

# Bericht über Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in den Mitgliedstaaten der EU



FRA 2007



# **Report on Racism and Xenophobia in the Member States of the EU**

**FRA 2007**



## Vorwort

Die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) wurde am 1. März 2007 nach der Erweiterung des Mandats der Europäischen Stelle zur Beobachtung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus (EUMC) errichtet. Daher ist dieser Bericht insofern ein „Übergangsbericht“, als er auf Basis der Rechtsgrundlage und des Mandats der EUMC erstellt wurde, jedoch von der FRA veröffentlicht wird. Während es sich bei den gleichwertigen Berichten der Vorjahre um „EUMC-Jahresberichte“ handelte, führt dieser Bericht nicht den Titel „FRA-Jahresbericht“. Der erste FRA-Jahresbericht wird im Juni 2008 veröffentlicht.

Der aktuelle Bericht befasst sich mit Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Jahr 2006 in der EU. Ein Großteil dieses Berichts beruht auf der Anwendung der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse. Der EUMC-Vorjahresbericht behandelte schwerpunktmäßig die Phasen der Umsetzung der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse in den EU-Mitgliedstaaten. Der aktuelle Bericht befasst sich mit der Umsetzung der Richtlinie und den ersten Hinweisen auf die Art und Weise, wie Gerichte und Schiedsstellen die Rechtsvorschriften anwenden und die speziellen Stellen ihre Befugnisse umsetzen.

Während bei der Umsetzung der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse in den meisten Mitgliedstaaten gute Fortschritte erzielt wurden, gab es große Unterschiede bezüglich des Umfangs, in dem im Jahr 2006 in Fällen von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft Sanktionen verhängt wurden oder eine Entschädigung zuerkannt wurde. In der Hälfte der Mitgliedstaaten gab es keine Hinweise darauf, dass überhaupt Sanktionen verhängt wurden, obwohl durchaus Gesetze und Verfahrensregeln in Kraft waren. Die geringe Anzahl der Beschwerden im Jahr 2006 in einigen Ländern deutet darauf hin, dass sich viele Opfer der Existenz der speziellen Stellen nicht bewusst sind. Folglich müssen einige Mitgliedstaaten größere Anstrengungen in die Öffentlichkeitsarbeit und in Kampagnen, die auf potenzielle Diskriminierungsopfer ausgerichtet sind, investieren, um die speziellen Stellen und ihre Befugnisse besser bekannt zu machen.

Des Weiteren geben nicht alle speziellen Stellen die Gründe von Diskriminierung für einzelne Beschwerden bekannt, sodass sich nicht feststellen lässt, wie viele Fälle von Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft im Laufe des Jahres rechtlich verfolgt wurden. Dieser Schwachpunkt steht mit einer allgemeineren Botschaft dieses Berichts in Beziehung, die besagt, dass Diskriminierung nur dann erkannt und bekämpft werden kann, wenn Systeme in Kraft sind, die relevante und genaue Daten bereitstellen. Diese Daten sollten die Situation der betroffenen Gruppen, die potenzielle Diskriminierungsopfer sind, in allen Themenbereichen umfassen: Bildung, Beschäftigung, Wohnungswesen sowie rassistisch motivierte Gewalt- und Straftaten. Dies ist aus verschiedenen Gründen wichtig, nicht zuletzt wegen des Bedarfs an evidenzbasierten politischen Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung und rassistisch motivierten Straftaten. Im dies-

jährigen Bericht finden sich zwar Hinweise auf einige innovative positive Maßnahmen in der Praxis zur Bekämpfung der Diskriminierung im Beschäftigungsbereich, allerdings lassen sich diese positiven Maßnahmen nur schwer umsetzen und anwenden, wenn keine genauen Gleichstellungsdaten zur Beschäftigungssituation der Zielgruppen dieser politischen Maßnahmen vorliegen. Vor dem Hintergrund, dass unser Wissen aufgrund der Lückenhaftigkeit der Gleichstellungsdaten weiterhin unvollständig ist, legt dieser Bericht Beispiele aus zahlreichen Mitgliedstaaten vor, in denen Forschungsuntersuchungen die wichtige Aufgabe hatten, Fälle von Rassismus und Diskriminierung sowie rassistische und diskriminierende Verfahren in den Bereichen Beschäftigung, Wohnungswesen und Bildung aufzudecken und die Öffentlichkeit darauf aufmerksam zu machen.

In diesem Jahr waren an der Erhebung der Informationen und Daten für diesen Bericht 27 statt bisher 25 nationale Anlaufstellen beteiligt, darunter erstmals auch Bulgarien und Rumänien, die am 1. Januar 2007 Vollmitglieder der Europäischen Union geworden sind. Wie auch die früheren Jahresberichte der EUMC befasst sich dieser Bericht mit den Themenbereichen Rechtsvorschriften, Beschäftigung, Wohnungswesen, Bildung sowie rassistisch motivierte Gewalt- und Straftaten. Wie erstmals im Vorjahresbericht wird im letzten Kapitel darüber hinaus auf EU-weite Entwicklungen und politische Maßnahmen bei der Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit eingegangen.

Die FRA wird die Tätigkeiten der EUMC fortführen und die Europäische Union und deren Mitgliedstaaten dabei unterstützen, in Europa Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung zu bekämpfen, Gleichstellung zu fördern und positive Botschaften in Bezug auf Vielfalt zu vermitteln. Diese Aktivitäten sind in den Jahren 2007 und 2008 besonders relevant und von Bedeutung, weil 2007 zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle und 2008 zum Europäischen Jahr des interkulturellen Dialogs erklärt wurde.

Ich möchte dem Verwaltungsrat der EUMC und jetzt auch der FRA sowie den Mitarbeitern der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte für ihr hohes Engagement und ihren Einsatz danken, den sie im Laufe des vergangenen Jahres insbesondere während des Umformungsprozesses, der für uns alle eine Herausforderung war, gezeigt haben.

Beate Winkler

Interims-Direktorin

# Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>1</b>
<b>Zusammenfassung</b>	<b>7</b>
<b>1. Einleitung</b>	<b>18</b>
<b>2. Rechtsvorschriften und institutionelle Initiativen zur Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung</b>	<b>22</b>
2.1. Die Auswirkungen der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse	23
2.1.1. Schwere und/oder häufige Sanktionen oder Entschädigungen 2005-2006	27
2.1.2. Keine schweren oder häufigen Sanktionen oder Entschädigungen 2005-2006	32
2.1.3. Keine Daten zur Wirksamkeit der Rechtsvorschriften bezüglich Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft 2005-2006	35
2.1.4. Keine Sanktionen oder Entschädigungen 2005-2006	37
2.1.5. Geringfügige Anzahl an Beschwerden, die bei den speziellen Stellen 2005-2006 eingegangen ist	41
2.1.6. Keine Aufnahme der Tätigkeit einer speziellen Stelle 2005-2006	42
2.1.7. Schlussfolgerungen	45
2.2. Bewährte Praktiken	47
<b>3. Rassismus und Diskriminierung im Beschäftigungsbereich und Initiativen zu deren Vermeidung</b>	<b>51</b>
3.1. Muster der Ungleichbehandlung – Beispiele	51
3.1.1. Die Grenzen des Vergleichs	51
3.2. Indirekte Nachweise von Diskriminierung	55
3.3. Nachweis von Trends im zeitlichen Verlauf	56
3.4. Verringerung der Arbeitslosigkeit und der Rechtsunsicherheit	57
3.5. Arbeitsunfälle	57
3.6. Statistiken über die ethnische und nationale Herkunft	59
3.6.1. Keine Erhebung statistischer Daten	59
3.6.2. Entwicklungen bei der Erhebung statistischer Daten	60
3.7. Vorfälle, Beschwerden und Gerichtsverfahren	62
3.7.1. Das Kopftuch	64
3.8. Forschungsnachweise für Diskriminierung	67
3.8.1. Diskriminierungstests	69
3.8.2. Untersuchungen bezüglich der Erfahrungen der Opfer	70
3.9. Rechtsstatus und Gefährdung	73
3.9.1. Ausgrenzung beim Zugang zum öffentlichen Sektor	75
3.10. Bewährte Praktiken	78
3.10.1. Ausbildung und Beratung von Migranten und Minderheiten	78

3.10.2. Schulung der Mehrheitsbevölkerung zum Thema kulturelles Bewusstsein oder Antirassismus	78
3.10.3. Strategien und Aktivitäten im Bereich Chancengleichheit oder Antidiskriminierung	79
3.10.4. Positive Maßnahmen bei der Einstellung	80
3.10.5. Öffentliche Auftragsvergabe/ Vertragserfüllung	82
3.10.6. Anonyme Lebensläufe	83
3.10.7. Politische Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt	84
3.10.8. Maßnahmen der Gewerkschaften	86
3.10.9. Verbesserung des Zugangs zu Arbeitsplätzen im öffentlichen Sektor	88
3.10.10. Religion	89
3.10.11. Maßnahmen in Bezug auf Roma	90

#### **4. Rassismus und Diskriminierung im Wohnungswesen und Initiativen zu deren Vermeidung 92**

4.1. Entwicklungen in der Erhebung von Daten zur Diskriminierung im Wohnungswesen in den Mitgliedstaaten	93
4.2. Die problematische Wohnsituation der Roma	95
4.3. Unmittelbare Diskriminierung im Wohnungswesen in Europa	98
4.3.1. Beschwerdedaten und wichtige Ereignisse	98
4.3.2. Forschungsergebnisse	101
4.3.3. Wohnverhältnisse der Migranten	104
4.3.4. Wohnverhältnisse der Roma	106
4.4. Bewährte Praktiken	107
4.4.1. Bewährte Praktiken für Roma	107
4.4.2. Bewährte Praktiken für Migranten	109

#### **5. Rassismus und Diskriminierung im Bildungsbereich und Initiativen zu deren Vermeidung 112**

5.1. Verfügbarkeit von Daten	112
5.2. Zugang zu Bildung	114
5.3. Rassistisch motivierte Vorfälle und diskriminierende Praktiken	115
5.4. Bildungschancen und Bildungsabschlüsse	117
5.5. In Bezug auf Rassismus und Diskriminierung besonders gefährdete soziale Gruppen	119
5.5.1. Asylsuchende	119
5.5.2. Roma, Sinti und Fahrende	119
5.6. Themen und Debatten im Zusammenhang mit Rassismus und Diskriminierung im Jahr 2006	125
5.6.1. Segregation	125
5.6.2. Religiöse Symbole	125
5.6.3. Minderheitensprachen	127
5.7. Bewährte Praktiken	128
5.7.1. Sensibilisierungsprogramme	129
5.7.2. Programme zur Unterstützung von Schülern mit Migrations- und Minderheitenhintergrund	129

<b>6. Rassistisch motivierte Gewalt- und Straftaten</b>	<b>134</b>
6.1. Offizielle Strafverfolgungsdaten zu rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten	135
6.1.1. Qualität der Erfassung offizieller Strafverfolgungsdaten	140
6.1.2. Trends bei rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten	144
6.1.2.1. Trends bei Straftaten mit rechtsextremistischer Motivation	146
6.1.2.2. Trends bei antisemitischen Straftaten	148
6.1.3. Die Kontroverse im Zusammenhang mit den dänischen Karikaturen	149
6.1.4. Nutzung des Internets	149
6.2. Inoffizielle Datenquellen	150
6.2.1. Polizeiliche Verfolgung rassistisch motivierter Gewalt- und Straftaten	151
6.2.1.1. Problematische Praktiken der Polizei	151
6.3. Bewährte Praktiken	153
6.3.1. Bewährte Praktiken der Polizei	153
6.3.2. Weitere bewährte Praktiken	154
<b>7. Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in der Europäischen Union – Entwicklungen in der Politik und Gesetzgebung</b>	<b>157</b>
7.1. Solidarität	158
7.1.1. Gleichbehandlung, Nichtdiskriminierung und soziale Integration	158
7.1.2. Schutz der Grundrechte	169
7.2. Freiheit, Sicherheit und Recht	170
7.2.1. Bewertung des Haager Programms (2005-2009)	171
7.2.2. Polizeiliche und justizielle Zusammenarbeit	173
<b>8. Schlussfolgerungen</b>	<b>175</b>
<b>9. Stellungnahmen</b>	<b>181</b>
<b>Anhang</b>	<b>190</b>



# Zusammenfassung

Der vorliegende Bericht über Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in den Mitgliedstaaten der EU ist der erste seiner Art, der seit der Errichtung der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) am 1. März 2007 nach der Erweiterung des Mandats der Europäischen Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (EUMC) veröffentlicht wurde. Auch wenn dieser Bericht von der FRA veröffentlicht wird, handelt es sich nicht um den Jahresbericht der FRA. Der Bericht basiert vielmehr auf der Rechtsgrundlage und dem Mandat des EUMC. Er befasst sich mit Informationen und Entwicklungen in Bezug auf Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Jahr 2006 in der EU in den folgenden Themenbereichen: Rechtsvorschriften, Beschäftigung, Wohnungswesen, Bildung sowie rassistisch motivierte Gewalt- und Straftaten. Im letzten Kapitel wird darüber hinaus auf EU-weite Entwicklungen und politische Maßnahmen bei der Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit eingegangen.

