

## **„Für die Vielfalt – Gegen Diskriminierung“: Anna Diamantopoulou startet Sensibilisierungskampagne zu den neuen EU-Vorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierung**

*Wüssten Sie, welche Rechte Sie haben, wenn sie Opfer von Diskriminierung werden? Gemäß einer kürzlich durchgeführten Eurobarometer-Erhebung über das Diskriminierungsbewusstsein ist dies nur bei einem von drei Europäern der Fall. Daher ist die Sensibilisierung für die einschlägigen Rechte eines der Hauptziele der neuen 5-jährigen EU-Kampagne zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund von Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung oder sexueller Ausrichtung. Den Startschuss für diese Kampagne gab die für Beschäftigung und Soziales zuständige EU-Kommissarin Anna Diamantopoulou heute in Brüssel, d. h. kurz vor Inkrafttreten der zwei neuen EU-Richtlinien zur Bekämpfung von Diskriminierung<sup>1</sup>.*

Anna Diamantopoulou sagte anlässlich des Starts der Informationskampagne: „Die Mitgliedstaaten müssen mehr tun, um die EU-Vorschriften zur Bekämpfung der Diskriminierung vor Ende des Jahres umzusetzen. Ich bin überaus besorgt, dass viele Mitgliedstaaten die in Kürze ablaufenden Umsetzungsfristen verpassen könnten. Wenn diese neuen Vorschriften wirksam sein sollen, so müssen sie bekannt gemacht, verstanden und konsequent durchgesetzt werden. Sonst sind sie nutzlos. Die Eurobarometer-Erhebung hat klar gezeigt, dass die Menschen ihre Rechte nicht ausreichend kennen. Aus diesem Grunde leiten wir heute eine europaweite Informationskampagne unter dem Motto ‚Für die Vielfalt – Gegen Diskriminierung‘ ein. Wir alle werden davon profitieren, wenn wir dafür sorgen, dass unsere Arbeitsumgebung und andere Bereiche des täglichen Lebens frei von Diskriminierung sind.“

Aus der Eurobarometer-Erhebung geht hervor, dass die meisten Europäer der Meinung sind, dass die ethnische Herkunft, die Religion, eine Behinderung, die sexuelle Ausrichtung oder das Alter ein Hindernis bei der Arbeitssuche darstellen können, selbst bei gleichen Qualifikationen. Die Mehrheit sprach sich gegen jegliche Diskriminierung aus, war allerdings der Ansicht, dass ihre Mitbürger eher zu Diskriminierung neigen, insbesondere gegen ethnische Minderheiten. Ferner gab ein Fünftel der befragten Personen an, dass sie persönlich Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Herkunft beobachtet hatten, wobei der Anteil zwischen 15 % in Irland und 35 % in den Niederlanden lag.

---

<sup>1</sup> Die Richtlinie 2000/43/EG zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und die Richtlinie 2000/78/EG zur Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung – weitere Informationen nachstehend.

Die Kenntnis der Rechte war von Land zu Land unterschiedlich, doch wurde insgesamt festgestellt, dass zwei Drittel der Befragten ihre Rechte nicht kennen, wenn es um Diskriminierung geht. Ein vorrangiges Ziel der Informationskampagne besteht darin, diese Wissenslücken zu schließen und die Rechte und Pflichten im Rahmen der neuen EU-Vorschriften aufzuzeigen sowie generell das Bewusstsein für die Vorteile der Vielfalt zu stärken. Unter dem Motto „Für die Vielfalt – Gegen Diskriminierung“<sup>2</sup> liegt der Schwerpunkt der Kampagne im ersten Jahr auf Diskriminierung am Arbeitsplatz, wobei die Gewerkschaften und die Arbeitgeber die wichtigsten Zielgruppen bilden.

Das Poster zu der Kampagne zeigt identische, ausdruckslose Crash-Test-Dummys bei der Verrichtung von Routinearbeiten und veranschaulicht damit auf übertriebene Weise Diskriminierung am Arbeitsplatz. Die Unterschrift „Our differences make the difference“ (Unsere Unterschiedlichkeit macht den Unterschied) soll auf die positiven Aspekte der Vielfalt für Arbeitgeber und Arbeitnehmer verweisen. Wie der kürzlich veranstaltete EU-Wettbewerb zur Förderung der Vielfalt am Arbeitsplatz zeigte<sup>3</sup>, interessieren sich immer mehr Unternehmen für die Vielfalt, und zwar aus geschäftlichen Gründen und weniger zur Einhaltung der Vorschriften. „Diversity“-Strategien spielen eine zunehmende Rolle in den globalen Unternehmensstrategien zur Schaffung von Humanressourcen und zur Förderung von Kreativität und Innovation. Auch haben die Arbeitgeber mittlerweile erkannt, dass die Vielfalt zur Verbesserung des Images beitragen und einen Wettbewerbsvorteil im Umgang mit Kunden, Zulieferern und Anteilseignern darstellen kann.

