Gleiche **Rechte** In der **Praxis**

Ausgabe 8. Herbst 2007

Das Informationsblatt des Aktionsprogramms der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen

Inhalt

Editorial 1

EU-Programm und politische Entwicklungen 2-5

Europäisches Jahr: eine Chance für alle

PROGRESS 2007

Nachrichten & Veranstaltungen 6

Bericht über die Kampagne 7

Schwerpunktthema 8-11

Das Aktionsprogramm der EU – Finanzierungsstudien und Forschung im Zusammenhang mit Antidiskriminierungsfragen

Übersicht Veröffentlichungen 12

Für Vielfalt Gegen Diskriminierung

Ein runder Abschluss für ein Jahr des Fortschritts und der Chancen

Editorial von Stefan Olsson, Leiter des Referats „Bekämpfung von Diskriminierungen, Zivilgesellschaft“ der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit der Europäischen Kommission

2007 haben die Europäische Union und ihre Mitgliedstaaten echte Fortschritte bei der Bekämpfung von Diskriminierungen erzielt.

Das Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle hat allein schon dadurch sehr viel bewegt, dass dem Thema Gleichstellung oberste Priorität verliehen und das Bewusstsein für unsere Rechte und unsere Verantwortung in Europa geschärft wurde.

Als besonderer Erfolg des Jahres kann bereits jetzt verbucht werden, dass in den 30 Ländern, in denen das Jahr begangen wird, ein breites Spektrum von Akteuren mobilisiert wurde. Finanziert werden über 400 Initiativen mit Schulen, Unternehmen, Gewerkschaften, Gleichbehandlungsstellen und vielen Basisorganisationen. Die Aktivitäten umfassen TV- und Radiospots zur Sensibilisierung gegenüber Diskriminierungen sowie Sportveranstaltungen und Musikfestivals, Medienseminare, Wettbewerbe für Kinder und Auszeichnungen für Unternehmen für innovative Diversity-Strategien. Das Europäische Jahr hat auch die Geschlechterfrage mit den fünf Diskriminierungsgründen gemäß den Richtlinien von 2000 in Verbindung gebracht mehr auf Seite 2).

Stefan Olsson, Europäische Kommission

Zusätzliche Unterstützung kam über die Kampagne „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung“ mit der bis dato längsten Truck-Tour und anderen Aktivitäten (siehe Seite 7).

Das Programm für Beschäftigung und soziale Solidarität (besser bekannt als PROGRESS) begann Anfang des Jahres und läuft derzeit auf Hochtouren. Wie auch das Europäische Jahr bringt es die Geschlechterfrage und andere Antidiskriminierungsaktivitäten zusammen. So werden auch die Bereiche Beschäftigung, soziale Eingliederung und Arbeitsbedingungen in einem einheitlichen Programm für Politikentwicklung und Maßnahmen zusammengefasst.

Durch die Zusammenlegung der verschiedenen Themen in einem Programm sind die Kommission und die Stakeholder gezwungen, noch stärker als vorher gemeinsam über diese Bereiche nachzudenken. Des Weiteren werden so Überschneidungen vermieden und Synergien herausgestellt. Zudem wird die Unterstützung, die wir den Stakeholdern zukommen lassen, vereinfacht und rationalisiert (weitere Nachrichten zu PROGRESS auf Seite 4).

PROGRESS eröffnet neue Dimensionen, ohne dabei mit der Vergangenheit zu brechen. Im Bereich Antidiskriminierung des Programms werden viele Aktivitäten aus dem Gemeinschaftsaktionsprogramm weitergeführt und weiterentwickelt. Positive Maßnahmen, Medien und Vielfalt sowie Unternehmen und Vielfalt sind nur einige wenige Themen, die dieses Jahr im Rahmen von PROGRESS behandelt werden. Wir werden auch weiterhin viele hervorragende Sensibilisierungsprojekte in den Mitgliedstaaten finanzieren und zahlreiche, auf EU-Ebene operierende Organisationen, die sich für AntiDiskriminierung einsetzen, unterstützen.

Eines der starken Merkmale des Gemeinschaftsaktionsprogramms war die Qualität der Veröffentlichungen. Im Schwerpunkthema dieser Ausgabe des Newsletters (Seiten 8-11) werden einige dieser Highlights zusammenfassend vorgestellt.

Der Newsletter selbst war eine der meistgelesenen Veröffentlichungen. Die achte Ausgabe, die von tausenden Abonnenten und Online-Lesern gelesen wird, ist die letzte in diesem Format. Danke für Ihr Interesse! Wir freuen uns darauf, die nächste Phase des Newsletters zu gegebenem Zeitpunkt ankündigen zu können.

Europäisches Jahr: eine Chance für alle

Das Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle startete Ende Januar in Berlin mit dem allerersten Gleichstellungsgipfel. Als Partner beim Eurovision-Schlagerwettbewerb im Mai erreichte es eine europaweite Zuhörerschaft. Es ist jedoch die Vielzahl der kleineren, lokalen und regionalen Ereignisse, durch die das Jahr sich am stärksten auszeichnet.

"Es ist kein Zufall, dass 2007 das 'Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle' wurde: Vor fünfzig Jahren wurden die Römischen Verträge unterzeichnet. Heute bekräftigen wir mit dem Europäischen Jahr, dass die Gleichheit aller vor dem Gesetz und das Recht auf ein Leben ohne Diskriminierung Grundwerte Europas sind." Dies erklärte Kommissar Vladimír Špidla bei der Eröffnungskonferenz des Europäischen Jahres Ende Januar in Berlin. Der Kommissar rief dabei zu einer breiten öffentlichen Debatte zu den vier Schwerpunktthemen des Jahres auf:

Rechte, Vertretung, Anerkennung sowie Respekt und Toleranz. Seitdem werden in den 30 Teilnehmerländern mehr als 400 „Aktionen" durchgeführt, die direkt über das Budget des Jahres finanziert werden. Viele weitere Aktionen werden im Rahmen des Jahres noch folgen. Jedes Land hatte seine eigene Eröffnungsveranstaltung, die von Prominenten aus Politik, Wirtschaft, Kultur und Zivilgesellschaft mitgestaltet wurde.

