



Eine Initiative der Europäischen Union

# Was Sie über die

## Anti-Diskriminierungsrichtlinien wissen sollten



Häufig gestellte Fragen

Für Vielfalt



Gegen Diskriminierung



## Welche Arten von Diskriminierungen fallen unter die neuen Richtlinien?

- > Die neuen Richtlinien verpflichten die Mitgliedstaaten zu einem effektiven Schutz vor Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Die Bestimmungen zur Bekämpfung von Rassendiskriminierung decken auch andere Bereiche ab, wie Bildung, soziale Sicherheit, Gesundheitsdienste, Zugang zu Gütern und Dienstleistungen und Wohnraum.

## Wer ist vor Diskriminierung geschützt?

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

## Was bedeutet Diskriminierung?

- > Sowohl unmittelbare als auch mittelbare Diskriminierungen sind durch die neuen Vorschriften abgedeckt. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt.

- > Ein Beispiel für eine unmittelbare Diskriminierung wäre eine Stellenanzeige, in der es heißt, dass Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen nicht berücksichtigt werden. In der Praxis nehmen Diskriminierungen jedoch häufig subtilere Formen an. Daher werden auch mittelbare Diskriminierungen abgedeckt. Um eine mittelbare Diskriminierung handelt es sich, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren bestimmte Personen aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität in besonderer Weise benachteiligen können. Ausgenommen sind Fälle, in denen die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sind.
- > Eine mittelbare Diskriminierung wäre beispielsweise gegeben, wenn sämtliche Personen, die sich um eine bestimmte Stelle bewerben, einen Test in einer bestimmten Sprache absolvieren müssten, obwohl die Beherrschung der betreffenden Sprache für die Ausübung der Tätigkeit nicht erforderlich ist. Die Durchführung eines solchen Tests könnte zur Folge haben, dass Bewerberinnen und Bewerber mit einer anderen Muttersprache ein höheres Risiko haben, ausgeschlossen zu werden.

## Wie steht es mit Belästigung und Viktimisierung?

- > Die Vorschriften verbieten Belästigungen, die mit der Rasse oder der ethnischen Herkunft einer Person, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihrem Alter oder ihrer sexuellen Identität in Zusammenhang stehen, wenn dadurch ihre Würde verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- > Viktimisierung ist ebenfalls untersagt. Um Viktimisierung handelt es sich, wenn eine Person eine schlechtere oder andere Behandlung erfährt, weil sie sich über eine Diskriminierung beschwert hat oder weil sie eine Kollegin bzw. einen Kollegen, die oder der sich beschwert hat, unterstützt.



## Was bedeutet das für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber?

- > Wenn und soweit der nationale Gesetzgeber die Richtlinien nicht rechtzeitig und vollständig in nationales Recht umgesetzt hat, gelten die neuen Vorschriften für alle öffentlichen Arbeitgeber. Private Arbeitgeber sind nicht unmittelbar an europäische Richtlinien gebunden. Für sie gelten erst die Vorschriften, die durch den nationalen Gesetzgeber in nationales Gesetz umgesetzt wurden. Dieser Schutz betrifft auch die Bedingungen für den Zugang zu einer selbständigen Erwerbstätigkeit (wie die Bedingungen für die Ausübung bestimmter Gewerbe oder Berufe). Alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber werden ihre Beschäftigungspraxis überprüfen müssen, um sicherzustellen, dass sie niemanden unmittelbar oder mittelbar diskriminieren, beispielsweise bei Einstellungsverfahren und Auswahlkriterien, beim Arbeitsentgelt und bei Beförderungen, bei Entlassungen oder beim Zugang zur beruflichen Bildung. Die neuen Antidiskriminierungsvorschriften gelten in allen Phasen des Arbeitsverhältnisses, angefangen bei der Einstellung bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- > Informieren Sie sich über die Regelungen der europäischen Richtlinien für Beschäftigte und die Vorteile der Durchführung der Diversity-Politik in den Infoblättern: "Was können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber tun, um Diskriminierungen anzugreifen und für Vielfalt zu werben?", "Was Sie tun können, wenn Sie diskriminiert wurden", "Ich diskriminiere Niemanden...oder doch?" und "Umgang mit Vielfalt – Welchen Nutzen kann man daraus geschäftlich ziehen?". Alle sind erhältlich unter [www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)