## Rechtsvorschriften

Bis Ende 2006 waren in fast allen Mitgliedstaaten die Rechtsvorschriften verabschiedet worden, mit denen die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse umgesetzt wird. Anders als in früheren EUMC-Jahresberichten, die sich vorrangig mit den Rechtsvorschriften und der Umsetzung der Richtlinie befassten, behandelt dieser Bericht daher schwerpunktmäßig die tatsächliche Anwendung der Rechtsvorschriften, mit denen die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse in den Mitgliedstaaten umgesetzt wird.

## Umsetzung

Im Jahr 2006 wurden in den meisten Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse gute Fortschritte erzielt. Allerdings bestand Ende des Jahres bei einigen Ländern immer noch Nachholbedarf. In der Tschechischen Republik wurde der Gesetzentwurf für die Umsetzung vom Oberhaus des Parlaments (Senat) blockiert, sodass das Gesetzgebungsverfahren erneut eingeleitet werden musste. In Malta und Lettland verzögerte sich die Verabschiedung der erforderlichen Rechtsvorschriften im Einklang mit der Richtlinie, und Estland und Polen führten Antidiskriminierungsvorschriften lediglich im Beschäftigungsbereich ein. In Deutschland und Luxemburg wurden die Rechtsvorschriften zur Umsetzung erst 2006 verabschiedet.

In Spanien wurde zwar formal eine spezielle Stelle zur Förderung der Gleichbehandlung durch Rechtsvorschriften geschaffen, jedoch hatte diese Stelle ihre Tätigkeit Ende 2006 noch nicht aufgenommen. In der Tschechischen Republik

und in Malta gab es solch eine spezielle Stelle gar nicht. In Deutschland und Luxemburg wurden die Rechtsvorschriften zur Umsetzung, mit denen die speziellen Stellen eingerichtet werden, erst im Laufe des Jahres 2006 verabschiedet. Diese Stellen hatten ihre Tätigkeit Ende 2006 noch nicht vollständig aufgenommen.

## Sanktionen

In vielen Ländern gab es keinen Hinweis darauf, dass im Jahr 2006 in Fällen von Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Herkunft auch nur eine einzige Strafmaßnahme verhängt oder eine Entschädigung zuerkannt wurde, obwohl durchaus Gesetze und Verfahrensregeln in Kraft waren. Es handelt sich um die folgenden Länder: Deutschland, Estland, Griechenland, Italien, Litauen, Luxemburg, Malta, die Niederlande, Portugal, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik und Zypern. In Fällen von Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Herkunft wurden 2006 in den folgenden Ländern Strafmaßnahmen verhängt oder Entschädigungen zugesagt: Belgien, Dänemark, Frankreich, Irland, Lettland, Österreich, Rumänien, Schweden, Ungarn und das Vereinigte Königreich. Ob und wie viele Fälle von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft 2006 in Bulgarien und Polen rechtlich verfolgt wurden, kann nicht festgestellt werden, weil die verfügbare Fallstatistik keinen Aufschluss über die jeweiligen Gründe von Diskriminierung gibt. In Estland und Slowenien registrierten die speziellen Stellen 2006 relativ wenig Beschwerden, sodass die Vermutung naheliegt, dass sich viele Opfer der Existenz der speziellen Stelle nicht bewusst sind. Des Weiteren werden in einigen Ländern (Ungarn und Zypern) die bestehenden Befugnisse der speziellen Stellen nicht voll ausgeschöpft, was ein Hinweis darauf sein könnte, dass den speziellen Stellen in diesen Ländern nicht genügend Ressourcen zur Verfügung stehen.

In den Mitgliedstaaten der EU bestehen große Unterschiede bezüglich des Umfangs, in dem in Fällen von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft Sanktionen verhängt oder Entschädigungen zuerkannt wurden. Die Mitgliedstaaten können hinsichtlich der Schwere der Sanktionen und der Höhe der Entschädigungen in drei Gruppen eingeteilt werden: Die erste Gruppe umfasst die Mitgliedstaaten, die in Fällen von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft regelmäßig vergleichsweise schwere Sanktionen verhängen und hohe Entschädigungen zuerkennen (Frankreich, Irland, Rumänien, Schweden, Ungarn und das Vereinigte Königreich). Die zweite Gruppe setzt sich aus den Mitgliedstaaten zusammen, in denen zwar Sanktionen verhängt und/oder Entschädigungen zuerkannt wurden, jedoch relativ geringfügig oder selten (Belgien, Dänemark, Lettland und Österreich). In der dritten Gruppe (Estland, Finnland, Griechenland, Italien, Litauen, die Niederlande, Portugal, Slowakei, Slowenien und Zypern) wurde den Opfern von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft zwar die Möglichkeit der Beschwerde eingeräumt, allerdings haben die betreffenden Verfahren keine Sanktionen oder Entschädigungen zur Folge, weil darauf vertraut wird, dass moralischer Druck und Empfehlungen ausreichen, um Streitigkeiten beizulegen und Diskriminierung zu verhindern.

## Beschäftigung

Im Jahr 2006 gab es in einigen Mitgliedstaaten immer wieder Anzeichen dafür, dass das Problem der Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Herkunft im Beschäftigungsbereich stärker in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit gerückt ist und die Notwendigkeit erkannt wird, diese Form der Benachteiligung zu bekämpfen. Einige Mitgliedstaaten haben begonnen, genauere Gleichstellungsdaten zu erheben oder neue Initiativen zur Bekämpfung von Diskriminierung ins Leben zu rufen. Das stärkere Bewusstsein ist wahrscheinlich zumindest teilweise auf die Entwicklungen in den einzelnen Mitgliedstaaten zurückzuführen, die im Zuge der Antidiskriminierungsrichtlinien der EU stattfanden. In einigen Mitgliedstaaten gab es erstmals richtungsweisende Gerichtsentscheidungen in Fällen von Diskriminierung beim Zugang zu Beschäftigung. Die Bekämpfung der Diskriminierung wird in vielen Mitgliedstaaten jedoch durch nach wie vor unzulängliche Daten zum Thema behindert.

## Forschungsergebnisse

Forschungsergebnisse zur Diskriminierung bei Einstellungsverfahren im Jahr 2006 haben ebenfalls dazu geführt, dass die Öffentlichkeit für dieses Problem sensibilisiert wurde und politische Entwicklungen gefördert wurden. Forschungsarbeiten in Schweden haben beispielsweise gezeigt, dass ein arabisch klingender Name die Chancen eines Bewerbers bei der Arbeitssuche erheblich verringerte. In einer anderen Studie wurde nachgewiesen, dass die Chancen stiegen, wenn der Bewerber einen schwedischen Namen angab. Die Ergebnisse von Frankreich und Schweden, die beiden Länder, die zunächst nicht an der Durchführung der Diskriminierungstests der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) teilgenommen hatten, wurden 2006 veröffentlicht und bestätigen das Problem der Diskriminierung aufgrund des Namens. Eine französische Universität, die zu Testzwecken Bewerbungen und Lebensläufe für ausgeschriebene freie Stellen verschickte, kam zu dem gleichen Ergebnis. Weitere Formen von Diskriminierungstests wurden in der Slowakei und Ungarn durchgeführt. In allen Fällen waren Bewerber, die nicht der Mehrheit angehörten, erheblich benachteiligt, nur weil sie einen Namen hatten, der nicht der Mehrheit angehörte. Diese Ergebnisse erklären, weshalb man 2006 dazu überging, mit anonymen Lebensläufen zu experimentieren, um größere Fairness bei Bewerbungen zu gewährleisten. Diese Initiative wird in Belgien, Frankreich und Schweden auf verschiedene Art und Weise in Erwägung gezogen.

## Individuelle Tests

Eine neue Entwicklung im Jahr 2006 betraf mehrere Fälle von „persönlichen Tests“. Beispiel: Ein Bewerber, dem mitgeteilt wurde, dass eine freie Stelle bereits besetzt wurde, hegt den Verdacht, dass er aufgrund seiner ethnischen

Herkunft abgewiesen wurde. In diesem Fall kann er einen Freund oder Vertreter einer Nichtregierungsorganisation (NRO) bitten, sich ebenfalls zu bewerben. Der Freund oder Vertreter einer NRO stellt dann fest, dass die Stelle noch frei ist. Im Jahr 2006 wurden derartige Fälle aus Frankreich, der Tschechischen Republik und Ungarn gemeldet. In jedem dieser Länder wurde das Ergebnis der „persönlichen Tests“ vor Gericht als Beweis zugelassen, dass Diskriminierung stattgefunden hatte. Die Fälle in der Tschechischen Republik und Ungarn betrafen beide Roma, was sich mit den Ergebnissen einer im Jahr 2006 in Ungarn durchgeführten Studie deckt. Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass 40 % der befragten Roma die Erfahrung gemacht hatten, dass ihnen zwar telefonisch mitgeteilt worden war, dass die Stelle noch verfügbar wäre, sie dann aber persönlich mit dem Hinweis abgewiesen wurden, die Stelle wäre bereits besetzt worden.

## Rechtsungleichheit und Diskriminierung

Der letzte EUMC-Jahresbericht hat deutlich gemacht, dass der unsichere Rechtsstatus vieler Wanderarbeitnehmer nachweislich zur Folge hat, dass diese Arbeitnehmer sich kaum gegen extreme Ausbeutung zur Wehr setzen können. Im Jahr 2006 wurde vor allem in Bezug auf Hausangestellte und Arbeitnehmer in der Landwirtschaft extreme Ausbeutung festgestellt, wo die unerträglichen Bedingungen in einigen Bereichen an moderne Sklaverei erinnerten. Außerdem erstellten mehrere Mitgliedstaaten im Jahr 2006 Statistiken, die zeigten, dass Wanderarbeitnehmer in einem rechtlich unsicheren Umfeld öfter Arbeitsunfälle erleiden als die Arbeitnehmer, die der Mehrheit angehören.

Weniger dramatisch stellen sich die Fälle von Rechtsungleichheit dar, bei denen bestimmte Arbeitsplätze oder Sektoren selbst Personen verschlossen bleiben, die keine Wanderarbeitnehmer, sondern langfristig aufenthaltsberechtigte Angehörige eines Mitgliedstaats sind. Diese Ausgrenzungsbereiche gelten für Personen, die keine formelle Staatsbürgerschaft besitzen. Oft geht es um „normale“ Arbeitsplätze im öffentlichen Sektor, die keine Bereiche nationaler Befindlichkeiten betreffen. In Italien wurden 2006 unterschiedliche Gerichtsentscheidungen zur Rechtmäßigkeit einer solchen Ausgrenzung gefällt.

## Bewährte Praktiken

Im Jahr 2006 wurde von mehreren guten und innovativen Beispielen für „bewährte Praktiken“ berichtet. Im öffentlichen Sektor einer Reihe von Mitgliedstaaten wurden besondere positive Maßnahmen eingeführt, die auf die Einstellung von Angehörigen unterrepräsentierter Minderheiten abzielen. Des Weiteren gab es verschiedene Versuche bei der öffentlichen Auftragsvergabe oder Vertragserfüllung: Lokale oder nationale Regierungsbehörden legen Voraussetzungen fest, die sicherstellen sollen, dass die Unternehmen, mit denen sie Verträge für Waren oder

Dienstleistungen schließen, im Beschäftigungsbereich die Kriterien für die Chancengleichheit einhalten.

Sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor gab es 2006 Berichte über die Einführung von Maßnahmen zum Diversitätsmanagement, die auf die Vorteile der verschiedenartigen Talente einer ethnisch und kulturell vielfältigen Arbeitnehmerschaft aufmerksam machen. Von einigen Gewerkschaften wurde ebenfalls berichtet, dass sie Maßnahmen zum Diversitätsmanagement ergreifen, neue Strategien zur Bekämpfung von Diskriminierung entwickeln und Initiativen ins Leben rufen, die Wanderarbeitnehmer ermutigen sollen, sich einer Gewerkschaft anzuschließen.

## Wohnungswesen

Im Laufe der letzten Jahre wurde in Bezug auf die Diskriminierung und Ausgrenzung im Wohnungswesen ein Muster festgestellt, das dadurch gekennzeichnet ist, dass Migranten und Roma im Wohnungswesen weiterhin benachteiligt sind, dass Roma immer stärker ausgegrenzt werden und dass das tatsächliche Ausmaß der Diskriminierung nur schwer beurteilt werden kann, was eine Lösung dieser Probleme erschwert. Das Kapitel zum Wohnungswesen konzentriert sich auf diese drei Hauptthemen.

## Ungleichbehandlung

In Laufe des Jahres 2006 wurden neue Daten über die Wohnverhältnisse von Migranten bekannt, aus denen wie auch schon in den vergangenen Jahren hervorgeht, dass in ganz Europa signifikante Unterschiede zwischen der Wohnsituation von Migranten und Einheimischen bestehen, ohne dass Anzeichen einer Angleichung absehbar sind. Es gibt eine Reihe von Indikatoren für diese Unterschiede, unter anderem ein deutliches Gefälle zwischen Migranten und Einheimischen im Hinblick auf Wohnstandard, Belegungsdichte, Qualität der Ausstattung und Konzentration in ärmeren Wohngebieten. Darüber hinaus enthalten Studien bezüglich der Ausgrenzung auf dem Wohnungsmarkt Hinweise auf häufige Diskriminierung. All diese Faktoren zusammen haben dazu beigetragen, dass sich die Migranten in Wohngebieten konzentrieren, in denen die soziale Ausgrenzung noch verschärft wird.

