, die sich für den Kampf gegen Diskriminierung interessieren und in den verschiedenen nationalen Rechtssystemen in Europa tätig sind – dies eröffnet eine Vielzahl unterschiedlicher Perspektiven.

Wie wirkte sich die Antidiskriminierungsschulung für Sie in beruflicher Hinsicht aus?

Ich denke, dass mir durch die Schulung klar wurde, was es bedeutet, ein europäischer Richter zu sein. Sie trug außerdem dazu bei, dass ich einen Schluss zog, der für mich entscheidend ist: Es gibt gewisse Grenzen, wie Unternehmen ihre Angestellten im Alltag behandeln können, Grenzen, die nicht überschritten werden dürfen, das heißt die Achtung der Würde und der Grundrechte der Arbeitnehmer. Ein Richter, der wie ich tagtäglich Arbeitsstreitigkeiten beilegen muss, sollte immer vor Augen haben, dass dies ein für seine Arbeit verpflichtender Grundsatz ist.

Welche Arten von Antidiskriminierungsfällen haben Sie in der Praxis erlebt?

Meine Erfahrung im Antidiskriminierungsbereich war sehr unterschiedlich, sowohl bevor ich nach Trier ging, als auch seitdem.

In Spanien sind Streitigkeiten über die Diskriminierung aus Geschlechtsgründen recht häufig. Üblicherweise handelt es sich um eine Situation, in der eine Arbeitnehmerin schwanger ist. Diskriminierungsvorwürfe aus anderen Gründen sind weniger häufig. Dies bedeutet aber nicht, dass es keine anderen Arten von Diskriminierung gibt. Vielmehr ist es noch immer schwierig für die Betroffenen, vor Gericht zu klagen. Besonders betroffen sind davon Einwanderer, die oft aufgrund der Rasse diskriminiert werden.

Aus meiner eigenen Erfahrung kann ich berichten, dass ich Streitigkeiten bezüglich der sexuellen Ausrichtung, einer Behinderung, des Alters und natürlich des Geschlechts beilegen konnte. Diese Rechtssachen wurden durch Anwendung des innerstaatlichen spanischen Rechts entschieden, indem von den europäischen Richtlinien nach ihrer Umsetzung in Spanien Gebrauch gemacht wurde.

In anderen Fällen musste ich mich an den Europäischen Gerichtshof wenden, um ihn bei der Auslegung der Gemeinschaftsrichtlinien um Rat zu fragen. So beispielsweise in der Rechtssache Merino, in der es um die Geschlechtergleichstellung beim Mutterschaftsurlaub ging, der Rechtssache Chacón, deren Ausgang noch offen ist und in der ich im Wesentlichen gefragt habe, ob eine Krankheit eine Behinderung ist, und in der Rechtssache Palacios, in der ich die Frage gestellt habe, ob das europäische Recht mit einem spanischen Gesetz über den Zwangsruhestand kollidiert.

WEITERE INFORMATIONEN: www.era.int

MIA – FÜR VIELFALT AM ARBEITSPLATZ

Susanne Nour

Susanne Nour leitet das MIA-Projekt am dänischen Menschenrechtsinstitut. Sie war Autorin des Buches „Diversity in the Workplace – when we are equal but not the same“, das als Teil der Initiative veröffentlicht wurde.

MIA ist die dänische Abkürzung für „Vielfalt am Arbeitsplatz“ und gleichzeitig der Titel des Themenschwerpunkts zu „Vielfalt und Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt“ des dänischen Instituts für Menschenrechte. Die Initiative „Vielfalt am Arbeitsplatz“ fördert die Integrationsbereitschaft von Unternehmen. Dabei wird die Tatsache, dass alle Mitarbeiter verschieden sind, erkannt und gewürdigt. Überdies wird festgestellt, dass manche Unterschiede mehr Widerstand und Hindernisse hervorrufen als andere und deshalb eines besonderen gesetzlichen Schutzes gegen Diskriminierungen bedürfen. MIA ist bemüht, das Bewusstsein für Diskriminierungen und die Förderung von Vielfalt zu stärken und daher gegen die meistverbreitete Ansicht vorzugehen: dass Unterschiede Probleme darstellen und Vielfalt sie und nicht uns angeht.