Unter anderem durch diese Veranstaltungen und die Partnerschaft mit dem Eurovisions-Schlagerwettbewerb im Mai erhielt das Europäische Jahr ein hochwertiges Profil. Durch die Aufklärung über das Konzept der Gleichbehandlung und die Förderung der Debatte über Gleichstellungsfragen arbeitet das Europäische Jahr auf eines seiner Hauptziele hin: die Sensibilisierung für Rechte und Verantwortung im Zusammenhang mit Diskriminierung und Vielfalt in Europa. Dies ist und bleibt eines der Hauptanliegen. Bei einer im Frühjahr veröffentlichten Eurobarometer-Umfrage wurde hervorgehoben, dass nur ein Drittel der Europäer sich ihrer Rechte auf Nichtdiskriminierung bewusst sind.

Das Gros der Aktivitäten des Jahres wurde von den in jedem der 30 Teilnehmerländern ernannten nationalen Durchführungsstellen in enger Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft und den Sozialpartnern festgelegt. Sie werden für und von Menschen auf regionaler und kommunaler Ebene organisiert. Den Kern des Jahres bilden daher die vielen Einzelaktivitäten, die auf den verschiedensten Schauplätzen stattfinden, wie etwa im Rahmen von Expertenseminaren, in Betrieben oder in Schulen.

Unter dem Motto des Jahres kam ein breites Spektrum von Akteuren und Problemstellungen zusammen. Hochrangige Politiker haben Debatten und Diskussionen über Gleichstellungsfragen und Gleichbehandlungsbedarf mit der Zivilgesellschaft geführt. Dadurch wurde die Arbeit der aktiven Netzwerke und der Beteiligten abgerundet und das Prinzip der Gleichstellung bei einem neuen und breiteren Empfängerspektrum propagiert. Ein wichtiges Merkmal ist, dass alle sechs von den EG-Rechtsvorschriften abgedeckten Diskriminierungsgründe vermittelt werden: Geschlecht, Alter, Rasse/

ethnischer Ursprung, Religion/Weltanschauung, Behinderung und sexuelle Ausrichtung. Wo immer es möglich ist, soll aufgezeigt werden, wie diese Gründe miteinander im Zusammenhang stehen, insbesondere durch die Hervorhebung des Problems der Mehrfachdiskriminierung.

Doch das Jahr beinhaltet weit mehr als nur Veranstaltungen. Mehrere Studien wurden veröffentlicht und sind auf der Website des Jahres abrufbar. Darin wurde die Einstellung der Menschen gegenüber der Umsetzung von Rechtsvorschriften und deren Auswirkungen in den verschiedenen Ländern unter die Lupe genommen. Derzeit laufen mehrere weitere Studien auf nationaler Ebene, insbesondere zur Behebung des Datenmangels und dem Nachweis von Diskriminierung gegen verschiedene Gruppen.

Weitere sollen folgen. Einige Länder haben vor, Gleichstellungs- und Diversitätsthemen eine ganze Woche zu widmen. Nach Rumänien mit seiner Diversitätswoche am Schwarzen Meer Mitte August beginnt am 17. September in Finnland die Woche der Chancengleichheit und am 20. Oktober in Belgien die 10 Gleichstellungstage. Diese und weitere Aktivitäten werden die Dynamik des Jahres fortführen, bevor es bei der Schlusskonferenz in Lissabon am 19. und 20. November seinen krönenden Abschluss findet. EU-weit werden vergleichbare Abschlussveranstaltungen auf nationaler Ebene stattfinden.

2007 hat das Veranstaltungsjahr zur bislang stärksten Thematisierung von Gleichstellungsfragen geführt. Um eine dauerhafte Wirkung zu erzielen, muss auf den neuen und verstärkten Netzwerken sowie auf den in diesem Jahr errichteten Partnerschaften aufgebaut werden. Dieses Jahr wird dem Europäischen Jahr des Interkulturellen Dialogs 2008 den Weg ebnen – eine ausgezeichnete Gelegenheit, um die Themen Dialog und Toleranz weiterhin ganz oben auf die Agenda zu setzen.

PROGRESS 2007

PROGRESS – das neue integrierte EU-Programm für Beschäftigung und Solidarität – ist Anfang dieses Jahres offiziell angelaufen. Unter PROGRESS werden Finanzierungsprogramme aus insgesamt fünf Bereichen oder „Strängen“ zusammengeführt: Beschäftigung, soziale Eingliederung, Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie Antidiskriminierung und Vielfalt. Was also deckt dieses Finanzierungsprogramm ab?

PROGRESS unterstützt mit einem Haushalt von über 700 Millionen Euro bis Ende 2013 die in der Sozialagenda[1] festgelegten Ziele und trägt zur umfassenderen EU-Strategie für Beschäftigung und Wachstum bei.

In einem der Teilbereiche von PROGRESS finden sich die Maßgaben aus dem Gemeinschaftsaktionsprogramm zur Bekämpfung der Diskriminierung (2001-06) wieder: im Politikbereich „Nichtdiskriminierung und Vielfalt“. PROGRESS setzt diese Linie fort, dient als Grundlage für weitere Aktivitäten und führt sie mit anderen Bereichen aus dem Gebiet Beschäftigung und Soziale Angelegenheiten zusammen.

Was ist nun positiv an diesem Ansatz? Zum einen hat es zu mehr Klarheit bei den Stakeholdern geführt, die die europäischen Fördergelder in Anspruch nehmen. Inzwischen gibt es zwei Hauptzugangsquellen für Zuschüsse – der Europäische Sozialfonds, der von den Mitgliedstaaten verwaltet wird – und PROGRESS, das von der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit der Europäischen Kommission verwaltet wird.