## Roma

Die Segregation der Roma stellt nach wie vor ein Problem dar, dem die Mitgliedstaaten begegnen müssen. In einigen Ländern wird der extreme Mangel an

Wohnraum für Roma dadurch verschärft, dass sie der Gefahr von Vertreibung und Zwangsumsiedlung ausgesetzt sind. In einer Reihe von Ländern veranlassten wiederholte Fälle von Vertreibung und anderen Verstößen gegen das Recht auf angemessenen Wohnraum das Europäische Zentrum für die Rechte der Roma (European Roma Rights Centre, ERRC), mehrere Beschwerden beim Europäischen Ausschuss für soziale Rechte des Europarates einzulegen. Außerdem hat der Kommissar für Menschenrechte des Europarates seiner Sorge Ausdruck verliehen, dass einige Roma immer wieder der Gefahr von Vertreibung ausgesetzt sind. Die unzulänglichen Wohnverhältnisse und hohe Arbeitslosenquoten halten die Roma in einem Teufelskreis aus Ausgrenzung und Segregation gefangen. Die zahlreichen Initiativen, die von einigen internationalen Organisationen gefördert werden, deuten jedoch darauf hin, dass die Ausgrenzung der Roma in den Aktionsprogrammen der Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen in Europa immer mehr zum Thema wird.

## Beschwerden und Forschungsergebnisse

Die geringe Anzahl der registrierten Beschwerden bezüglich der Diskriminierung im Wohnungswesen in den meisten Mitgliedstaaten steht im Gegensatz zu den Forschungs- und Studienergebnissen, die häufige Erfahrungen mit Diskriminierung im Wohnungssektor belegen. Daher liegt die Vermutung nahe, dass ein Großteil der Fälle von Diskriminierung nicht gemeldet wird.

## Bewährte Praktiken

Lobenswerte Beispiele für „bewährte Praktiken“ liefern Portugal und Schweden, die groß angelegte integrierte Programme zur Bekämpfung der Ungleichbehandlung im Wohnungswesen von Migranten und Minderheiten entwickeln und einen breit angelegten nationalen Ansatz mit lokalen Maßnahmen kombinieren. Die Anstrengungen beider Länder konzentrieren sich darauf, Informationslücken zu füllen und den Minderheiten die Mittel zur Verfügung zu stellen, die sie benötigen, um ihre Wohnsituation zu verbessern. Dieser Bericht geht auch auf einige ermutigende Beispiele in Bezug auf die räumliche Integration der Roma und die Integration der Roma im Wohnungswesen ein. Zwei der ausgewählten Initiativen sind insofern von besonderer Bedeutung, als sie zwei verschiedene Modelle der Umsiedlung von Roma-Familien vorstellen. Das erste Modell sieht eine Beibehaltung der traditionellen Lebensweise vor, indem das Umfeld, die Architektur und die räumliche Anlage einer Roma-Siedlung nachempfunden werden. Beim zweiten Modell werden die Roma in das städtische Umfeld eingebunden, indem den Familien bestehender Wohnraum zugewiesen wird. Beide Initiativen führen offenbar zu guten Ergebnissen und veranschaulichen zwei gangbare Wege, die Segregation im Wohnungswesen zu beseitigen.

## Bildung

Die für das Jahr 2006 vorliegenden Informationen lassen in der Europäischen Union eine stärkere Sensibilisierung der Öffentlichkeit und der Politiker für Diskriminierung und damit einhergehende Ungleichbehandlung im Bildungsbereich erkennen. Ein deutlicher Hinweis auf diese Entwicklung ist die steigende Zahl von politischen Initiativen und Bürgerinitiativen zur Bekämpfung der Diskriminierung im Bildungsbereich. Gleichzeitig zeigen viele Antidiskriminierungs- und Unterstützungsprogramme der Regierung jedoch nicht die gewünschte Wirkung. Maßnahmen und Projekte in den EU-Mitgliedstaaten leiden nicht nur unter einer unzureichenden Mittelausstattung, sondern auch unter zahlreichen anderen Problemen, die ihre Wirksamkeit verringern. Diese werden nacheinander im Kapitel zur Bildung erörtert.

## Zugang zu Bildung

Ein Problem besteht darin, dass kein uneingeschränkter Zugang zu Bildung gewährleistet ist. Zwar sind in den meisten Mitgliedstaaten Rechtsvorschriften in Kraft, die Asylsuchenden und illegalen Migranten Schulbildung garantieren, in der Praxis haben diese Gruppen jedoch nicht immer angemessenen und uneingeschränkten Zugang zu Bildung. Obwohl immer mehr Programme zum Ziel haben, Roma zu unterstützen und Segregation und Diskriminierung zu beseitigen, besteht in vielen EU-Mitgliedstaaten wegen der unzureichenden Mittelausstattung der Programme (und wegen des eingeschränkten Umfangs einiger Programme, die beispielsweise nur die „künstlerischen Fähigkeiten“ der Roma unterstützen) immer noch keine Chancengleichheit im Bereich der Bildung.

## Größere Unterschiede im Bildungsniveau

Einige Mitgliedstaaten ignorieren die Auswirkungen, die hoch differenzierte Schulsysteme mit einer frühen Festlegung der schulischen Laufbahn auf die Verschärfung der Unterschiede im Bildungsniveau von privilegierten und weniger privilegierten Bevölkerungsgruppen haben. Darüber hinaus werden schlechte schulische Leistungen oft nicht auf Bildungsstrukturen und -programme zurückgeführt, sondern Lernschwierigkeiten, den mangelnden Sprachkenntnissen, der mangelnden Kenntnis der Kultur des betreffenden Landes usw. der Einzelnen zugeschrieben. „Integration“ wird nicht als Aufgabe des Bildungssystems wahrgenommen, sondern als Sache des Einzelnen angesehen.

## Unzureichende Erhebung von Daten zu rassistischen Vorfällen

Zahlreiche Umfragen und Studien haben ergeben, dass viele Migranten diskriminierende Praktiken im Bildungsbereich erfahren und wahrnehmen (oder ihnen eine angemessene Ausbildung verwehrt bleibt). Dennoch haben nur vier von 27 Mitgliedstaaten (einige Bundesländer Deutschlands, Frankreich, die Niederlande und das Vereinigte Königreich) bislang nationale, regionale und/oder lokale Verfahren für eine angemessene Datenerhebung in diesem Bereich festgelegt. Dieser Mangel an verfügbaren Informationen über rassistische Vorfälle und diskriminierende Praktiken beeinträchtigt die Möglichkeiten der Mitgliedstaaten, Diskriminierung und Ungleichbehandlung zu bekämpfen.

## Vernachlässigung des muttersprachlichen Unterrichts

In der Bildungspolitik der meisten Mitgliedstaaten wird nicht berücksichtigt, dass Schüler, die einen Migrationshintergrund haben oder einer Minderheit angehören, ihre Fertigkeiten in der Muttersprache entwickeln müssen. Programme zur Förderung des Unterrichts in der Muttersprache haben in letzter Zeit eine wesentlich geringere finanzielle und politische Unterstützung erfahren. In Bezug auf den Unterricht in der Muttersprache besteht offensichtlich eine zunehmende Diskrepanz zwischen Bildungsforschung und Empfehlungen der EU einerseits und der tatsächlichen Sprachpolitik in den Mitgliedstaaten andererseits.

## Interkulturelle Bildung

In mehreren Mitgliedstaaten wurden multikulturelle Elemente der Bildung eingeführt oder sind in Vorbereitung. Oft hapert es jedoch mit der Umsetzung. In vielen Mitgliedstaaten sind die Themen Vielfalt und Bekämpfung von Diskriminierung noch nicht Bestandteil der Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften. Außerdem werden die Lehrkräfte in vielen Mitgliedstaaten nicht angemessen darauf vorbereitet, wie sie mit Schülern umgehen sollen, die eine fremde Sprache sprechen.

## Einsatz von Migranten und Angehörigen von Minderheiten als Lehrkräfte

Obwohl in den letzten Jahren ein Anstieg in der Beschäftigung von Lehrkräften, die einen Migrationshintergrund haben bzw. einer Minderheit angehören, verzeichnet werden konnte, ist ihre Zahl insgesamt immer noch sehr niedrig. Außerdem werden Vertreter von Migranten und Minderheiten in den meisten Mit-

gliedstaaten nur selten in die Entwicklung von Bildungs- und Unterstützungsprogrammen einbezogen.

## Rassistisch motivierte Gewalt- und Straftaten

Rassistisch motivierte Gewalt- und Straftaten stellen in allen Ländern der EU immer noch ein großes soziales Problem dar. In einigen Mitgliedstaaten wurden im Jahr 2006 zwar bewährte Praktiken zur Beseitigung des Problems fortgesetzt oder eingeführt, dennoch ist die Erhebung von Daten zu rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten in den meisten Mitgliedstaaten immer noch unzureichend, wie auch schon in früheren EUMC-Jahresberichten festgestellt wurde. Das bedeutet, dass in vielen Mitgliedstaaten keine Trends der registrierten Straftaten gemeldet werden können und evidenzbasierte Präventionsmaßnahmen zur Bekämpfung solcher Straftaten fehlen. Darüber hinaus wird in vielen Ländern immer wieder von Gewaltanwendung und Machtmissbrauch von Staatsbediensteten – Polizei-, Einwanderungs- und Grenzbeamte – gegen gefährdete Minderheiten berichtet.

## Unterschiede in der Datenerhebung

Fünf der 27 EU-Mitgliedstaaten, nämlich Griechenland, Italien, Portugal, Spanien und Zypern, haben im Jahr 2006 (oder 2005, wenn keine aktuelleren Daten verfügbar sind) keinerlei nationale Strafverfolgungsdaten zu rassistisch motivierten Straftaten veröffentlicht. Zehn Mitgliedstaaten verfügen über „eingeschränkte“ Systeme zur Erfassung von Strafverfolgungsdaten zu rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten. Bei weiteren zehn Mitgliedstaaten sind „gute“ Datenerfassungssysteme zur Registrierung von Straftaten vorhanden. Nur zwei Mitgliedstaaten – Finnland und das Vereinigte Königreich – nehmen eine „umfassende“ Datenerhebung vor. Die Tatsache, dass das Vereinigte Königreich (England, Wales, Schottland und Nordirland) über einen Zeitraum von zwölf Monaten mehr Berichte über rassistisch motivierte Straftaten erstellte als die anderen 26 Mitgliedstaaten zusammen, illustriert anschaulich die Unterschiede in der Sensibilisierung und der Datenerhebung.

## Trends

In den elf Mitgliedstaaten, in denen angemessene Strafverfolgungsdaten zu rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten für eine Trendanalyse<sup>1</sup> vorlie-

<sup>1</sup> Trendanalyse der registrierten Straftaten zwischen 2000 und 2006 (oder 2000 und 2005, wenn keine aktuelleren Daten verfügbar sind).

gen, zeichnen sich verschiedene Trends ab. In acht der elf Mitgliedstaaten wurde eine Zunahme der registrierten rassistisch motivierten Straftaten festgestellt: Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Irland, Polen, Slowakei und das Vereinigte Königreich (England, Wales und Schottland). In nur drei der elf Mitgliedstaaten nahm die Zahl der registrierten rassistisch motivierten Straftaten ab: Tschechische Republik, Österreich und Schweden.

## Daten von Nichtregierungsorganisationen

Aufgrund des Mangels an einer offiziellen von staatlicher Seite erstellten Strafverfolgungsstatistik werden rassistisch motivierte Delikte in vielen Mitgliedstaaten weiterhin von Nichtregierungsorganisationen erfasst und bekannt gemacht. Besonders wichtig ist, dass die NRO über mehrere Vorfälle von Gewaltanwendung und sonstigen Übergriffen gegen gefährdete Minderheiten durch Polizei-, Einwanderungs- und Grenzbeamte berichtet haben. Als Minderheiten erkennbare Personengruppen, Flüchtlinge, Asylsuchende und Roma sind offenbar am häufigsten Opfer solcher Übergriffe.

## Bewährte Praktiken

Neben den Beispielen für Machtmissbrauch durch Beamte im Zusammenhang mit gefährdeten Gruppen enthält der diesjährige Bericht jedoch auch ermutigende Beispiele für bewährte Praktiken in einigen Mitgliedstaaten, die darauf abzielen, die Beziehungen zwischen Polizei und Bevölkerung zu verbessern und den Opfern von rassistisch motivierten Straftaten angemessene Hilfe zukommen zu lassen. Im Zusammenhang mit der unzureichenden Erhebung von umfassenden Daten zu rassistisch motivierten Straftaten in allen EU-Mitgliedstaaten gibt es Hinweise darauf, dass einige Mitgliedstaaten damit beginnen, ihre Systeme zur Erfassung von Polizei- und Strafverfolgungsdaten in diesem Bereich zu verbessern. Um diese Entwicklungen zu unterstützen, organisierte die EUMC im Jahr 2006 einen Workshop zum Thema Datenerhebung im Zusammenhang mit rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten, der im Rahmen eines unter dem österreichischen Ratsvorsitz der EU veranstalteten Seminars stattfand. Die Zielsetzung dieses Seminars bestand darin, die Diskussionen neu zu beleben und die Vereinbarung der Mitgliedstaaten bezüglich des Rahmenbeschlusses der EU zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit zu stärken.