EIN MODELL FÜR DIVERSITY MANAGEMENT

Im Jahr 2005 veröffentlichten wir ein Buch über die Vielfalt am Arbeitsplatz, das zu der gesamteuropäischen Diskussion über Arbeitsplatzstrategien zur Förderung von Vielfalt und Bekämpfung von Diskriminierungen beitrug. Wir entwickelten ein „MIA-Modell“ für Diversity Management als Orientierungsinstrument für Fachleute mit praktischer Erfahrung im Bereich Vielfalt und Chancengleichheit. Das Modell beruht auf einem Dialog, den wir mit Wirtschaftsexperten, NRO und anderen führten, und es spiegelt die zahlreichen Beispiele von Geschäftspraktiken wider, die im Rahmen des MIA-Preises eingereicht wurden.

Das Modell verdeutlicht, wie sich eine auf *Rechten basierende* und eine *ressourcenorientierte* Denkweise in der Praxis des Diversity Managements ergänzen – es handelt sich um einen dynamischen Prozess, bei dem mehr Vielfalt dem Unternehmen neue Chancen eröffnet und gleichzeitig die Notwendigkeit vergrößert, Chancengleichheit für alle zu gewährleisten.

ANERKENNUNG DER UNTERNEHMENSLEISTUNG

Als Teil unserer Sensibilisierungsmaßnahmen verleihen wir öffentlichen und privaten Unternehmen in Dänemark den

jährlichen MIA-Preis für hervorragende Leistungen bei der Förderung von Vielfalt und der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz durch Unternehmensstrategien und Management. Eine hochkarätige Jury aus Vertretern der größten Arbeitgeberorganisationen bewertet die teilnehmenden Unternehmen und nominiert die Preisträger in drei Kategorien: kleine und mittlere Unternehmen, öffentliche Großunternehmen und private Großunternehmen.

Außerdem entwickelten und verteilten wir ein benutzerfreundliches Bewertungsinstrument, das Unternehmen verwenden können um sicherzustellen, dass ihre Beschäftigten gegen Diskriminierungen geschützt sind und dass das Unternehmen selbst die Antidiskriminierungsgesetzgebung des Landes und der EU erfüllt. Wir bieten Unternehmen im Bedarfsfall Orientierung und Beratung oder allgemeine Anleitung in dem Bereich an. Und wir fördern aktiv Diversity Leadership durch öffentliche Debatte, Medienarbeit und bereiten derzeit einen Werbeblock im dänischen Fernsehen vor.

VIELFALT AUF DIE TAGESORDNUNG SETZEN

Der größte Erfolg der Initiative besteht darin, in Dänemark eine neue Agenda für Diskussionen über Vielfalt und Diversity Management festzulegen. Das Argument, das in allen unseren Aktivitäten zum Ausdruck kommt, ist die Tatsache, dass Vielfalt und Gleichbehandlung Hand in Hand gehen!

Ein weiteres Ergebnis besteht darin, dass mehrere dänische Unternehmen unsere fünf Grundsätze für Vielfalt übernommen haben, wenn sie sich mit dem Thema Vielfalt auseinandersetzen. Der MIA-Preis ist zudem mit einem hohen Ansehen verbunden und bildet für die Unternehmen einen Anreiz, Initiativen für Vielfalt zu ergreifen. Uns gelang es, auf fortlaufender Basis eine Sensibilisierung und ein Verständnis zu bewirken, dass die Vorteile der Vielfalt nicht genutzt werden können, sofern man nicht gleichzeitig aktiv daran arbeitet, die Chancengleichheit sicherzustellen.

TEIL 5 AUSBLICK: BEKÄMPFUNG DER DISKRIMINIERUNG NACH 2006

Die Aktivitäten des Aktionsprogramms der Gemeinschaft neigen sich während der Jahre 2006 und 2007 ihrem Ende zu. Aber dies bedeutet nicht, dass die Arbeit der EU bei der Bekämpfung von Diskriminierungen beendet ist. Vielmehr wird ein neues Förderprogramm aufgelegt, das nicht nur Antidiskriminierungsmaßnahmen unterstützt, sondern auch Initiativen in den Bereichen Geschlechtergleichstellung, soziale Eingliederung, Arbeitsbedingungen und Beschäftigung. 2007 wurde zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle ausgerufen, um der Bekämpfung von Diskriminierungen und der Förderung von Vielfalt neuen Auftrieb zu geben und auf den Errungenschaften des Aktionsprogramms aufzubauen.