Zum anderen werden die Akteure so verpflichtet, in diesen Themenbereichen zusammenzuarbeiten, was Überschneidungen vermeiden und Synergien schaffen soll. Dies trifft nicht zuletzt auch auf die Kommission selbst zu, die die Verknüpfungen zwischen den verschiedenen Bereichen immer mehr verstärkt. Zur Verwirklichung dieses Ziels ist es hilfreich, ein einziges Programm mit einem Hauptausschuss zu haben, der einen Überblick über die Umsetzung hat.

Auf den besten Elementen des Aktionsprogramms aufbauen

Ein neues Programm bietet neue Möglichkeiten – einen Bruch mit der Vergangenheit bedeutet PROGRESS jedoch nicht. Förderfähig sind die Entwicklung von Handlungskompetenzen sowie Sensibilisierung und Analysen. Da dies gleichzeitig auch zentrale Bereiche des Gemeinschaftsaktionsprogramms sind, gewährleistet PROGRESS die Kontinuität und birgt außerdem die Chance in sich, auf den Erfahrungen vorausgegangener Arbeit aufzubauen.

Stärkung der Kapazität von Organisationen

Die Unterstützung für Netzwerke von Nichtregierungsorganisationen (NRO) wird im Rahmen von PROGRESS fortgesetzt. Die mit dem Gemeinschaftsaktionsprogramm gewonnene Erfahrung hat gezeigt, dass die Netzwerke Multiplikatoren für die Botschaften im Zusammenhang mit den Rechten und Pflichten im Rahmen der EG-Vorschriften sind. Außerdem verfeinern die NRO zunehmend ihre Methoden zur Auswahl von Problemstellungen und bringen sie verstärkt bei der Kommission vor. Mit PROGRESS soll diese bilaterale Kommunikation und Zusammenarbeit weiter ausgebaut werden.

Zuschüsse werden auch zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Gleichbehandlungsstellen in der EU vergeben. Das Netzwerk der Gleichbehandlungsstellen, „EQUINET“, wird mit Geldern zum Auf- und Ausbau seiner Tätigkeit bedacht.

Sensibilisierung für Diskriminierungsfragen

Eine Medienkampagne wird auf der fünfjährigen Tätigkeit unter dem Motto der Kampagne „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung“ aufbauen (aktuelle Nachrichten zur Kampagne siehe Seite 7). Oberstes Ziel ist es, ein breiteres Publikum zu erreichen und die allgemeine Öffentlichkeit stärker für diese Probleme zu sensibilisieren.

Ein erster Schritt in diese Richtung ist der Aufbau einer Partnerschaft mit den Medien. Dies ist entscheidend, will man ein besseres Verständnis – d.h. eine stärkere Transparenz – der

[1] *Die 2000 lancierte und 2005 überarbeitete Sozialagenda enthält die Verpflichtung der Europäischen Union, sich für Beschäftigung einzusetzen, die Armut zu bekämpfen und die Chancengleichheit zu fördern.*

Gleichstellungsthemen gewährleisten, die von den Rundfunk- und Fernsehanstalten ausgestrahlt und den Print- und Online-Medien verbreitet werden.

Das Element der Schulung – zentraler Bestandteil des Gemeinschaftsaktionsprogramms – wird unter PROGRESS weitergeführt. Mit PROGRESS werden weiterhin auch Schulungsseminare für diese beiden Zielgruppen unterstützt – beide maßgebliche Akteure und Multiplikatoren.

Auch über die Veröffentlichungen, die Jahreskonferenz und den Gleichstellungsgipfel der Europäischen Kommission werden denjenigen, die in diesem Bereich tätig sind, Hintergrundinformationen – und entscheidende Netzwerkmöglichkeiten – geboten.

Eine Finanzierung werden auch nationale Projekte zur Erhöhung der Sensibilisierung gegenüber Antidiskriminierungsfragen, einschließlich entsprechender Rechtsvorschriften, erhalten. Hierdurch kann sich jedes Land auf eine bestimmte Zielgruppe und Aktivität konzentrieren, darunter Schulungen für Rechtsanwälte und NRO, die Zusammenarbeit mit jungen Menschen oder die Unterstützung der Kommunikation von Gleichbehandlungsstellen.

Forschung und Analyse

Die Wirtschaft wird nach wie vor Schlüsselpartner und prioritärer Aktionsbereich für den Einsatz für Gleichstellung sein. „Geschäftsnutzen von Vielfalt am Arbeitsplatz“, veröffentlicht 2005 im Rahmen des Gemeinschaftsaktionsprogramms, war ein bedeutender erster Schritt hin zur Entwicklung eines Verständnisses der Vorteile von Vielfalt, sowohl für die einzelnen Unternehmen selbst als auch für die Wirtschaft insgesamt (siehe Schwerpunktthema: Veröffentlichungen, Seiten 8-11).

Dieser Ansatz wird jetzt aufgegriffen und fortgesetzt. Die Europäische Kommission wird Aktivitäten zur Förderung und Weiterentwicklung dieses Nutzens bezuschussen. Sie wird eine Studie finanzieren, die aktuelle Umfragen über Strategien des Diversitätsmanagements beinhaltet und die Innovation und Kreativität in Unternehmen genauer unter die Lupe nimmt.

Weitere zukünftige Studien werden einen Bericht über die aktuelle Situation im Zusammenhang mit positiven Maßnahmen umfassen, der wiederum Empfehlungen für die nächsten Schritte enthalten wird. Ein Bericht über Mehrfachdiskriminierung wird Fälle anführen, in denen mehrere Diskriminierungsgründe gleichzeitig eine Rolle spielen; eine andere Studie wird einen Einblick in die Stellung der Antidiskriminierung in der Medienlandschaft liefern. Dabei wird das Netzwerk der Rechtsexperten auch weiterhin einen wichtigen Anteil an den diesbezüglichen Veröffentlichungen haben. Zudem existieren Pläne zur Errichtung eines äquivalenten Netzwerks aus Experten für Sozioökonomie.