## Entwicklungen in der Europäischen Union

Die Europäische Union hat alle Erscheinungsformen von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit wiederholt aufs Schärfste verurteilt und ist fest entschlossen, solche Erscheinungen mit allen ihr kraft der Verträge zur Verfügung stehenden Mitteln zu bekämpfen. Des Weiteren unternimmt die EU alle Anstrengungen zur Wahrung der Grundrechte und zur Gewährleistung von Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle. Mit dem Ziel, Maßnahmen auf nationaler Ebene zu fördern, das Bewusstsein für den Rechtsrahmen der EU für Antidiskriminierung zu stärken und die Vorteile der Vielfalt für Unternehmen und die Gesellschaft als Ganzes deutlich zu machen, haben der Rat und das Europäische Parlament das Jahr 2007 zum „Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle“ und das Jahr 2008 zum „Europäischen Jahr des interkulturellen Dialogs“ erklärt. Im Jahr 2006 hat die EU mehrere Maßnahmen ergriffen, um die Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit vorrangig zu berücksichtigen, den Zugang zu grundlegenden Dienstleistungen und Möglichkeiten zu verbessern sowie die bestehenden Rechtsvorschriften zur Überwindung von Diskriminierung durchzusetzen. Das letzte Kapitel dieses Berichts enthält Beispiele für solche Maßnahmen und beschreibt eine Reihe von politischen Maßnahmen, Aktionsplänen, Programmen, Sensibilisierungskampagnen und anderen Aktivitäten zur Förderung der Ziele der Europäischen Union im Zusammenhang mit der Bekämpfung von Diskriminierung und der Gewährleistung von Chancengleichheit für alle.

# 1. Einleitung

Der vorliegende Bericht über Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in den Mitgliedstaaten der EU ist der erste seiner Art, der seit der Errichtung der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) veröffentlicht wurde. Die Verordnung des Rates, durch die die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte als Nachfolgerin der Europäischen Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (EUMC) errichtet wurde, trat am 1. März 2007 in Kraft. Das Ziel der Agentur besteht darin, der EU und den Mitgliedstaaten bei der Umsetzung des Gemeinschaftsrechts in Bezug auf Grundrechte Unterstützung zu gewähren und ihnen Fachkenntnisse bereitzustellen. Die Agentur soll der EU und den Mitgliedstaaten die uneingeschränkte Achtung der Grundrechte erleichtern, wenn sie Maßnahmen einleiten oder Aktionen festlegen. Die FRA wurde durch die Verordnung (EG) Nr. 168/2007 des Rates vom 15. Februar 2007 errichtet.<sup>2</sup>

Auch wenn dieser Bericht von der FRA veröffentlicht wird, handelt es sich nicht um den Jahresbericht der FRA. Der Bericht basiert vielmehr auf der Rechtsgrundlage und dem Mandat des EUMC. Er befasst sich mit Informationen und Entwicklungen in Bezug auf Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Jahr 2006 in der EU. Wie auch die früheren Jahresberichte der EUMC behandelt er die folgenden Themenbereiche: Rechtsvorschriften, Beschäftigung, Wohnungswesen, Bildung sowie rassistisch motivierte Gewalt- und Straftaten. Wie erstmals im Vorjahresbericht der EUMC wird im letzten Kapitel darüber hinaus auf EU-weite Entwicklungen und politische Maßnahmen bei der Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit eingegangen.

Die in diesem Bericht vorgelegten Erkenntnisse sind das Ergebnis einer kontinuierlichen Datenerhebung durch die nationalen Anlaufstellen (National Focal Points, NFPs) des RAXEN-Netzes. In jedem Mitgliedstaat gibt es eine nationale Anlaufstelle, die für die Datenerhebung im Rahmen gemeinsamer Rubriken in jedem der fünf Themenbereiche für das Jahr 2006 gemäß speziellen gemeinsamen Leitlinien verantwortlich ist. Folgende Arten von Daten wurden von den NFPs erhoben: Rechtsvorschriften, statistische Daten aus offiziellen, halboffiziellen und Nichtregierungsquellen, rassistische Vorfälle und Gerichtsverfahren, die Ergebnisse von Forschungsarbeiten und Meinungsumfragen sowie Fallstudien zu positiven Initiativen gegen Rassismus und Diskriminierung.<sup>3</sup> Der Bericht über Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung im Jahr 2006 in Europa basiert auf diesen Daten.

An der Informations- und Datenerhebung waren in diesem Jahr erstmals nicht 25, sondern 27 nationale Anlaufstellen beteiligt. Bulgarien und Rumänien sind am 1. Januar 2007 Vollmitglieder der Europäischen Union geworden. Obwohl beide Länder im Jahr 2006 noch keine Vollmitglieder waren, sondern den Status

<sup>2</sup> DE L 53/4 Amtsblatt der Europäischen Union vom 22.2.2007.

<sup>3</sup> Ausführliche Informationen enthält die Datenbank der FRA mit positiven Initiativen unter: [http://raxen.fra.europa.eu/1/webmill.php?s\\_displayed=0&s\\_detail=0](http://raxen.fra.europa.eu/1/webmill.php?s_displayed=0&s_detail=0) (26.6.2007) und die InfoBase der FRA unter: <http://www.fra.europa.eu/factsheets/front/factSheetPage.php> (26.6.2007).

von Beitrittsländern innehatten, verfügten sie bereits über nationale Anlaufstellen, die zur Erhebung geeigneter Daten bereit waren.<sup>4</sup> Der einzige Unterschied zwischen den Informationen aus Bulgarien und Rumänien einerseits und den anderen 25 Mitgliedstaaten andererseits besteht darin, dass die beiden neuen Mitgliedstaaten nicht nur aus dem Jahr 2006 Daten erhoben haben, sondern auch aus früheren Jahren. Da in EUMC/FRA-Berichten erstmals Daten aus diesen beiden Ländern veröffentlicht wurden, erschien es sinnvoll, auch Daten aus früheren Jahren aufzunehmen, die in den anderen Jahresberichten noch nicht enthalten waren.

Die Gleichbehandlungsrichtlinien der EU bilden einen wichtigen Rahmen für viele Themen in diesem Bericht. Die früheren EUMC-Jahresberichte befassten sich vorrangig mit den Rechtsvorschriften selbst und dem Fortschritt der Umsetzung. In diesem Bericht liegt der Schwerpunkt mehr auf der praktischen Umsetzung der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und auf den ersten Anzeichen der Auswirkungen. Ein Großteil von Kapitel 2 über Rechtsvorschriften und institutionelle Initiativen befasst sich mit dieser Thematik.

Die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse bildet auch die Grundlage für Kapitel 3 über Beschäftigung. In zwei Mitgliedstaaten wurde von richtungsweisenden Gerichtsurteilen in Fällen von Diskriminierung im Beschäftigungsbereich berichtet, die unter dem Einfluss der Richtlinie getroffen wurden. Die Richtlinie enthält außerdem Elemente, die die Erhebung statistischer Daten zu Gruppen fördern, die Opfer von Diskriminierung sind. Neue diesbezügliche Entwicklungen im Jahr 2006 in einigen Mitgliedstaaten deuten darauf hin, dass diese Botschaft angekommen ist.

Sowohl im Kapitel über Beschäftigung als auch im Kapitel über das Wohnungswesen wird auf die Bedeutung der Forschung hingewiesen, da sie Diskriminierung ans Licht bringt, die andernfalls nicht sichtbar wäre. In Kapitel 4 über das Wohnungswesen wird darauf aufmerksam gemacht, dass trotz bestehender Diskriminierung im Wohnungswesen, die durch Forschungsarbeiten nachgewiesen wurde, in vielen Mitgliedstaaten kaum oder gar keine offiziellen Beschwerden über Diskriminierung im Wohnungswesen vorgebracht wurden. Das Ungleichgewicht zwischen registrierten Beschwerden und den Ergebnissen von Untersuchungen im Bereich der Diskriminierung legt die Vermutung nahe, dass ein großer Prozentsatz der Fälle von Diskriminierung gar nicht gemeldet wird. Umso wichtiger ist es, dass die Mitgliedstaaten für eine angemessene Errichtung und Mittelausstattung ihrer speziellen Stellen gemäß der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse sorgen.

Ein weiteres Thema in den Kapiteln über Beschäftigung und das Wohnungswesen ist die Rechtsunsicherheit und deren Auswirkungen auf die Beschäftigung und die Wohnsituation von Migranten. Wanderarbeitnehmer mit beschränk-

<sup>4</sup> Die EUMC erhob Daten zu beiden Ländern in einem Projekt, das von der Europäischen Kommission im Rahmen des Programm PHARE für mehrere Begünstigte unterstützt wurde und die Beteiligung von Rumänien und Bulgarien an bestimmten Gemeinschaftsagenturen betraf.

ter Arbeitserlaubnis leiden unter ausbeuterischen Arbeitsbedingungen, und bei illegalen Arbeitnehmern und Asylsuchenden sind Missbrauch und Ausbeutung sogar noch ausgeprägter. Auch im Bereich Wohnungswesen haben es illegale Arbeitnehmer ohne einen anerkannten Rechtsstatus schwer, rechtmäßige Lösungen für die Wohnraumproblematik zu finden. Da sie nicht unter dem Schutz der Rechtsordnung stehen, sind sie besonders gefährdet, Opfer von Missbrauch zu werden.

In Kapitel 5 wird das Thema Bildung behandelt. Auch hier haben die Kinder von illegalen Migranten und Asylsuchenden oft keinen uneingeschränkten Zugang zu Bildung, obwohl ihr Recht auf Bildung theoretisch gesetzlich verankert ist. Das Kapitel beschreibt Beispiele und Fälle von Rassismus und Diskriminierung in der Bildung aus vielen Mitgliedstaaten. Darüber hinaus befasst es sich mit drei regelmäßig wiederkehrenden Debatten hinsichtlich der Chancengleichheit im Bereich Bildung: die Problematik der Segregation in Schulen und wie sie Schüler, die einer Minderheit angehören, benachteiligt; das Tragen von religiösen Symbolen, wie Kopftüchern, in Schulen; Bereitstellung eines Unterrichtsangebots in Minderheitensprachen. Wie in den Kapiteln über Beschäftigung und das Wohnungswesen, müssen auch die Schlussfolgerungen für den Bereich Bildung auf der Grundlage von unvollständigen oder fehlenden offiziellen Daten zu Diskriminierung im Bildungssystem getroffen werden.

Kapitel 6 über rassistisch motivierte Gewalt- und Straftaten befasst sich verschiedenen Themen, die bereits in früheren EUMC-Jahresberichten angesprochen wurden. Die Art und Weise, wie die Strafverfolgungsbehörden mit der Problematik rassistisch motivierter Gewalt- und Straftaten umgehen, muss nachhaltig verbessert werden. In diesem Bereich bestehen in den Mitgliedstaaten große Unterschiede darüber, was erfasst wird und wie rassistisch motivierte Delikte erfasst und gemeldet werden. Des Weiteren liegen in einigen Mitgliedstaaten beunruhigende Berichte über Gewaltanwendung gegen gefährdete Minderheiten durch Staatsbedienstete vor, z. B. durch Polizei-, Einwanderungs- und Grenzbeamte.

Andererseits kann in einigen Mitgliedstaaten auch über positive Beispiele für neue Initiativen der Polizei berichtet werden, z. B. in Bereichen wie die Untersuchung von Fehlverhalten, die Erfassung von Straftaten und die Einstellung von Angehörigen von Minderheiten im Polizeiapparat. In den Themenbereichen Beschäftigung, Wohnungswesen und Bildung gibt es ebenfalls positive Hinweise auf eine zunehmende Sensibilisierung dafür, dass die Probleme schlechter Praktiken und unzureichender Daten beseitigt werden müssen. Auch hier wird von neuen Beispielen für innovative Initiativen zur Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung berichtet. Am Schluss aller Kapitel zu den fünf Themenbereichen finden sich Beispiele für neue und positive Initiativen zur Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung in Europa.

Die politische Einigung bezüglich der Verordnung zur Errichtung der FRA wurde Ende 2006 erzielt. In der Verordnung heißt es, dass die Agentur Maßnahmen ergreifen sollte, um die breite Öffentlichkeit für die Grundrechte zu sensibilisieren. Dies ist aus folgendem Grund wichtig: „Eine bessere Kenntnis der

Grundrechtsproblematik in der Union und eine breitere Sensibilisierung der Öffentlichkeit für diese Problematik tragen dazu bei, die uneingeschränkte Achtung der Grundrechte zu gewährleisten<sup>5</sup>. Um die Öffentlichkeit für Grundrechtsfragen zu sensibilisieren, sollte die Agentur eine Kommunikationsstrategie entwickeln und den Dialog mit der Zivilgesellschaft fördern. Außerdem gehört die Schaffung effizienter Institutionen für den Schutz und die Förderung der Menschenrechte zu den gemeinsamen Zielen der Völkergemeinschaft und der Europäischen Länder, wie auch in der Empfehlung Nr. R (97) 14 vom 30. September 1997 des Ministerkomitees des Europarates bekräftigt wird. Allgemein tragen die in diesem Bericht beschriebenen positiven Initiativen zur Förderung und Achtung der Grundrechte bei und stehen mit den grundlegenden Zielen der Europäischen Union im Einklang, die in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte verankert sind.