Zwischen 2001 und 2006 spielte das Aktionsprogramm der Gemeinschaft eine Schlüsselrolle bei der Sensibilisierung für die Diskriminierungsthematik und bei der Entwicklung der Fähigkeiten von Betroffenenengruppen, Diskriminierungen zu bekämpfen. Zu diesem Ergebnis kamen Ernst & Young als externe Bewerter des Aktionsprogramms. Im Abschlussbericht über die Ziele, Strategie, Methoden und Aktivitäten des Programms seit 2001 bekräftigte Ernst & Young deren Kohärenz und stetig bessere Zielorientierung. Vor allem bei der Sensibilisierung für Diskriminierungen unter Schlüsselakteuren und der breiten Öffentlichkeit sowie bei der Entwicklung der Handlungskompetenzen von Organisationen, insbesondere NRO, wurden Fortschritte erzielt - ungeachtet mancher Anfangsprobleme, die ein Überdenken der grenzüberschreitenden Initiativen erforderten. In der Bewertung wurde zudem die wichtige Rolle hervorgehoben, die das Programm dabei spielte, die Rechtsvorschriften der EU zur Bekämpfung von Diskriminierung umzusetzen und durchzusetzen – sowohl in Bezug auf den europä-

ischen Mehrwert als auch auf einen besseren Schutz vor Diskriminierung.

PROGRESS: UMFANGREICHE SOZIAL PROGRAMME

Ab 2007 wird ein neues Finanzierungsprogramm anlaufen, das die Aktivitäten des Aktionsprogramms zur Bekämpfung von Diskriminierungen fortsetzt und weiterentwickelt. Das Gemeinschaftsprogramm für Beschäftigung und soziale Solidarität, das unter der Bezeichnung PROGRESS laufen soll, wird die Antidiskriminierungsaktivitäten neben denen, die Geschlechtergleichstellung, soziale Ausgrenzung, Beschäftigung und Arbeitsbedingungen abdecken, konsolidieren. Ziel ist es, die allgemeineren EU-Ziele in der Beschäftigungs- und Sozialpolitik zu unterstützen. Für die Programmlaufzeit von 2007 bis 2013 hat die Kommission für PROGRESS ein Gesamtbudget von ungefähr 630 Millionen EUR vorgeschlagen.

Die allgemeinen Ziele des Programms ähneln denen des Aktionsprogramms zur Bekämpfung von Diskriminierungen, darunter die Verbesserung von Kenntnissen durch Analyse und Bewertung, die Entwicklung statistischer Instrumente und Indikatoren, die Unterstützung bei der Umsetzung des EU-Rechts, die Förderung der Vernetzung und der Austausch bewährter Verfahren sowie die Sensibilisierung und Entwicklung von Handlungskompetenzen von Netzwerken.

Insbesondere Abschnitt 4 des Programms wird der effektiven Implementierung der Nichtdiskriminierung aus den fünf Gründen gewidmet sein, die in den EU-Rechtsvorschriften aus dem Jahr 2000 zur Gleichbehandlung dargelegt sind: Rasse oder ethnische Her-

kunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Ausrichtung. Das Programm wird zudem die Einbeziehung von Antidiskriminierungsthemen unterstützen und dabei das Anliegen der Gleichbehandlung in verschiedene Politikbereiche einfließen lassen.

EUROPÄISCHES JAHR: EIN NEUER ANTRIEB GEGEN DISKRIMINIERUNG

Im Jahr 2007 wird außerdem eine zweite wichtige Entwicklung für die Antidiskriminierung eintreten: das Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle. Aufbauend auf dem seit 2001 verzeichneten Erfolg des Aktionsprogramms zur Bekämpfung von Diskriminierungen wird es einen neuen Auftrieb geben, um die Chancengleichheit für alle in der EU in die Tat umzusetzen. Dabei soll die Chancengleichheit in allen Bereichen des Alltagslebens, in denen ungerechte und ungleiche Behandlungen auftreten können – am Arbeitsplatz, in der Schule, Ausbildung oder im Gesundheitswesen – und darüber hinaus die Vielfalt als Quelle der Stärke für die Europäische Union gefördert werden. Das Europäische Jahr wird die Arbeit der EU fortsetzen, die sich an die Öffentlichkeit wendet und die Menschen für ihre Rechte auf Chancengleichheit sensibilisiert.