## Gibt es Ausnahmen vom allgemeinen Diskriminierungsverbot?

- > Die neuen Richtlinien lassen eine begrenzte Anzahl von Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz zu, so

zum Beispiel wenn es um die Wahrung des Ethos religiöser Organisationen geht oder um Maßnahmen, die speziell auf die Arbeitsmarktintegration älterer oder jüngerer Arbeitskräfte abzielen, also insbesondere mit ihnen rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung verfolgt werden. Darüber hinaus kann eine unterschiedliche Behandlung verschiedener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfolgen, wenn ein bestimmtes Merkmal auf Grund einer bestimmten beruflichen Tätigkeit eine wesentliche oder entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

## Welche Beschwerdemöglichkeiten gibt es für Diskriminierungsopfer?

- > Die neuen Vorschriften verlangen, dass die Mitgliedstaaten Diskriminierungsopfern das Recht zuerkennen, ihre Ansprüche auf dem Beschwerde- oder Klageweg geltend zu machen, und dass geeignete Sanktionen gegen die Urheber von Diskriminierungen verhängt werden.
- > Die Vorschriften sehen ferner eine Erleichterung der Beweislast in Zivil- und Verwaltungssachen vor.

## Wie werden Diskriminierungsopfer unterstützt?

- > Die Vorschriften zur Bekämpfung von Rassendiskriminierung verlangen, dass die Mitgliedstaaten Stellen benennen, deren Aufgabe es ist, die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu fördern, Diskriminierungsopfer auf unabhängige Weise zu unterstützen, einschlägige Untersuchungen durchzuführen, unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen auszusprechen. Auch sollen Diskriminierungsopfer die Hilfe von Nichtregierungsorganisationen, die sich gegen Diskriminierungen einsetzen, und von Gewerkschaften in Anspruch nehmen können.



## Wie steht es mit der Gleichstellung der Geschlechter?

- > Frauen und Männer sind ebenfalls gegen Diskriminierung einschließlich sexueller Belästigung im Arbeitsleben geschützt. Die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Diskriminierungen auf europäischer Ebene hat nämlich eine lange Tradition, die zurückreicht bis zu den Anfängen der Europäischen Gemeinschaft. Es existieren zahlreiche europäische Rechtsvorschriften in diesem Bereich. Zudem werden im Rahmen des Gemeinschaftsprogramms zur Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005) Fördermittel für entsprechende Projekte bereitgestellt.

## Bis wann müssen die neuen Richtlinien umgesetzt sein?

- > Die neuen Richtlinien sind von den Mitgliedstaaten in nationales Recht umzusetzen. Die Frist für die Umsetzung der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse endete am 19. Juli 2003. Die Frist für die Richtlinie zu sexueller Identität, Religion und Weltanschauung, Behinderung und Alter lief am 2. Dezember 2003 ab. Einige Mitgliedsstaaten haben eine zusätzliche Frist von drei Jahren beantragt, um ihr Rechtssystem mit den Vorgaben der Richtlinie zu Behinderung und Alter in Einklang zu bringen.

## Was geschieht bei der EU-Erweiterung?

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

## Gewährt die EU Fördermittel zur Unterstützung von Antidiskriminierungsprojekten?

- > Das für den Zeitraum 2001-2006 aufgelegte Aktionsprogramm der Gemeinschaft wurde mit 100 Mio. Euro ausgestattet. Allgemeines Programmziel ist die konkrete Veränderung diskriminierender Einstellungen und Verhaltensweisen. Für das Programm wurden drei Prioritäten definiert: Analyse des Phänomens der Diskriminierung, Unterstützung von in der Diskriminierungsbekämpfung engagierten Organisationen und Sensibilisierung für die Problematik der Diskriminierung und für den Nutzen von „Diversity“. Weitere Informationen über das Programm finden Sie auf der Website der Europäischen Kommission: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm)

## Was tut die EU, um die Debatte über „Diversity“ und Diskriminierung weiter voranzubringen?

- > Im Rahmen des gemeinschaftlichen Aktionsprogramms hat die EU eine breit angelegte Informationskampagne in allen EU-Ländern auf den Weg gebracht – in enger Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, NRO und nationalen Behörden. Ziel ist es, den Nutzen von „Diversity“ am Arbeitsplatz und in anderen Bereichen herauszustellen.

**Dieses Infoblatt ist Teil einer Serie, die dazu dienen soll, einführende Informationen zur Antidiskriminierungspolitik der Europäischen Union sowie praktische Ratschläge zu geben, wie Unternehmen und Einzelpersonen Diskriminierungen vermeiden und bekämpfen können. Wenn sie mehr über die EU-weite Kampagne „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung“ wissen wollen und weitere Informationen zur Situation in Ihrem Mitgliedsland haben möchten, besuchen sie unsere Website: [www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)**

# [www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)