---

5 [http://fra.europa.eu/fra/material/pub/FRA/reg\\_168-2007\\_de.pdf](http://fra.europa.eu/fra/material/pub/FRA/reg_168-2007_de.pdf) (26.6.2007).

## 2. Rechtsvorschriften und institutionelle Initiativen zur Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung

Die wichtigsten Gemeinschaftsvorschriften im Bereich der Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Rahmen der ersten Säule der EU ist die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse.<sup>6</sup> Auf die Bedeutung der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse für die Tätigkeit der FRA muss nicht näher eingegangen werden.

Die alten 15 Mitgliedstaaten der EU waren verpflichtet, die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse bis zum 19.7.2003 vollständig umzusetzen. Den später beigetretenen Mitgliedstaaten wurde eine längere Frist für die Umsetzung gewährt als denen der EU-15 (1.5.2004). In der Mitteilung der Kommission an den Rat und das Europäische Parlament bezüglich der Anwendung der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse aus dem Jahr 2006<sup>7</sup> teilte die Kommission mit, dass zwei Mitgliedstaaten (Deutschland und Luxemburg) der Kommission immer noch nicht ihre Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie übermittelt hatten (tatsächlich waren in beiden Ländern bis Ende 2006 entsprechende Rechtsvorschriften in Kraft). Des Weiteren ließ die Kommission verlauten, dass sie die von den Mitgliedstaaten mitgeteilten gesetzgeberischen Maßnahmen prüfe, um ihre Übereinstimmung mit der Richtlinie zu beurteilen und um zu gewährleisten, dass Diskriminierungsopfer die ihnen zustehenden Rechte wahrnehmen können. Die Kommission kündigte an, dass sie die erforderlichen Schritte ergreifen werde, um eine vollständige und ordnungsgemäße Umsetzung sicherzustellen. Der Europäische Gerichtshof hat noch keine endgültige Aussage dazu gemacht, wie die Bestimmungen der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse auszulegen sind.<sup>8</sup>

Die entsprechenden Abschnitte der 27 nationalen Datenerhebungsberichte des RAXEN-Netzes für das Jahr 2006, auf denen dieses Kapitel basiert, geben einen Überblick über die betreffenden Rechtsvorschriften und institutionellen Initiativen. Der diesjährige Bericht über Rassismus berücksichtigt die Tatsache, dass in den meisten Ländern bereits Rechtsvorschriften hinsichtlich der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft mit dem Ziel verabschiedet worden waren, die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse umzuset-

<sup>6</sup> Richtlinie 2000/43/EG des Rates (29.6.2000).

<sup>7</sup> KOM(2006) 643 endgültig (30.10.2006).

<sup>8</sup> Der Europäische Gerichtshof hat sich in zwei Fällen mit der Richtlinie 2000/78/EG zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf befasst: Chacón Navas (C-13/05) bezüglich Diskriminierung wegen einer Behinderung und Mangold (C-144/04) bezüglich Diskriminierung aufgrund des Alters.

zen. Aus diesem Grund verlagert sich der Schwerpunkt der FRA von der Thematik der Verabschiedung von Rechtsvorschriften und der Übertragung der Richtlinie in nationales Recht auf die tatsächliche Anwendung der Rechtsvorschriften, mit denen die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse in den Mitgliedstaaten umgesetzt wird. Der Vorjahresbericht konzentrierte sich besonders auf die Einrichtung spezieller Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung und die diesen Stellen gemäß der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse übertragenen Befugnisse. Der diesjährige Bericht greift dieses Thema auf und beschreibt, wie die speziellen Stellen ihre Befugnisse anwenden und wie die Rechtsvorschriften von Gerichten und nichtgerichtlichen Instanzen durchgesetzt werden. Am Ende des Kapitels wird eine Reihe legislativer und anderer Initiativen beschrieben, die für Politiker und Rechtsanwälte insofern von Bedeutung sind, als sie bewährte Praktiken darstellen, die dazu beitragen können, die Zahl der Vorfälle in Bezug auf Rassismus und Fremdenfeindlichkeit zu reduzieren.

## 2.1. Die Auswirkungen der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse

Das RAXEN-Netz hat für die Jahre 2005 und 2006 Informationen in Bezug auf die Anwendung der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse gesammelt (die für Rumänien verfügbaren Daten beziehen sich auf den Zeitraum 2002-2006). Für die Beschwerdedaten liegt kein einheitlicher Referenzzeitraum vor, weil die verschiedenen Mitgliedstaaten unterschiedliche Berichtszeiträume verwenden. Es muss darauf hingewiesen werden, dass die bereitgestellten Daten *nicht direkt vergleichbar* sind, weil in Bezug auf Folgendes verschiedene Standards gelten: Kompetenzen der speziellen Stellen, Methoden zur Erfassung und Meldung von Beschwerden, Befugnisse der speziellen Stellen und Sanktionen in Fällen von Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft. Die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse schreibt zwar Mindeststandards vor, führt aber nicht zu einer vollständigen Harmonisierung der betreffenden Rechtsvorschriften.

In einigen Mitgliedstaaten besteht hinsichtlich der Umsetzung der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse Nachholbedarf. In der **Tschechischen Republik** wurde der Gesetzentwurf für die Umsetzung vom Oberhaus des Parlaments (Senat) blockiert, sodass das Gesetzgebungsverfahren erneut eingeleitet werden musste. In **Malta** und **Lettland** verzögerte sich die Verabschiedung der erforderlichen Rechtsvorschriften im Einklang mit der Richtlinie. **Estland** und **Polen** führten bis Ende 2006 Antidiskriminierungsvorschriften lediglich im Beschäftigungsbereich ein.

**Tabelle 2.1: Anwendung der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und 2005-2006 und verhängte Sanktionen**

Mitgliedstaat	Zeitraum (unterschiedliche Berichtszeiträume)	Bei spezieller Stelle eingegangene Beschwerden bezüglich Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft	Von spezieller Stelle, anderen Stellen, Gerichten usw. bestätigte Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft	Von spezieller Stelle, anderen Stellen, Gerichten usw. verhängte Sanktionen wegen Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft	Art und Umfang der Sanktionen
Belgien	2005	1 025	133 + 24	3	100-650 EUR
Bulgarien	2006 (bis zum 15.9.2006)	Nicht bekannt (38 für alle Diskriminierungsgründe)	Nicht bekannt (15 für alle Diskriminierungsgründe)	Nicht bekannt (12 für alle Diskriminierungsgründe)	Einstellungsverfügungen, verwaltungsrechtliche Sanktionen
Tschechische Republik	2006	Keine spezielle Stelle	0	0	
Dänemark	2006	98	5	4	1 000-3 000 DKK (134-400 EUR)
Deutschland	2006	Keine spezielle Stelle	0	0	
Estland	2005-2006	1	0	0	
Griechenland	2005-2006	Ombudsmann: 9 (2005) + 23 (2006); sonstige spezielle Stellen: 1	4 (2005) + 8 (2006)	0	
Spanien	2006	Keine spezielle Stelle	0	0	
Frankreich	3/2005-2/2006	729	Nicht bekannt	12 (2005)	Durchschnittlich 1 270 EUR
Irland	2005	Nicht bekannt (285 Fallakten der Gleichstellungsbehörde bezüglich Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, siehe Erläuterung im Text unten)	30 (Entscheidung durch Gleichstellungstribunal)	30	100-20 000 EUR, auch nicht finanzielle Empfehlungen
Italien	2005	867	282	0	
Zypern	2005	Nicht bekannt	21	0	
Lettland	2005	15	1	1	1 422 EUR

<b>Litauen</b>	2006	20	7	0	
<b>Luxemburg</b>	2006	Keine spezielle Stelle	0	0	
<b>Ungarn</b>	2006	Nicht bekannt (592 für alle Diskriminierungsgründe)	5	5	400 000-700 000 HUF (ca. 1 600-2 800 EUR), oder Veröffentlichung der Entscheidung
<b>Malta</b>	2006	Keine spezielle Stelle	0	0	
<b>Niederlande</b>	2005	421 (beschränkt auf Beschäftigung, für andere Bereiche nicht bekannt)	37	0	
<b>Österreich</b>	Jan-Aug 2006	337	1 (Gericht) + 5 (spezielle Stelle)	1	800 EUR
<b>Polen</b>	2006	Nicht bekannt	Nicht bekannt	Nicht bekannt	
<b>Portugal</b>	2006	68	11	0	
<b>Rumänien</b>	2002-2006	252	Nicht bekannt	53	114-2 285 EUR (für alle Diskriminierungsgründe)
<b>Slowenien</b>	2005-2006	6 (1 im Jahr 2005, 5 im Jahr 2006)	0	0	
<b>Slowakei</b>	2006	Nicht bekannt (156 schriftlich + (90 mündlich für alle Diskriminierungsgründe)	9	0	
<b>Finnland</b>	2005	302	5	Nicht bekannt	
<b>Schweden</b>	2006	757	Nicht bekannt	6	15 000-40 000 SEK (1 613-4 303 EUR)
<b>Vereinigtes Königreich</b>	2005	1 028	119 (beschränkt auf Fälle im Bereich Beschäftigung durch Arbeitsgerichte (Employment Tribunals), für andere Bereiche unbekannt)	73 (beschränkt auf Arbeitsgerichte (Employment Tribunals), für andere Bereiche nicht bekannt)	Mittlere Entschädigung 6 640 GBP (9 859 EUR), durchschnittliche Entschädigung 30 361 GBP (45 079 EUR), Höchstentschädigung 984 465 GBP (1 461 995 GBP)

Anhand dieser Informationen lassen sich die in den Mitgliedstaaten bestehenden Systeme zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft in sechs Gruppen einteilen. Die erste Gruppe umfasst die Mitgliedstaaten, die regelmäßig vergleichsweise schwere Sanktionen verhängen und hohe Entschädigungen zuerkennen. Die zweite Gruppe setzt sich aus den Mitgliedstaaten zusammen, in denen im Berichtszeitraum zwar Sanktionen verhängt und/oder Entschädigungen zuerkannt wurden, jedoch relativ geringfügig oder selten. Die dritte Gruppe umfasst die Mitgliedstaaten, in denen die Wirksamkeit der Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft nicht beurteilt werden kann, weil die statistischen Daten nicht nach Diskriminierungsgrund differenziert werden. In den Mitgliedstaaten der vierten Gruppe wurde den Opfern von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft zwar die Möglichkeit der Beschwerde eingeräumt, allerdings haben die betreffenden Verfahren keine Sanktionen oder Entschädigungen zur Folge, weil darauf vertraut wird, dass „moralischer Druck“ ausreichend ist, um Streitigkeiten beizulegen und Diskriminierung zu verhindern. Die fünfte Gruppe umfasst die Mitgliedstaaten, in denen die Zahl der bei den speziellen Stellen eingegangenen Beschwerden vernachlässigt werden kann. In der sechsten Gruppe sind schließlich diejenigen Mitgliedstaaten enthalten, in denen 2006 noch keine spezielle Stelle ihre Tätigkeit aufgenommen hatte.

**Tabelle 2.2: Systeme zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft 2005-2006**

Vergleichsweise schwere und/oder häufige Sanktionen oder Entschädigungen 2005-2006	Geringfügige oder seltene Sanktionen oder Entschädigungen 2005-2006	Keine Daten zur Wirksamkeit der Rechtsvorschriften bezüglich Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft 2005-2006	Keine Sanktionen oder Entschädigungen 2005-2006	Bei den vorhandenen speziellen Stellen gehen 2005-2006 nur wenige Beschwerden ein	Keine Aufnahme der Tätigkeit einer speziellen Stelle 2005-2006
Frankreich Irland Ungarn Rumänien Schweden Vereinigtes Königreich	Belgien Dänemark Lettland Österreich	Bulgarien Polen	Griechenland Italien Zypern Litauen Niederlande Portugal Slowakei Finnland	Estland Slowenien	Tschechische Republik Deutschland Spanien Luxemburg Malta

## 2.1.1. Schwere und/oder häufige Sanktionen oder Entschädigungen 2005-2006

In **Frankreich** hat die Hohe Behörde gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, HALDE) im Mai 2006 ihren ersten Jahresbericht veröffentlicht. Er umfasst den Zeitraum vom 8.3.2005 bis zum 28.2.2006. Während dieser Zeit gingen bei der HALDE 1 822 Beschwerden in Bezug auf alle Diskriminierungsgründe ein. 40 Prozent dieser Beschwerden betreffen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft. Hinsichtlich dieser 1 822 Beschwerden kam HALDE in 163 Fällen zu einer endgültigen Entscheidung und sprach den öffentlichen Stellen oder Unternehmen in einigen Fällen eine Empfehlung aus.<sup>9</sup> HALDE registrierte im gesamten Jahr 2006 insgesamt 4 058 Beschwerden, das sind doppelt so viele Beschwerden wie im Jahr 2005. Die Herkunft ist nach wie vor der Hauptgrund für Diskriminierung: 36 Prozent der Beschwerden erfolgten wegen Diskriminierung aufgrund der Herkunft (17 Prozent wegen Gesundheit oder Behinderung, 6 Prozent wegen des Alters und 5 Prozent wegen des Geschlechts). Der Beschäftigungsbereich bietet am häufigsten Anlass zu Beschwerden: 44 Prozent der Beschwerden erfolgten wegen Diskriminierung im Beschäftigungsbereich, wogegen nur 5 Prozent der Beschwerden mit Diskriminierung im Wohnungswesen im Zusammenhang standen. In Frankreich werden Fälle von Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft nur selten vor Zivilgerichten verhandelt, normalerweise sind in derartigen Fällen die Strafgerichte zuständig. Zwischen Januar und Dezember 2006 registrierten die Staatsanwaltschaften 660 Fälle von Diskriminierung, davon waren 628 Fälle rassistisch, 21 Fälle religiös motiviert und 11 Fälle bezogen sich auf antisemitische Handlungen. Hinsichtlich der 2005 getroffenen Entscheidungen berichtet die nationale Anlaufstelle in Frankreich, dass 12 Entscheidungen auf Antidiskriminierungsgesetzen beruhten. Sechs Entscheidungen standen mit rassistisch motivierter Diskriminierung beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen im Zusammenhang, vier Entscheidungen erfolgten im Zusammenhang mit Diskriminierung aufgrund der ethnischen oder nationalen Herkunft beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen, und zwei Entscheidungen bezogen sich auf rassistisch motivierte Diskriminierung beim Zugang zu Beschäftigung. Im Juli 2006 verhängte das Strafgericht erster Instanz in Nantes in einem Fall von Diskriminierung im Beschäftigungsbereich eine Geldstrafe in Höhe von 3 000 EUR.<sup>10</sup> Diese Entscheidung basierte auf der Tätigkeit der HALDE und war die strengste Entscheidung, die je von einem französischen Gericht in Bezug auf Diskriminierung im Beschäftigungsbereich getroffen wurde (siehe Abschnitt 3.7).