Künftige Projekte

- Aktivitäten zur Förderung und Entwicklung der Unterschiedlichkeit in Unternehmen
- Studie über positive Maßnahmen in der Europäischen Union
- Errichtung von Dreijahrespartnerschaften mit Netzwerken auf EU-Ebene
- Studie betreffend Medien und Diversität

Weitere Informationen:
www.ec.europa.eu/antidiscrimination

Neue Aktivitäten

Der integrierte Charakter von PROGRESS begünstigt einen Politikbereiche übergreifenden Ansatz. Welche Verbindungen bestehen zwischen den verschiedenen Bereichen, und wie kann uns ein besseres Verständnis dieser Verbindungen beim besseren Umgang mit den Problemen und der Bewältigung der Herausforderungen helfen?

Im Bereich Nichtdiskriminierung zum Beispiel ebnet PROGRESS den Weg für den Aufbau eines besseren Verständnisses, insbesondere in Bezug auf Mehrfachdiskriminierung. Eine Studie über Roma-Frauen könnte dies praktisch veranschaulichen. Welche Rollen spielen die multiplen Faktoren von ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht und sozialer Situation bei der Diskriminierung oder Ausgrenzung, die diese Frauen unter Umständen erfahren?

Zusammen mit der Mehrfachdiskriminierung waren positive Maßnahmen ein Schwerpunkt in diesem ersten Jahr von PROGRESS. Die Wahl der zentralen Themen für 2008 wird von der Europäischer Kommission und den Mitgliedstaaten noch diskutiert.

Mit dem Antidiskriminierungsansatz im Rahmen von PROGRESS soll nicht nur eine größere Bandbreite von Themenbereichen, sondern auch ein breiteres Spektrum von Akteuren einbezogen werden. Der Europäischen Kommission ist daran gelegen, alle Stakeholder einzubeziehen. So wird sie beispielsweise mit den Gewerkschaften enger zusammenarbeiten.

Die Vermischung der Kontinuität des Aktionsprogramms mit Innovation und neuen Dimensionen verschafft PROGRESS eine solide Basis für die nächsten sechs Jahre.

Termine

11.–12. Oktober 2007:

Europäisches Parlament der Chancengleichheit, Brüssel, Belgien
Konferenz mit Mitgliedern des Europäischen Parlaments, den Sozialpartnern, der Zivilgesellschaft und Forschern- mit Schwerpunkt auf dem Thema zukünftiger EU-Rechtsvorschriften und -Politik im Bereich Antidiskriminierung

19.–20. November 2007

Schlusskonferenz des Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle 2007, Lissabon, Portugal
Eröffnet wird die Veranstaltung, an der 600 Vertreter von staatlichen Behörden, Sozialpartnern und NRO teilnehmen werden, durch den portugiesischen Ministerpräsidenten José Socrates und Kommissar Vladimír Špidla.

http://equality2007.europa.eu

3.–4. Dezember 2007

Abschlusskonferenz der hochrangigen Expertengruppe für ethnische Minderheiten, Brüssel, Belgien
Der hochrangigen Expertengruppe gehören Experten aus Politik, Unternehmen, Zivilgesellschaft, Hochschulwelt und Medien an. Bei der Schlusskonferenz wird die Gruppe ihren Bericht vorlegen und Empfehlungen aussprechen, was benachteiligte ethnische Minderheiten in Arbeitswelt und Gesellschaft angeht.

6.–7. Dezember 2007

Konferenz über Mehrfachdiskriminierung, Kopenhagen, Dänemark
Bei dieser Konferenz werden betroffene Gruppen zusammengebracht, die im Bereich der Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung aktiv sind. Des Weiteren sollen die Ergebnisse der zu diesem Thema laufenden Studie verbreitet und erörtert werden.

Kurznachrichten

Positive Reaktionen auf die Rom-Konferenz

„Wozu dienen positive Maßnahmen?“ lautete die Frage, die Thema einer gleichnamigen Konferenz in Rom vom 23.–24. April 2007 war. Die einhellige Antwort vieler Teilnehmer war, dass positive Maßnahmen entscheidend seien, um im Bemühen um vollständige Gleichbehandlung innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens echte Fortschritte zu erzielen.

Dabei war die Rechtslandschaft Dreh- und Angelpunkt der Debatte. Einige waren der Meinung, positive Maßnahmen seien angesichts der offenkundigen Ungleichheiten in der Gesellschaft und gemäß den geltenden EU-Verträgen eine Rechtspflicht. In den Workshops wurden Beispiele für positive Maßnahmen sowohl im Bereich Beschäftigung als auch in nicht arbeitsbezogenen Kontexten vorgestellt. Eines der zentralen Probleme, die sich bei der Veranstaltung herauskristallisierten, war der dringende Bedarf an weiteren Studien und an einer effizienteren Datenerhebung zur Erweiterung der Grundlage für positive Maßnahmen.

Organisiert wurde die Konferenz von der Europäischen Kommission in Zusammenarbeit mit dem italienischen Ministerium für Rechte und Chancengleichheit. Der vollständige Konferenzbericht und die Präsentationen der Redner sind auf der Antidiskriminierungsseite erhältlich.

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/events/romeconf07_de.htm

Verschaffen Sie sich Gehör

Am 5. Juli 2007 stellte die Europäische Kommission eine öffentliche Online-Konsultation über Antidiskriminierungsmaßnahmen auf EU- und Mitgliedstaatenebene ins Netz.

Bei Drucklegung hatte die Kommission bereits über 3700 Einsendungen von Gruppen und Einzelpersonen erhalten. Die „Mapping“-Studie der Rechtsvorschriften zur Diskriminierung aus dem letzten Jahr ergab, dass alle Mitgliedstaaten die Mindestanforderungen gemäß den EG-Rechtsvorschriften übertreffen (siehe Seite 11). Allerdings gibt es Unterschiede bei den Einzelheiten der Gesetze und deren Anwendung.

In der Jährlichen Strategieplanung für 2008 kündigte die Kommission „neue Initiativen zur Verhütung und Bekämpfung der Diskriminierung außerhalb des Arbeitsmarktes“ an.