Unzählige verschiedene Aktivitäten werden in der Europäischen Union auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene unter dem Banner des Europäischen Jahres durchgeführt. Davon werden auch viele auf europäischer Ebene stattfinden, darunter:

- eine Erhebung über die Meinung der Europäer zu Diskriminierung;
- eine EU-weite Informationskampagne über das Jahr und die Gleichstellungspolitiken und –rechtsvorschriften der EU im Allgemeinen;



- ein „Gleichstellungsgipfel“ von Ministern und Leitern von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Nichtregierungsorganisationen, um das Thema Gleichstellung und Nichtdiskriminierung zu diskutieren.

Um möglichst bürgernah zu sein, werden die meisten Aktivitäten auf nationaler, regionaler oder lokaler Ebene stattfinden. Jeder EU-Mitgliedstaat wird der Europäischen Kommission seine Ideen und Strategien für das Jahr unterbreiten. Hierzu müssen die Mitgliedstaaten intensiv die an dem Jahr teilnehmenden Organisationen und Gruppen konsultieren, einschließlich der Sozialpartner und Vereinigungen, die mit Personen konfrontiert sind, die Diskriminierungen ausgesetzt waren oder davon betroffen sein könnten.

Weitere Informationen zu diesem Jahr und der Antidiskriminierungspolitik der EU auf der Website der EU-Kommission unter:
www.eu.int/comm/antidiscrimination

WEITERE INFORMATIONEN:
www.eu.int/comm/antidiscrimination

Europäische Kommission

**Chancengleichheit verwirklichen: Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur
Bekämpfung von Diskriminierungen**

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

2006 — 27 S. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-79-01651-2

VERKAUF UND ABONNEMENTS

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

Wie erhält man eine bestimmte Veröffentlichung?

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

Wie erhält man das Verzeichnis der Vertriebsstellen?

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

„Chancengleichheit verwirklichen: Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen“ wird im Rahmen des gemeinschaftlichen Aktionsprogramms zur Bekämpfung von Diskriminierungen 2001-2006 veröffentlicht. Dieses Programm wurde von der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit der Europäischen Kommission als praktisches Hilfsmittel zur Sicherstellung der effektiven Umsetzung der beiden Richtlinien über „Rasse und ethnische Herkunft, Alter, sexuelle Ausrichtung, Behinderung, Religion und Weltanschauung“ auf den Weg gebracht. Das Sechsjahresprogramm richtet sich in erster Linie an alle Menschen und Organisationen in der EU25, den EFTA-Ländern und den EU-Bewerberländern, die sich im Hinblick auf die Entwicklung zweckdienlicher und effektiver Anti-Diskriminierungsgesetze und -politiken engagieren.

Das Aktionsprogramm verfolgt drei Hauptziele:

1. Vertiefung des Verständnisses der mit Diskriminierung zusammenhängenden Fragen;
2. Entwicklung der Fähigkeit, Diskriminierung effektiv anzugehen;
3. Förderung der dem Kampf gegen Diskriminierung zugrunde liegenden Werte.

In diesem Sinne sind die im Rahmen des Programms geförderten Aktivitäten darauf ausgelegt, Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Ausrichtung zu analysieren, zu bewerten, zu entwickeln und für solche Maßnahmen zu sensibilisieren.

<http://www.europa.eu.int/comm/antidiscrimination>

Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts werden im Rahmen getrennter Rechtsinstrumente behandelt. Für weitere Informationen über Gemeinschaftspolitiken, Gesetze und Aktivitäten in Bezug auf Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts wenden Sie sich bitte an das Referat für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit.

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_de.htm

Ansprechpartnerin des Referats Anti-Diskriminierung und Beziehungen zur Bürgergesellschaft:

Stefan Olsson

Referatsleiterin

Referat D3

Europäische Kommission

200 rue de la Loi

B-1049 Brüssel

E-Mail: empl-antidiscrimination@cec.eu.int