In **Ungarn** gingen bei der Behörde für Gleichbehandlung – das ist die spezielle Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierung – im Jahr 2005 insgesamt 491 Beschwerden ein, 2006 stieg diese Zahl um ca. 20 Prozent auf 592 Beschwerden an. (Die Daten beziehen sich auf alle Arten von Beschwerden, die bei

9 HALDE *Rapport Annuel 2005* [Jahresbericht 2005], verfügbar unter: <http://www.halde.fr/rapport-annuel/2005/> (30.8.2006).

10 <http://www.halde.fr/actualite-18/agenda-haute-autorite-38/pour-discrimination-9261.html> (12.9.2006).

der Behörde eingereicht wurden, und sind nicht nach Diskriminierungsgrund differenziert.) Im Jahr 2006 wurde in insgesamt 27 Fällen entschieden, dass die Beschwerden begründet waren. Fünf dieser Entscheidungen standen im Zusammenhang mit Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft. Die verhängten Sanktionen umfassten eine Geldstrafe (zwischen 1 600 EUR und 2 800 EUR) sowie die Veröffentlichung der Entscheidung. Das Rechtsinstrument einer *actio popularis* wurde von der Behörde für Gleichbehandlung noch nicht eingesetzt. Im Fall der ethnischen Trennung in einer Schule in Jászapáti, der Medienaufseher erregte, schaltete sich die Behörde für Gleichbehandlung in das Gerichtsverfahren ein.<sup>11</sup> 103 Beschwerden wurden vor allem deswegen zurückgewiesen, weil der ungarische Rechtsrahmen Verfahren der Behörde für Gleichbehandlung in Diskriminierungsfällen einschränkt, die zwischen privaten Beteiligten außerhalb des Beschäftigungsbereichs auftreten, z. B. Fälle im Zusammenhang mit Wohneigentum. Fälle, in denen die Beschwerdeführer anonym bleiben wollten, wurden ebenfalls zurückgewiesen, weil dies in der ungarischen Rechtsordnung nicht möglich ist.

In **Ungarn** hob das Berufungsgericht in Debrecen am 9.6.2006 das erstinstanzliche Urteil in einem Fall von Segregation in der Schule auf, der für großes Aufsehen gesorgt hatte.<sup>12</sup> Im Juni 2005 hatte die Stiftung „Chance for Children Foundation“ (CFCF) eine *actio-popularis*-Klage gegen den Gemeinderat von Miskolc eingereicht, in der sie angab, dass der Gemeinderat indirekt für die Segregation von Roma-Kindern in der Grundschule verantwortlich sei, weil er nach der Schließung mehrerer Grundschulen die Einzugsgebiete nicht neu festgelegt habe. Das Berufungsgericht befand nun, dass der Gemeinderat von Miskolc Roma-Kinder ausgrenzte und dadurch ihr Recht auf Gleichbehandlung ungeachtet der ethnischen Herkunft verletzte. Das Gericht entschied, dass nicht nur aktives Verhalten, sondern auch Unterlassung gegen die Pflicht zur Gleichbehandlung verstoßen könne, insbesondere bei der Verpflichtung, allen Schülern die gleiche Qualität bei der Bildung zu gewährleisten. Das Gericht stellte fest, dass die rechtliche Bestimmung über die Umkehr der Beweislast tatsächlich eine gesetzliche Vermutung aufstellt, die sich folgendermaßen auswirkt: Wenn erst einmal das zu schützende Merkmal (Roma-Herkunft) und die erlittene Benachteiligung (getrennte Bildung schlechterer Qualität) festgestellt wurden, fiel die Pflicht des Nachweises dafür, dass keine Diskriminierung stattgefunden hatte, automatisch dem Beschuldigten zu. Das Gericht verlangte vom Beschuldigten, sein Urteil über die ungarische Presseagentur MTI zu veröffentlichen. Dieser Fall ist insofern bahnbrechend, als ein Gericht erstmals die Grundsätze der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse angewendet hat, um rassistisch motivierte Diskriminierung in der Bildung zu bekämpfen.

In **Irland** können Beschwerden bei der Gleichstellungsbehörde, die dem Beschwerdeführer hilft, ein Verfahren anzustrengen, oder direkt beim Gleichstellungstribunal eingereicht werden. Das Gleichstellungstribunal ist eine gerichtsähn-

<sup>11</sup> <http://nol.hu/cikk/418058/> (26.6.2007).

<sup>12</sup> [http://www.cfcf.hu/?folder\\_id=3](http://www.cfcf.hu/?folder_id=3) (26.6. 2007).

liche Einrichtung, die Klagen wegen Diskriminierung im Beschäftigungsbereich gemäß dem Employment Equality Act (Gesetz zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf) von 1998-2004 und Klagen im Zusammenhang mit Waren und Dienstleistungen gemäß dem Equal Status Act (Gleichstellungsgesetz) von 2000-2004 anhört und darüber entscheidet. Die Fallakten der Gleichstellungsbehörde geben jedoch keine Auskunft über das Ausmaß von Diskriminierung oder die Nachfrage nach den Dienstleistungen der Gleichstellungsbehörde. Die Anzahl und Art der Fallakten geben Aufschluss über die Prioritäten, die der Verwaltungsrat der Gleichstellungsbehörde festgelegt hat.<sup>13</sup> Die Gleichstellungsbehörde registrierte im Jahr 2005 die folgenden Fälle: 115 Fälle wegen Diskriminierung aufgrund der Rasse und vier Fälle wegen Zugehörigkeit zur fahrenden Gemeinschaft im Rahmen des Employment Equality Act von 1998 und 2004, 49 Fälle wegen Diskriminierung aufgrund der Rasse und 104 Fälle wegen Zugehörigkeit zur fahrenden Gemeinschaft im Rahmen des Equal Status Act von 2000-2004 sowie zwei Fälle wegen Diskriminierung aufgrund der Rasse und 11 Fälle wegen Zugehörigkeit zur fahrenden Gemeinschaft im Rahmen des Intoxicating Liquor Act (Gesetz über alkoholische Getränke) von 2003. In Fällen, die im Rahmen des Employment Equality Act von 1998-2004 wegen Diskriminierung aufgrund der Rasse vor dem Gleichstellungstribunal verhandelt wurden, erhielten die Beschwerdeführer Entschädigungen in Höhe von 5 000 EUR, 10 000 EUR und 20 000 EUR (aufgrund der Rasse und des Geschlechts). In Fällen, die im Rahmen des Equal Status Act von 1998-2004 wegen Diskriminierung aufgrund der Rasse verhandelt wurden, wurden Entschädigungen in Höhe von 100 EUR und 500 EUR zuerkannt. In Fällen, die im Rahmen des Equal Status Act von 1998-2004 wegen Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zur fahrenden Gemeinschaft verhandelt wurden, bewegten sich die Entschädigungen zwischen 100 EUR und 500 EUR und in Ausnahmefällen sogar zwischen 1 000 EUR und 2 000 EUR. Insgesamt waren die Beschwerdeführer in 30 Fällen von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft erfolgreich (einige Fälle umfassten mehrere Beschwerdeführer).

Der Oberste Gerichtshof (Supreme Court) von **Irland** gab sein Urteil in der Rechtssache Doherty und Doherty gegen den South Dublin County Council bekannt.<sup>14</sup> Dieser Fall hat große Auswirkungen auf die Befugnisse der Gleichstellungsbehörde in Irland, insbesondere auf deren Befugnis, sich an Gerichtsverfahren zu beteiligen, wenn die Behörde der Ansicht ist, dass sie das Gericht bei der Urteilsfindung unterstützen kann. Der Oberste Gerichtshof entschied, dass die Gleichstellungsbehörde über die gesetzliche Befugnis verfügt, ihre Beteiligung zu beantragen und, wenn das Gericht dem zustimmt, das Gericht als Gutachter zu unterstützen. Damit gehört das Auftreten der Gleichstellungsbehörde als *amicus curiae* eindeutig zu den allgemeinen Befugnissen der Behörde. Dieser Fall ist insofern von Bedeutung, als er einen Präzedenzfall schafft, der der Gleichstellungsbehörde die Beteiligung an Gerichtsverfahren erlaubt.

<sup>13</sup> Gleichstellungsbehörde *Equality Authority Annual Report 2005* [Jahresbericht 2005 der Gleichstellungsbehörde], S. 21.

<sup>14</sup> 31.10.2006, S.C. Nr. 223/06 Fennelly J. und Nr. 233/06 Macken J.

In **Rumänien** ist die Situation vor allem dadurch gekennzeichnet, dass beide Richtlinien in einen einzigen Rechtstext umgesetzt wurden<sup>15</sup> und dass eine gemeinsame nationale Gleichstellungsbehörde<sup>16</sup> zur Bekämpfung aller Arten von Diskriminierung (Rasse oder ethnische Herkunft, Nationalität, Religion) eingerichtet wurde. Die nationale Gleichstellungsbehörde ist befugt, gegen Diskriminierung vorzugehen, indem sie eine mündliche oder schriftliche Verwarnung ausspricht oder sogar eine Geldstrafe verhängt. Die Höhe der Geldstrafe variiert: Wenn es sich bei dem Opfer um eine Einzelperson handelt, beträgt die Geldstrafe 400 RON bis 4 000 RON (ca. 114 EUR bis 1 140 EUR). Wenn eine Gruppe von Personen oder eine Gemeinschaft betroffen ist, wird eine Geldstrafe in Höhe von 600 RON bis 8 000 RON (ca. 170 EUR bis 2 285 EUR) verhängt. Unter dem Einfluss einer Überwachung durch die EU erhob der Nationale Rat für die Bekämpfung von Diskriminierung im Jahr 2006 verschiedene statistische Daten zur Rechtsprechung der nationalen Gleichstellungsbehörde in Bezug auf Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft in den Jahren 2002-2006.<sup>17</sup> Von den insgesamt 1 542 Beschwerden wurden 252 Beschwerden wegen angeblicher Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft eingereicht. Sanktionen wurden in 21 Prozent der Fälle verhängt. Statistische Daten sind außerdem für die Bereiche verfügbar, in denen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft stattfand, sowie für die 2002-2006 verhängten Sanktionen. Obwohl die Anzahl der Beschwerden hinsichtlich eines angeblich diskriminierenden Verhaltens seitens von Amtspersonen (öffentlichen Einrichtungen) 2005 am höchsten war (18 Beschwerden), wurde keine einzige Strafmaßnahme verhängt. Die folgenden Verhaltensweisen werden am häufigsten mit Sanktionen belegt: Hassreden gegen Roma (Vorurteile) und auf Roma bezogene Presseartikel (Vorurteile und Stereotype) (neun Sanktionen), Verweigerung des Zugangs zu öffentlichen Plätzen und Läden (vier Sanktionen) oder diskriminierende Werbung (vier Sanktionen). 2006 wurden 69 derartige Beschwerden eingereicht, das sind 16 Prozent der Beschwerden insgesamt (432). Der Nationale Rat für die Bekämpfung von Diskriminierung stellte 2006 neun Gründe für die Diskriminierung der Roma fest und verhängte in sechs Fällen Geldstrafen: viermal für diskriminierende Reden in der Öffentlichkeit, einmal für die Segregation von Roma-Kindern in der Bildung und einmal für die Verweigerung des Zugangs zu öffentlichen Plätzen.<sup>18</sup>

2006 gingen in **Schweden** beim Ombudsmann gegen ethnische Diskriminierung 757 Beschwerden wegen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft und der Religion ein, von denen die meisten abgewiesen oder außergerichtlich geregelt wurden. In sechs Fällen erreichte der Ombudsmann, dass Gerichtsverfahren zugunsten des Opfers entschieden wurden. In den betreffenden sechs Gerichtsurteilen wurden Entschädigungen in Höhe von 15 000 SEK bis 40 000 SEK gewährt (ca.