Die allgemeine Konsultation ist ein wesentlicher Teil dieses Prozesses. Die Stakeholder können ihr Feedback über die Befragung abgeben. Sie ist bis zum 15. Oktober 2007 online geschaltet.

http://ec.europa.eu/yourvoice/ipm/forms/dispatch?form=Discrimination&lang=DE

Bericht über die Kampagne

Welchen Beitrag haben die Truck-Tour, die Aufnahme von Fotos und das Pflücken von Tomaten zum fünften Jahr der Kampagne „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung“ und dem Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle geleistet?

Die **Truck-Tour** war eine der Besonderheiten der Aufklärungskampagne der letzten Jahre, und die Auflage 2007 bildete da keine Ausnahme. Die diesjährige Tour hat einige Kilometer zurückgelegt, um den zahlreichen Anfragen nachzukommen. Sie war die bislang längste und ging durch 19 europäische Länder. Im Rahmen der vier Touren wurden über 50.000 Kilometer zurückgelegt.

Das Erfolgsgeheimnis der Truck-Tour ist die Partnerschaft der Kampagne mit Behörden, Wirtschaftsunternehmen, Sozialpartnern und NRO an jeder einzelnen Station auf der Strecke. Einige Aktivitäten, etwa der seit eh und je beliebte Hindernislauf, finden zwar in allen Städten statt, doch werden die Veranstaltungen insgesamt auf das Publikum vor Ort zugeschnitten. Dank der Truck-Tour konnten sich viele Menschen direkt an der Debatte beteiligen und an Jobbörsen vor Ort sowie an Darbietungen teilnehmen, bei denen das Prinzip der Gleichstellung propagiert wird.

Die schlagkräftigste Plattform für die entsprechende Öffentlichkeitsarbeit sind jedoch die Medien. Der **Journalistenpreis** anerkennt die besondere Rolle der Online- und Printmedien, wenn es darum geht, die breite Öffentlichkeit für Themen aus den Bereichen Vielfalt und Diskriminierung empfänglich zu machen. Der diesjährige Gewinner, Fabrizio Gatti, recherchierte undercover, wie landwirtschaftliche Hilfskräfte in Süditalien auf zynische Art und Weise ausgebeutet werden. Er arbeitete zusammen mit ausländischen Arbeitern, die bei der Tomatenernte bis zu 14 Stunden täglich für nur 15 Euro schuften müssen.

Der diesjährige **Fotowettbewerb** bot die Möglichkeit, sich mit visuellen Mitteln zur Vielfalt und Diskriminierung zu äußern. Über 600 Beiträge aus allen 27 EU-Mitgliedstaaten wurden eingereicht. Wenn Sie etwas über die Gewinner lesen möchten, besuchen Sie die Website der Kampagne.

Dass Bilder langfristig nachwirken können, haben die erste Auflage des Fotowettbewerbs und der diesjährige Plakatwettbewerb gezeigt. Die Gewinner des vorhergehenden Fotowettbewerbs machten bei einem Fernsehspot mit, der 2006 auf MTV ausgestrahlt wurde und dieses Jahr auf der YouTube-Website zu sehen ist. Eine Auswahl der besten Beiträge des letztjährigen Plakatwettbewerbs wurde dieses Jahr auch im Rahmen von Ausstellungen gezeigt und in einen Kalender zur Unterstützung der Kampagne aufgenommen.

Nächstes Jahr wird die Aufklärungskampagne im Rahmen des PROGRESS-Programms fortgeführt. Dabei wird auf den erfolgreichen Initiativen dieser Kampagne aufgebaut und einige frische Ideen und neue Aktivitäten werden hinzukommen.

Weitere Informationen: www.stop-discrimination.info

DAS AKTIONSPROGRAMM DER EU – FINANZIERUNGSSTUDIEN UND FORSCHUNG IM ZUSAMMENHANG MIT ANTIDISKRIMINIERUNGSFRAGEN

Dieses Kapitel rekapituliert einige der Highlights aus den Studien sowie aus anderem Forschungs- und Schulungsmaterial, das im letzten Teil des dieses Jahr auslaufenden Gemeinschaftsaktionsprogramms zur Bekämpfung von Diskriminierungen erstellt wurde.

Das erste der drei Hauptziele des Aktionsprogramms war die „Verbesserung des Verständnisses von Problemen im Zusammenhang mit Diskriminierungen". Einer der Hauptformen, in der die Europäische Kommission und die durch das Programm unterstützten Akteure auf dieses Ziel hingearbeitet haben, ist die Herausgabe von Veröffentlichungen und Berichten, in denen es häufig um ganz neue und bahnbrechende Forschungsbereiche geht.

Schwerpunkt war die Herausstellung der zentralen Themen für die Stakeholder und die Vermittlung fundierter Einblicke in die Studien sowie in andere finanzierte Publikationen. Während der Laufzeit des Programms wurden über 20 Berichte und Studien herausgegeben. Sie alle sind auf der Website der Kommission erhältlich (Adresse siehe unten).

Studien des Netzwerks der Rechtsexperten für Diskriminierungsfragen

Das Netzwerk der Rechtsexperten, das von Human European Consultancy in Zusammenarbeit mit der Migration Policy Group koordiniert wird, hat eine Reihe von Publikationen erstellt, die durch ihren sachdienlichen Inhalt und ihre auffällige Schwarz-Weiß-Gestaltung gekennzeichnet sind.

Durch die halbjährlich erscheinenden juristischen Fachzeitschriften erhält der Leser Einblicke in die aktuelle Rechtslandschaft und den neuesten Stand in den einzelnen Mitgliedstaaten und der Europäischen Union als Ganzes. Sie enthalten außerdem fundierte Sonderbeiträge zu Untersuchungen von ganz bestimmten Diskriminierungsgründen oder Rechtsentwicklungen in einem ausgewählten Land.

In der jüngsten Ausgabe zum Beispiel, die im Juli 2007 veröffentlicht wurde, werden die „Diskriminierung durch Assoziierung" von Familien und Freunden behinderter Menschen und die „Klagebefugnis" in Ungarn unter die Lupe genommen.