Die Website für die Kampagne –

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

–, die heute ins Internet gesetzt wird, gibt einen Überblick über die Eurobarometer-Erhebung und ermöglicht einen benutzerfreundlichen Zugang zu den neuen EU-Vorschriften.

In den kommenden Monaten werden nationale Beratungsgremien – bestehend aus nationalen Behörden, Sozialpartnern und NRO – einzelstaatliche Maßnahmen für die Kampagne vorbereiten (z. B. Veranstaltungen, Seminare und Kontakte zu den Medien). Die Einbindung dieser Schlüsselakteure ist von wesentlicher Bedeutung, um sicherzustellen, dass länderspezifischen Bedürfnissen Rechnung getragen wird, und um anderweitige Informationstätigkeiten zu ergänzen. Ein Beratungsgremium auf EU-Ebene (bestehend aus Vertretern der Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene, der Europäischen Plattform der im sozialen Bereich tätigen NRO und Regierungsvertretern der Mitgliedstaaten) wurde letzten Januar ins Leben gerufen, um die gesamteuropäischen Aspekte der Kampagne, einschließlich Poster, Slogan und Website, abzustimmen.

---

<sup>2</sup> Der Slogan „Für die Vielfalt – Gegen Diskriminierung“ wird von den nationalen, für die Zwecke der Informationskampagne eingesetzten Beratungsgremien (bestehend aus Regierungsvertretern, Sozialpartnern und NRO) in allen 11 EU-Sprachen für jeden Mitgliedstaat angepasst.

<sup>3</sup> Vgl. Pressemitteilung der Kommission [IP/03/438](http://ec.europa.eu/press/03/03/03_0438.htm).

## Hintergrund

Eine im Jahr 2000 angenommene EU-Vorschrift verbietet die Diskriminierung aufgrund der Rasse im Arbeitsleben und in anderen Bereichen wie Bildung und Ausbildung sowie bei der Versorgung mit und dem Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum. Eine weitere Rechtsvorschrift untersagt die Diskriminierung in Beschäftigung und Ausbildung aufgrund von Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung.

- Die Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft untersagt die Diskriminierung gegen Menschen aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft und deckt die meisten Bereiche des Alltagslebens ab, in denen Benachteiligungen – entweder direkt oder indirekt – praktiziert werden könnten. Es geht um den Zugang zu Arbeitsplätzen, um Arbeitsbedingungen, Arbeitsentgelt sowie berufsbedingte Rechte und Vergünstigungen. Ferner geht es um den Zugang zu Bildung und Ausbildung, soziale Leistungen und Gesundheitsdienste sowie gleiche Rechte bei Erwerb oder Anmietung von Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum. Die Regierungen haben sich darauf geeinigt, die erforderlichen Maßnahmen zur Einhaltung dieser Richtlinie bis zum 19. Juli 2003 zu ergreifen. Ferner müssen die Regierungen sämtlicher Länder eine Stelle bezeichnen, die auf unabhängige Weise praktische Hilfe und Beratung für Opfer von Diskriminierung aufgrund der Rasse leisten. Dies bedeutet, dass eine solche Stelle geschaffen werden muss, wenn sie noch nicht existiert.
- Die zweite Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf untersagt die Diskriminierung gegen Menschen aufgrund ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung am Arbeitsplatz und in der Ausbildung. Hier haben sich die Regierungen darauf geeinigt, die erforderlichen Änderungen ihrer nationalen Gesetze bis zum 2. Dezember 2003 vorzunehmen, wobei sie gegebenenfalls eine Zusatzfrist von bis zu drei Jahren in Anspruch nehmen können, um die erforderlichen Änderungen in Bezug auf Diskriminierung wegen Behinderung oder Alter umzusetzen. Mitgliedstaaten, die die Inanspruchnahme dieser Zusatzfrist beschließen, erstatten der Kommission jährlich Bericht über die von ihnen ergriffenen Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung aus diesen Gründen und über die Fortschritte, die bei der Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht erzielt werden konnten.

Auch die neuen Mitgliedstaaten<sup>4</sup> müssen bis zum Beitritt die Bestimmungen beider Richtlinien in ihre nationalen Gesetze integrieren.

Weitere Informationen über die neuen Rechtsvorschriften, die Eurobarometer-Erhebung und die Informationskampagne finden Sie unter:

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

---

<sup>4</sup> Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn, Zypern.