15 Siehe Rumänien/Gesetz 48/2002 betreffend die Verabschiedung der Verordnung 137/2000 zur Verhinderung und strafrechtlichen Verfolgung aller Arten von Diskriminierung (31.1.2002) sowie nachträgliche Änderungen.

16 Rumänien/Nationaler Rat für die Bekämpfung von Diskriminierung (Consiliul National pentru Combaterea Discriminării, CNCD). Die offizielle Website der Einrichtung ist zugänglich unter: <http://www.cncd.org.ro> (14.10.2006).

17 Veröffentlichung der Statistik zur Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft/Rasse durch den Präsidenten des Nationalen Rates für die Bekämpfung von Diskriminierung.

18 Jahresbericht 2006 des Nationalen Rates für die Bekämpfung von Diskriminierung, <http://www.cncd.org.ro/index.php?level1=adresa>

1 600 EUR bis 4 300 EUR). Diese Fälle betrafen ausnahmslos Diskriminierung außerhalb des Beschäftigungsbereichs und gegen alle wurde Berufung eingelegt.

Im **Vereinigten Königreich** wurden statistische Daten zu Fällen von rassistisch motivierter Diskriminierung (gemäß der Definition für Diskriminierung aus Gründen der Rasse im Rahmen des Gesetzes von 1976 über die Beziehungen zwischen den Rassen (Race Relations Act)) oder Diskriminierung aufgrund der Religion oder der Weltanschauung erhoben. Die Kommission für die Gleichstellung der Rassen erhielt im Jahr 2005 insgesamt 1 028 Beschwerden.<sup>19</sup> Das Arbeitsgericht stellt in seinem Jahresbericht für den Zeitraum vom 1.4.2005 bis zum 31.3.2006 statistische Daten zur Diskriminierung im Beschäftigungsbereich bereit.<sup>20</sup> Für diesen Zeitraum stellte das Arbeitsgericht in 119 Fällen Diskriminierung aufgrund der Rasse und in neun Fällen Diskriminierung aufgrund der Religion fest (bei beiden Diskriminierungsgründen bedeutete dies eine Erfolgsrate von drei Prozent). In 73 Fällen von Diskriminierung aufgrund der Rasse wurde eine Entschädigung zuerkannt. Die mittlere Entschädigung betrug 6 640 GBP, die durchschnittliche Entschädigung betrug 30 361 GBP, und der Höchstbetrag belief sich auf 984 465 GBP.

Der Fall, der 2006 im **Vereinigten Königreich** im Zusammenhang mit Diskriminierung aufgrund der Rasse wahrscheinlich am meisten Aufsehen erregt hat, nachdem der Race Relations Act durch die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse geändert wurde, war die Rechtssache Elias gegen Secretary of State for Defence (Verteidigungsminister).<sup>21</sup> Das oberste Zivilgericht (High Court of Justice, nach Anrufung des Berufungsgericht) stellte fest, dass das Entschädigungssystem des Verteidigungsministeriums für britische Zivilisten, die während des zweiten Weltkriegs in Fernost interniert waren, indirekt rassendiskriminierend war. Gemäß diesem System wurde nur dann eine Entschädigung gezahlt, wenn der Betroffene selbst oder ein Eltern- oder Großelternanteil im Vereinigten Königreich geboren worden war. Das Urteil des Berufungsgerichts war richtungsweisend, da die neue Definition der mittelbaren Diskriminierung, die sich aus der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse herleitet, angewendet wurde und näher ausgeführt wurde, welche Tatbestände auf eine mittelbare Diskriminierung schließen lassen. Darüber hinaus wurde festgestellt, dass das Entschädigungssystem eine Form des „sozialen Vorteils“ darstellte und daher unter die neue Definition der mittelbaren Diskriminierung fiel.

19 [http://www.cre.gov.uk/downloads/ar05\\_main.pdf](http://www.cre.gov.uk/downloads/ar05_main.pdf) (11.5.2007).

20 [http://www.employmenttribunals.gov.uk/publications/documents/annual\\_reports/ETSAR05-06.pdf](http://www.employmenttribunals.gov.uk/publications/documents/annual_reports/ETSAR05-06.pdf) (9.1.2007).

21 Vereinigtes Königreich/Berufungsgericht (10.10.2006) EWCA Civ 1293.

## 2.1.2. Keine schweren oder häufigen Sanktionen oder Entschädigungen 2005-2006

In **Belgien** erhielt die spezielle Stelle, das Zentrum für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung, 2005 insgesamt 1 025 Beschwerden wegen rassistisch motivierter Diskriminierung<sup>22</sup> und 2006 insgesamt 987 Beschwerden. Im Jahr 2005 wurde bei 133 Beschwerden auf dem Wege der Schlichtung eine Einigung herbeigeführt, und 24 Beschwerden wurden vor Gericht verhandelt. Eine offizielle Statistik zur Gesamtanzahl der Zivilgerichtsverfahren bezüglich Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft in Belgien ist nicht verfügbar. In mindestens drei Fällen von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft<sup>23</sup> verhängten die Gerichte Sanktionen (die Höhe der Geldstrafen bewegte sich zwischen 100 EUR im Fall einer Diskriminierung durch den Türsteher einer Diskothek und 650 EUR im Fall einer diskriminierenden Weigerung, eine Wohnung zu vermieten).

In **Dänemark** wurden bei der speziellen Stelle, dem Beschwerdeausschuss für ethnische Gleichbehandlung, im Jahr 2006 insgesamt 98 Beschwerden und von Juli 2003 bis Dezember 2005 insgesamt 174 Beschwerden eingereicht. Der Beschwerdeausschuss konnte in sieben Fällen Diskriminierung geltend machen und empfahl im angegebenen Zeitraum nur in einem Fall die Gewährung von Rechtsbeistand.<sup>24</sup> Der Beschwerdeausschuss hat kein Mandat für die Anhörung von Zeugen oder für eine anderweitige Untersuchung der Tatbestände eines Falls, sodass er seine Ergebnisse nur auf Urkundenbeweise stützt. Daher müssen viele Beschwerden abgewiesen werden. Der Beschwerdeausschuss wendet den Grundsatz der gemeinsamen Beweislast nicht an und kann die Gewährung von Rechtsbeistand nur dann empfehlen, wenn Diskriminierung nachweislich vorliegt. Die dänische Regierung plant die Abschaffung des Beschwerdeausschusses für ethnische Gleichbehandlung und die Einsetzung einer neuen Gleichstellungsbehörde für alle Diskriminierungsgründe.<sup>25</sup> Es gab einige Gerichtsverfahren<sup>26</sup> gegen die Türsteher verschiedener Diskotheken wegen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, weil sie potenziellen Gästen den Zugang verweigerten. Normalerweise wurde in diesen Fällen eine Geldstrafe in Höhe von 1 000 DKR (ca. 135 EUR) verhängt.

22 Berechnungen durch das Zentrum für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung.

23 Belgien/CorrectioneleRechtbankLeuven(25.5.2005);Belgien/RechtbankBrussel,Nr.05/1289/A(3.6.2005);Belgien/Cour d'appel de Liège (2.11.2005).

24 Berechnungen durch den Beschwerdeausschuss für ethnische Gleichbehandlung; Beschwerdeausschuss für ethnische Gleichbehandlung, *Annual Report 2003/2004* [Jahresbericht 2003/2004], S. 39; Beschwerdeausschuss für ethnische Gleichbehandlung, *Annual Report 2005* [Jahresbericht 2005], S. 50.

25 Beskrivelse af regeringens forslag om oprettelse af et Fælles Klagenævn for Ligebehandling, verfügbar unter: [http://www.bm.dk/graphics/Dokumenter/Presse%20og%20nyheder/Pressemeddelelser/2006/061003\\_notat.pdf](http://www.bm.dk/graphics/Dokumenter/Presse%20og%20nyheder/Pressemeddelelser/2006/061003_notat.pdf) (12.10.2006).

26 Dänemark/Urteil des Stadtgerichts Kopenhagen (1.1.2006), Dänemark/Urteil des Stadtgerichts Kopenhagen (23.2.2006), Dänemark/Urteil des Stadtgerichts Kopenhagen (16.3.2006), Dänemark/Urteil des Stadtgerichts Kopenhagen (23.3.2006), Dänemark/Urteil des Stadtgerichts Kopenhagen (6.4.2006).

In **Dänemark** wurde der einzige Fall, bei dem der Beschwerdeausschuss für ethnische Gleichbehandlung bislang Rechtsbeistand gewährt hat, gerichtlich entschieden. In dem Fall ging es um eine technische Schule, die angeblich den diskriminierenden Anweisungen der Arbeitgeber folgte. Der Kläger, ein Schüler dieser Schule, fand eine handschriftliche Notiz, auf der stand, dass ein Arbeitgeber keinen „P“ als Auszubildenden wolle. „P“ stand für „perker“, ein dänischer Slangausdruck für Menschen pakistanischer oder türkischer Herkunft. Der Lehrer bestätigte, dass ein privater Arbeitgeber die Schule angewiesen hatte, ihm keinen Auszubildenden der angegebenen ethnischen Herkunft zu schicken. Der Kläger beschwerte sich, dass er wegen seiner Beschwerde Repressalien seitens der Schule ausgesetzt sei. Der Beschwerdeausschuss für ethnische Gleichbehandlung stellte die Empfehlung aus, Rechtsbeistand zu gewähren.<sup>27</sup> Das Stadtgericht Kopenhagen<sup>28</sup> und nach Einlegung von Berufung das östliche Landgericht<sup>29</sup> entschieden, dass es nicht erwiesen war, dass gegen das Gleichbehandlungsgesetz verstoßen worden war, weder in Bezug auf die angebliche unterschiedliche Behandlung von Auszubildenden dänischer Herkunft und Auszubildenden anderer ethnischer Herkunft noch in Bezug auf die angeblichen Repressalien gegen den Kläger. Das Stadtgericht vertrat die Ansicht, dass die handschriftliche Notiz nicht darauf hinweise, dass der Lehrer bereit gewesen sei, die diskriminierenden Forderungen des betreffenden Unternehmens oder eines anderen Arbeitgebers zu erfüllen. Das Landgericht gründete seine Entscheidung allein darauf, dass der Kläger wegen mangelnder Qualifikationen nicht als Auszubildender in Frage kam.

In **Lettland** wurde im Jahr 2005 zur Umsetzung der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse ein ganzes Paket von Änderungsentwürfen für acht Rechtsakte erarbeitet. Zwei Änderungsentwürfe wurden 2005 und zwei weitere 2006 verabschiedet, während die übrigen vier Änderungsentwürfe dem Parlament vorgelegt wurden und noch entschieden werden müssen. Das Nationale Lettische Menschenrechtsbüro erhielt im Jahr 2005 insgesamt 15 Beschwerden bezüglich Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft und fünf Beschwerden bezüglich Diskriminierung aufgrund der Sprache.<sup>30</sup> Bis Dezember 2005 sah das Gesetz über das Nationale Lettische Menschenrechtsbüro keine Vertretung von Diskriminierungsopfern vor Gericht vor.<sup>31</sup> Die im Dezember 2005 verabschiedeten Änderungen an der Rechtsgrundlage des Nationalen Lettischen Menschenrechtsbüros sehen vor, dass das Büro ein Recht (wenn auch nicht die Pflicht) hat, Opfer von Diskriminierung zu vertreten. Diese neue Aufgabe führte dazu, dass in Lettland erstmals ein Fall von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft vor Gericht verhandelt wurde (siehe unten). Im Jahr 2005 richtete das Nationale Lettische Menschenrechtsbüro ein Referat zur Bekämpfung von Diskriminierung ein, das Fälle von Diskriminierung untersuchen,

27 Entscheidung vom 1.9.2004 (j.nr. 730.4).

28 Dänemark/Stadtgericht Kopenhagen (29.11.2005).

29 Dänemark/Östliches Landgericht, 5 afđ. A.s. nr. B-4028-05 (27.6.2006).

30 Nationales Lettisches Menschenrechtsbüro *Annual Report 2005* [Jahresbericht 2005].

31 Informationen bereitgestellt vom Nationalen Lettischen Menschenrechtsbüro am 27.4.2005.

die Rechtsvorschriften analysieren und die Öffentlichkeit sensibilisieren sollte. Im Jahr 2006 gingen 49 Beschwerden wegen Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft beim Nationalen Lettischen Menschenrechtsbüro ein. Am 1.1.2007 wurde der Ombudsmann der Republik Lettland auf Basis des früheren Nationalen Lettischen Menschenrechtsbüros eingesetzt.

In **Lettland** wurde 2006 erstmals ein Fall von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft von einem Gericht in Jelgava geprüft.<sup>32</sup> Das Nationale Lettische Menschenrechtsbüro, d. h. die spezielle Stelle Lettlands zur Förderung der Gleichbehandlung, reichte im Namen einer Roma-Frau, der eine Stelle in einem Geschäft für Kinderbekleidung verweigert wurde, eine Beschwerde ein. Das Gericht sagte eine Entschädigung in Höhe von 1 000 LVL (1 422 EUR) wegen immateriellen Schadens zu (siehe Abschnitt 3.7).