Zu den jüngsten Sonderveröffentlichungen gehören:

- Katalysatoren für den Wandel: Gleichbehandlungsstellen gemäß Richtlinie 2000/43/EG" (2007)
- Religion und Weltanschauung in der Beschäftigung (2007)
- Diskriminierung messen: Datenerhebung und EU-Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung (2007)

Geschäftsnutzen von Vielfalt am Arbeitsplatz – bewährte Verfahren am Arbeitsplatz

Mit den Gleichstellungsrichtlinien von 2000 wurde den Arbeitgebern eine eindeutige Verantwortung im Hinblick auf die Anwerbung und die gerechte Behandlung ihrer Mitarbeiter im Zusammenhang mit der Chancengleichheit auferlegt.

„Geschäftsnutzen von Vielfalt am Arbeitsplatz“ hat gezeigt, dass Vielfalt nicht nur keine Belastung, sondern sogar eine Bereicherung der Belegschaft bedeutet und einen Reichtum darstellt, der zu spürbarem geschäftlichem Nutzen führen kann.

In der von Focus Consultancy erstellten Publikation werden etwa 20 Fallstudien von Unternehmen verschiedener Größe herausgestellt, die in ihrer Unternehmenspolitik einen Diversitätsansatz umgesetzt und dadurch Vorteile erzielt haben.

Die Studie berichtete über Ergebnisse einer umfassenden Unternehmensbefragung. Der größte Nutzen für die genannten Betriebsstätten war der Zugang zu neuen Quellen für die Personalrekrutierung, die Anwerbung hoch qualifizierter Arbeitskräfte und deren dauerhafter Verbleib im Unternehmen, der Aufbau von guten Beziehungen zu den Nachbarn am Standort sowie die Stärkung des Images der Firma. Alles in allem gaben mehr als 80 % der befragten Unternehmen an, die Diversitätspolitik habe sich positiv auf ihr Geschäft ausgewirkt.

Eine neue Untersuchung in diesem Bereich mit einem besonderem Schwerpunkt auf der Diversitätspolitik in kleinen und mittleren Unternehmen wurde in Auftrag gegeben. Die Ergebnisse sollen nächstes Jahr veröffentlicht werden.

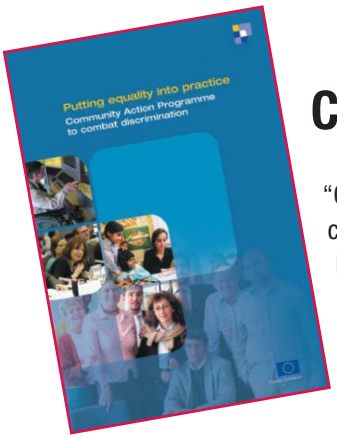
Bekämpfung der Diskriminierung – Ein Schulungshandbuch

Nichtregierungsorganisationen (NRO) spielen eine entscheidende Rolle, wenn es darum geht, die Antidiskriminierungsvorschriften verständlich zu machen und für ihre Anwendung im Alltag zu sorgen. Sie sind häufig die wichtigsten Akteure vor Ort, sprechen Gleichstellungsthemen offen an und setzen sich für die Interessen von Diskriminierungsopfern ein.

Daher ist es entscheidend, dass NRO im Bereich Antidiskriminierung gerüstet sind, um dazu beitragen zu können, dass die Rechtsvorschriften in einen tatsächlichen Schutz derer münden, die es nötig haben. „Bekämpfung der Diskriminierung – Ein Schulungshandbuch“ hat sich als hilfreiches Instrument für die Unterstützung der NRO bei der Wahrnehmung dieser Aufgabe erwiesen.

Das Schulungsmaterial enthält eine Einführung in die Gleichstellungsrichtlinien sowie praktische Hilfen für NRO, mit denen sie von Diskriminierung bedrohte Menschen unterstützen können – mit Aktivitäten wie Sensibilisierungsmaßnahmen oder der Unterstützung einzelner Betroffener.

Das Handbuch wurde während eines durch das Gemeinschaftsaktionsprogramm finanzierten Projektes aus dem Jahre 2004 ausgearbeitet, das auf die Entwicklung von Handlungskompetenzen in der Zivilgesellschaft in der Europäischen Union sowie in Bulgarien, Rumänien und der Türkei abzielte. Das Projekt war erfolgreich und wurde später auf alle EU-Staaten ausgeweitet. Das Handbuch, das jeweils auf die einzelstaatlichen Kontexte zugeschnitten und in der jeweiligen Landessprache verfasst ist, ist nach wie vor eine wertvolle Grundlage für weitere Aktivitäten in diesem Bereich.



Chancengleichheit verwirklichen

"Chancengleichheit verwirklichen": So lautet der Titel eines Berichts, den die Kommission jährlich veröffentlicht und der ein besonderes Thema im Bereich Gleichheit und Nicht-Diskriminierung aufgreift. Der Bericht erscheint jährlich und legt den Schwerpunkt auf zentrale Themen und Beiträge der in diesem Bereich tätigen Akteure sowie auf die eigene Perspektive der Europäischen Kommission zum Thema.

Im Zentrum der vorhergehenden Ausgaben standen:

- 2004: Durchsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinien
- 2005: Zugang zum Recht
- 2006: Begleitpublikation zum Aktionsprogramm der Gemeinschaft
- 2007: Positive Maßnahmen (siehe Seite 12 dieses Newsletters)

Standpunkt: Birgit Smyth, Koordinatorin für Publikationen, Referat „Bekämpfung von Diskriminierungen, Zivilgesellschaft", Europäische Kommission

Birgit Smyth hat einen guten Überblick über das Output der Publikationen der Europäischen Kommission zum Thema Antidiskriminierung, da sie für Koordination und Vertrieb der Veröffentlichungen im Antidiskriminierungsteam der Kommission verantwortlich zeichnet.

Sie betont, dass die Zahl derer, die sich in die Mailingliste eingetragen haben, um über Antidiskriminierungspublikationen informiert zu werden und sie auch zu beziehen, stetig gestiegen ist. In der Liste sind derzeit über 6.000 Abonnenten verzeichnet.

Auf die Frage, welche Publikationen besonders gefragt seien, antwortet sie: „Geschäftsnutzen von Vielfalt am Arbeitsplatz" war ein großer Erfolg. Die erste Auflage von 4.000 Exemplaren war schnell vergriffen, und wir geben gerade eine Neuauflage in Auftrag. Auch die Schulungshandbücher, die in 24 Länder- und Sprachversionen vorhanden sind, waren in ganz Europa beliebt. Die Studie über die Lage der Roma kam 2004 heraus und stößt seither auf das unverändert starke Interesse der Stakeholder – eine weitere Auflage erschien letztes Jahr."

„Mapping"-Studie: Bekämpfung von Diskriminierungen – nationale Rechtsvorschriften und ihre Auswirkungen

Die Studie lieferte ein umfassendes und unabhängiges Bild der Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Ausrichtung außerhalb des Beschäftigungsbereichs.

Der Bericht deckt die 25 Länder ab, die 2006 Mitgliedstaaten der EU waren, sowie Rumänien und Bulgarien, die der EU Anfang 2007 als vollwertige Mitglieder beitraten. Durch die Präsentation von Vergleichsdaten aus Australien, Kanada, Neuseeland, Südafrika und den Vereinigten Staaten von Amerika wurde dieses Bild obendrein in einen breiteren Kontext gerückt.

Die Studie kam zu dem Schluss, dass die meisten Mitgliedstaaten Rechtvorschriften besitzen, die in Sachen Diskriminierungsschutz über die Anforderungen europäischer Gesetze hinausgehen. Ein gesetzlicher Schutz vor Diskriminierungen außerhalb der Arbeitswelt ist in fast allen Mitgliedstaaten vorhanden. Gleichwohl unterscheiden sich die einzelstaatlichen Gegebenheiten insbesondere im Hinblick darauf, was die Art der jeweiligen Rechtsvorschrift sowie deren grundlegenden und individuellen Geltungsbereich angeht.

Europäisches Handbuch über Gleichbehandlungsdaten

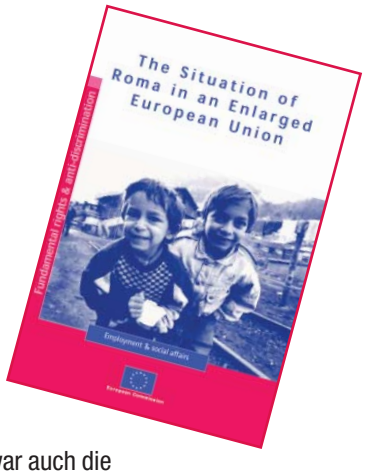
Daten und statistische Indikatoren sind entscheidend für den Nachweis und die Messung vorhandener Diskriminierungsprobleme sowie für die Ausarbeitung der richtigen Strategien zu deren Bekämpfung. In Anbetracht ihrer elementaren Bedeutung für die Arbeit am Aufbau einer antidiskriminatorischen Gesellschaft stellen die unzureichenden Gleichbehandlungsdaten ein ernsthaftes Hindernis für effiziente politische Entscheidungsverfahren und Maßnahmen dar.

Das Europäische Handbuch über Gleichbehandlungsdaten wurde vom finnischen Ministerium für Arbeit im Zusammenhang mit dem Projekt MERA erstellt („Making Equality a Reality through the use of Adequate data"). Der Status quo wird durch die Versorgung von Entscheidungsträgern und anderen Stakeholdern mit den erforderlichen Mitteln für Bewertung und Verbesserung der Erhebung von Gleichbehandlungsdaten in ihren Ländern in Angriff genommen.

Die Publikation ist ein echt, erfolgreiches Handbuch mit praktischen Orientierungshilfen und Ansätzen für die Herausstellung des Bedarfs, die Datenerhebung und die Ausarbeitung von Klassifikationen. Es enthält ein spezielles Kapitel für Organisationen über die Durchführung von Diversity-Monitoring sowie Empfehlungen für die Entscheidungsträger zur Ausarbeitung eines nationalen Aktionsplans.

Kurz, es handelt sich um eine maßgebliche Lektüre für alle, die mehr darüber erfahren möchten, wie man zu mehr und besseren Daten im Bereich der Nichtdiskriminierung gelangt.

Die Lage der Roma in einer erweiterten Europäischen Union



Am 1. Mai 2004 wurde die Europäische Union um zehn Mitgliedstaaten erweitert. Damit veränderte sich auch ihre ethnische Struktur. Die Gruppe der Roma, zu der schätzungsweise fünf Millionen Menschen zählen, wurde damit die größte Minderheit.

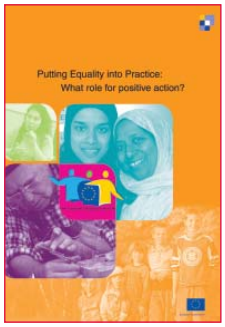
Die Untersuchung der Lage der Roma in der neuen, erweiterten Europäischen Union wurde von einer Arbeitsgemeinschaft aus Focus Consultancy, dem Europäischen Zentrum für die Rechte der Roma und dem European Roma Information Office durchgeführt. Vorausgegangen war eine große Konferenz zur Lage der Roma in der EU, die im April 2004 in Brüssel stattgefunden hatte.

In dem Bericht wurden die Bereiche Beschäftigung, Bildung, Wohnungssituation und Gesundheitsfürsorge unter die Lupe genommen und die hohen Arbeitslosenquoten, das Ausmaß der sozialen Ausgrenzung und die niedrige Lebenserwartung in der Roma-Gemeinschaft hervorgehoben. Damit wurde Neuland nicht nur im Hinblick auf die Aufgreifung des Themas betreten. Ein Novum war auch die Tatsache, dass es sich um die erste Veröffentlichung der Europäischen Kommission handelte, die auch in Romanes erschien.

Zu den darin abgegebenen Empfehlungen zählte auch die Forderung nach stärker zielgerichteten Politikstrategien sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene. In einigen Ländern, so der Bericht, seien die Roma nicht einmal als ethnische Gruppe anerkannt. Ein weiterer Schwerpunkt sollte auf den Ausbau der Datenerhebung und -kontrolle gelegt werden, um das Verständnis der Schwierigkeiten und der Diskriminierung der Roma-Gemeinschaften zu erhöhen.

Wenn Sie die oben genannten Publikationen bestellen oder herunterladen möchten, besuchen Sie die Website des Referats „Bekämpfung von Diskriminierungen, Zivilgesellschaft":
www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_de.htm

Wenn Sie Exemplare zukünftiger Veröffentlichungen beziehen und per E-Mail über neue Studien und andere Nachrichten zur Antidiskriminierung informiert werden möchten, registrieren Sie sich bitte in der Mailingliste:
www.nondiscrimination-eu.info



Chancengleichheit verwirklichen: Welche Rolle soll positiven Massnahmen zukommen?

„Chancengleichheit verwirklichen“ ist der Titel der jährlich erscheinenden Broschüre der Europäischen Kommission über Themen aus dem Bereich der Antidiskriminierung. Schwerpunkt der diesjährigen Ausgabe sind positive Maßnahmen. Sie enthält Beiträge von mehreren Rednern der Jahreskonferenz zum gleichen Thema, die Anfang April in Rom stattfand (siehe Seite 6).

In dieser Veröffentlichung werden das Konzept und die Definition positiver Maßnahmen unter die Lupe genommen; Beispiele und Perspektiven positiver Maßnahmen im Bereich Beschäftigung sowie in anderen Bereichen – etwa der Gesundheitsfürsorge oder der Bildung – werden aufgezeigt. Durch die Herausstellung der wichtigsten Instrumente für den Erfolg positiver Maßnahmen – und nicht zuletzt der Rolle, die hier der Datenerhebung zukommt – wird dabei gleichzeitig ein Blick nach vorne geworfen.

Die Druckversion von „Chancengleichheit verwirklichen“ ist in englischer, deutscher, französischer und italienischer Sprache erhältlich. Zusammen mit den Versionen in 16 weiteren europäischen Sprachen können sie auch von der Website der Europäischen Kommission zum Thema Antidiskriminierung heruntergeladen werden.

Europäische Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht

Das Netzwerk der Rechtsexperten im Bereich der Nichtdiskriminierung berichtet über die rechtlichen Entwicklungen in allen 27 EU-Mitgliedstaaten. Die fünfte Ausgabe der halbjährlich erscheinenden Zeitschrift umfasst einmal mehr die Rechtslage im Zusammenhang mit der Umsetzung der Gleichbehandlungsvorschriften, sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene.

In dieser Ausgabe stellt außerdem Giancarlo Cardinale, Rechtsanwalt bei der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) des Europarates, deren Standpunkt im Hinblick auf die bevorstehenden Herausforderungen für das europäische Antidiskriminierungsrecht dar. Lisa Waddington, Vorsitzende des Europäischen Behindertenforums an der Universität Maastricht, behandelt die Frage, ob auch der Schutz vor Diskriminierung durch Assoziierung von den Antidiskriminierungsrichtlinien abgedeckt wird. Bea Bodrogi, Rechtsanwältin beim Amt für die Verteidigung der Rechte von nationalen und ethnischen Minderheiten (NEKI) in Ungarn, äußert sich zur Umsetzung der Richtlinienvorschriften über die „Klagebefugnis“.

Siehe www.ec.europa.eu/antidiscrimination zum Herunterladen von PDF-Versionen dieser Veröffentlichungen oder Bestellen von Druckfassungen.

Dieses Informationsblatt erscheint im Rahmen des Aktionsprogramms der Europäischen Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen (2001-2006). Dieses Programm wird von der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit der Europäischen Kommission geleitet. Es soll praktische Hilfestellung bei der effektiven Umsetzung der beiden Anti-Diskriminierungsrichtlinien geben, die im Jahr 2000 verabschiedet wurden.

Das Aktionsprogramm hat drei Hauptziele:
- Förderung eines besseren Verständnisses der Diskriminierungsproblematik
- Entwicklung der Fähigkeit, wirksam gegen Diskriminierungen vorzugehen
- Förderung der grundlegenden Werte für die Bekämpfung von Diskriminierungen

Wenn Sie weitere Informationen über das Programm wünschen oder regelmäßig kostenlose Updates zu den Programmaktivitäten erhalten möchten, gehen Sie zu folgender Adresse:
www.ec.europa.eu/antidiscrimination

Für weitere Informationen über die auf 5 Jahre angelegte Sensibilisierungskampagne „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung“, die im Rahmen des Programms finanziert wird, siehe:
www.stop-discrimination.info

Weitere Informationen über Politiken, Gesetze und Aktivitäten der EU im Bereich der Geschlechterdiskriminierung finden sich unter:
www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/index_de.htm

„Gleiche Rechte in der Praxis“ ist eine Publikation im Rahmen des Aktionsprogramms der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen 2001 - 2006, Europäische Kommission, GD Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit. Der Inhalt dieser Veröffentlichung spiegelt nicht unbedingt die Meinung oder Haltung der Generaldirektion der Europäischen Kommission wider.

© Europäische Gemeinschaften 2007

Kontaktadresse des Referats „Anti-Diskriminierung und Beziehungen zur Bürgergesellschaft“

Stefan Olsson, Referatsleiter
Referat G.4
Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit
Europäische Kommission
200, rue de la Loi
B-1049 Brüssel
empl-antidiscrimination@ec.europa.eu

Das Herausgeberteam nimmt Ihre Anmerkungen unter folgender E-Mail-Adresse entgegen:
editor@nondiscrimination-eu.info

Für Vielfalt Gegen Diskriminierung