In **Österreich** registrierte die spezielle Stelle, die Anwaltschaft für Gleichbehandlung, im Zeitraum von Januar bis August 2006 insgesamt 337 Beschwerden wegen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft.<sup>33</sup> Die Gleichbehandlungskommission, eine auf Diskriminierungsfälle spezialisierte außergerichtliche Stelle, besteht aus drei Senaten, die alle Diskriminierungsgründe gemäß Artikel 13 des EG-Vertrags abdecken. Senat I befasst sich nicht mit Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, sondern ausschließlich mit Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Senat II befasst sich mit Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft im Beschäftigungsbereich. Senat III behandelt Fälle von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft in den Bereichen Bildung, Dienstleistungen und anderen von der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse abgedeckten Bereichen. Im Jahr 2006 erfasste Senat II insgesamt 11 Anträge bezüglich Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft und Senat III sechs Anträge. Senat II stellte im Jahr 2006 einen Fall von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft fest und Senat III vier Fälle.<sup>34</sup> Die Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission sind nicht verbindlich und sehen keine Sanktionen vor. Bis Mai 2006 hatten alle Bundesländer Österreichs die Antidiskriminierungsrichtlinien der EU umgesetzt und die erforderlichen Gleichstellungsbehörden eingerichtet. Die Gleichstellungsbehörden in sieben Bundesländern berichteten über 550 Kontakte, von denen etwa ein Viertel mit Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft oder der Religion im Zusammenhang stand. Die meisten dieser Fälle betrafen den Beschäftigungsbereich und wurden auf dem Wege der Schlichtung beigelegt. Im Jahr 2006 wurde in Österreich nur ein Fall von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft gerichtlich entschieden (siehe unten).

32 Lettland/Jelgavas tiesa, Fall Nr. C 15066406 (6.6.2006).

33 Die Informationen wurden von Vertretern der Anwaltschaft für Gleichbehandlung II und III per E-Mail (5.10.2006) bereitgestellt.

34 Die Informationen wurden von der Gleichbehandlungskommission per E-Mail (15.5.2006, 27.9.2006 und 10.1.2007) bereitgestellt.

In **Österreich** erging das erste Gerichtsurteil in Bezug auf Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, das auf dem neuen Gleichbehandlungsgesetz basierte.<sup>35</sup> Die Klägerin, eine Frau arabischer Herkunft, die ein Kopftuch trug, wurde aus einem Bekleidungsgeschäft verwiesen, wobei der Verkäufer ihr zurief: „Wir verkaufen nicht an Ausländer.“ Das Gericht entschied, dass die Klägerin aufgrund ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert worden war. Die Verweigerung einer Dienstleistung wurde als unmittelbare Diskriminierung angesehen, und das Verhalten wurde als Belästigung eingestuft. Gegen die erstinstanzliche Entscheidung wurde Berufung eingelegt. Am 30.3.2007 gab das Berufungsgericht sein Urteil bekannt und erkannte der Klägerin eine Entschädigung in Höhe von 800 EUR für immaterielle Schäden zu.<sup>36</sup>

### 2.1.3. Keine Daten zur Wirksamkeit der Rechtsvorschriften bezüglich Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft 2005-2006

**Bulgarien** setzte die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse mit dem Gesetz über den Schutz vor Diskriminierung um,<sup>37</sup> das am 16.9.2003 vom bulgarischen Parlament verabschiedet wurde und am 1.1.2004 in Kraft trat. Die Kommission für den Schutz vor Diskriminierung wurde im Jahr 2005 als spezielle Stelle gemäß der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse eingerichtet. Das Gesetz über den Schutz vor Diskriminierung sieht zwei Verwaltungsverfahren (ein allgemeines Verfahren und ein Schlichtungsverfahren) vor, eines vor der Kommission für den Schutz vor Diskriminierung und ein besonderes Gerichtsverfahren vor den Zivilgerichten. Die Kommission ist befugt, verbindliche Anweisungen zur Verhütung und Einstellung von Verstößen und zur Wiederherstellung des ursprünglichen Zustands auszugeben. Außerdem ist sie befugt, verwaltungsrechtliche Sanktionen zu verhängen. Für das Jahr 2006 (bis zum 15.9.2006) hat die Kommission für den Schutz vor Diskriminierung insgesamt 38 Verfahren angestrengt, denen Beschwerden von Bürgern zugrunde lagen. Die Kommission hat in 15 Fällen einen Verstoß gegen das Gesetz über den Schutz vor Diskriminierung festgestellt und 13 Entscheidungen getroffen. Die Kommission verabschiedete sieben Beschlüsse, die insgesamt acht verbindliche Anweisungen zur Verhütung und Einstellung von Verstößen und zur Wiederherstellung des ursprünglichen Zustands enthielten. Sie verhängte acht verwaltungsrechtliche Sanktionen und ordnete vier

35 Österreich/Bezirksgericht Wien-Döbling (23.1.2006), GZ 17 C 1597/05f-17 und Bezirksgericht Wien-Döbling (12.10.2006), GZ 17 C 1597/05f-35.

36 Österreich/Landesgericht für Zivilrechtssachen Wien (30.3.2007) GZ 35 R 68/07w, 35 R 104/07i.

37 Bulgarien/Komisiya za zashita ot diskriminatsiya, Bulgarien/DV 86/2003 (30.9.2003).

administrative Durchführungsmaßnahmen an.<sup>38</sup> In Bezug auf Gerichtsverfahren hat das Justizministerium (*Ministerstwo na prawosadieto*) im Jahr 2006 damit begonnen, Daten zu Gerichtsverfahren im Rahmen des Gesetzes über den Schutz vor Diskriminierung zu erheben. In den ersten sechs Monaten des Jahres wurden insgesamt 36 Gerichtsverfahren im Rahmen dieses Gesetzes eingeleitet. Neun dieser Verfahren wurden abgeschlossen, während die übrigen 27 noch anhängig sind. In drei der abgeschlossenen Verfahren hat das Gericht ein Urteil zugunsten des Klägers gefällt, in zwei Fällen wurde die Klage zurückgewiesen, und vier Verfahren wurden eingestellt. Im gleichen Zeitraum gingen bei den Landgerichten keine Beschwerden wegen Verstößen gegen das Gesetz über den Schutz vor Diskriminierung durch Verwaltungsakte ein.<sup>39</sup> Eine Statistik über die Anzahl der Fälle von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, die bei der speziellen Stelle und den Gerichten eingegangen sind, ist nicht verfügbar, weil die statistischen Daten für alle Diskriminierungsgründe zusammen erhoben werden. Daher ist es nicht möglich, die Fälle wegen Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft gesondert zu betrachten.

In **Polen** wurde die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse für den Beschäftigungsbereich nur teilweise in das polnische Arbeitsrecht umgesetzt. Allerdings ist ein Gesetzentwurf in Arbeit, der die Umsetzung für die anderen Bereiche der Richtlinie vorsieht. Im Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik wurde die Abteilung für Frauen, Familie und Bekämpfung von Diskriminierung als neue spezielle Stelle eingerichtet. Während der zehn Monate, in denen die Abteilung ihre Tätigkeit ausübt, haben sich ca. 90 Personen aus verschiedenen Gründen, unter anderem auch wegen Diskriminierung aus verschiedenen Diskriminierungsgründen, Hilfe suchend an die Abteilung gewandt. Es gibt keinen Hinweis darauf, dass der oberste Arbeitsaufsichtsbeamte im Jahr 2006 (bis Oktober)<sup>40</sup> oder der Beauftragte für den Schutz bürgerlicher Rechte im Zeitraum zwischen dem 1.7.2005 und dem 30.6.2006 eine Beschwerde wegen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft entgegennahm.<sup>41</sup> Die vom Justizministerium erhobenen statistischen Daten zur Diskriminierung im Beschäftigungsbereich umfassen alle Diskriminierungsgründe,<sup>42</sup> geben jedoch keinen Aufschluss über Beschwerden, die speziell wegen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, der Rasse oder der Religion eingereicht wurden.

38 Bulgarien/Kommission für den Schutz vor Diskriminierung (2006) *Letter to the Center for the Study of Democracy No. 1329/15.09.2006* [Schreiben an das Zentrum für Demokratiestudien Nr. 1329/15.9.2006].

39 Bulgarien/Justizministerium (2006) *Letter to the Center for the Study of Democracy No. 08-00-26/15.08.2006* [Schreiben an das Zentrum für Demokratiestudien Nr. 08-00-26/15.8.2006] (15.8.2006).

40 Die Informationen wurden per E-Mail bereitgestellt (6.10.2006).

41 Polen/Beauftragter für den Schutz bürgerlicher Rechte, *Wystąpienie dr Janusza Kochanowskiego, Rzecznika Praw Obywatelskich do p. Joanny Kluzik-Rostkowskiej, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej w sprawie działań podejmowanych przez Rzecznika Praw Obywatelskich dla przeciwdziałania zjawisku dyskryminacji*, 12 października 2006 r., S. 8-9, verfügbar unter: <http://www.rpo.gov.pl/pliki/1160649444.pdf> (16.10.2006).

42 Polen/Justizministerium, Statistikabteilung, *Ewidencja spraw o odszkodowania i zadośćuczynienie w związku z wybranymi formami dyskryminacji – sądy pracy – sądy rejonowe – I p. 2006 roku*, Schreiben an die Helsinki-Stiftung für Menschenrechte (Helsinki Foundation for Human Rights, HFHR) (13.9.2006), DO-II-078-089/2006.

## 2.1.4. Keine Sanktionen oder Entschädigungen 2005-2006

In **Italien** liegen weder offizielle noch inoffizielle statistische Daten über die Anzahl der Gerichtsverfahren vor, in denen die nationalen Rechtsvorschriften im Rahmen der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse angewendet wurden. Die spezielle Stelle zur Bekämpfung rassistisch motivierter Diskriminierung in Italien, UNAR, prüfte im Jahr 2005 insgesamt 282 Fälle von Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft, unterstützte jedoch kein einziges gerichtliches Verfahren. Berichten von UNAR zufolge wurde in allen Fällen von Diskriminierung durch informelle Aktivitäten wie Schlichtung, Vermittlung und Überzeugungsarbeit eine Einigung erzielt.<sup>43</sup> Es liegt kein Hinweis darauf vor, dass in Italien während des Berichtszeitraums auch nur in einem einzigen Fall von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft eine wirksame, angemessene und abschreckende Strafmaßnahme verhängt worden ist.

In **Zypern** wird die spezielle Stelle zur Förderung der Gleichbehandlung durch die Ombudsfrau repräsentiert, die befugt ist, Geldstrafen zu verhängen. Im Jahr 2005 erstellte die Ombudsfrau im Rahmen der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse 21 Berichte, denen sie kritische Stellungnahmen, Empfehlungen und Vorschläge hinzufügte. Darüber hinaus wurden zwei Fälle als „begründete Beschwerden“ eingestuft. Bis Ende 2005 wurden in Fällen von Diskriminierung aufgrund der Rasse keine Geldstrafen oder Sanktionen verhängt, und die Entscheidungen der Ombudsfrau wurden bis dahin weder vor einem Bezirks- noch vor einem Arbeitsgericht herangezogen, um Schadenersatz geltend zu machen, obwohl das Gesetz dies vorsieht.<sup>44</sup>

In **Griechenland** sind keine statistischen Daten zu Gerichtsverfahren in Fällen von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft verfügbar,<sup>45</sup> und die FRA konnte keine Hinweise auf eine Rechtsprechung der Gerichte bezüglich der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse finden. Die griechischen Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie sehen drei spezielle Verwaltungsstellen als Gleichstellungsbehörden vor: den griechischen Ombudsmann für die Diskriminierung durch öffentliche Einrichtungen und Behörden, das Gleichbehandlungskomitee und das Gleichbehandlungsamt, die dem Justizministerium angehören und sich mit Diskriminierung durch private Stellen und juristische Personen befassen, sowie die Arbeitsaufsichtsbehörde (SEPE), die für Fälle von Diskriminierung im Beschäftigungsbereich zuständig ist. Im Jahr 2006 befasste sich das Gleichbehandlungskomitee zusammen mit dem Gleichbehandlungsamt mit einem Fall von Diskriminierung, bei dem es jedoch nicht um Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft ging. Den Bürgern steht eine vierstellige, gebührenfreie Telefonnummer zur Verfügung, unter der sie Informationen über das Antidiskrimi-

43 UNAR, *Un anno di attività contro la discriminazione razziale, Rapporto 2005, Relazione al Presidente del Consiglio dei Ministri sull'attività svolta dall'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali*, S. 52.

44 Die Informationen wurden der nationalen Anlaufstelle in Zypern vom Büro der Ombudsfrau bereitgestellt.

45 Griechenland/Direktion Strafvollzugspolitik des Justizministeriums/Dok. port.n. 45857/9.5.2006.

nierungsgesetz abrufen können. Über die Nutzung und Folgemaßnahmen ist keine offizielle Statistik verfügbar. Wieder griechischen nationalen Anlaufstelle des RAXEN-Netzes von offizieller Seite mitgeteilt wurde,<sup>46</sup> hat sich die Arbeitsaufsichtsbehörde (SEPE) während des Berichtszeitraums mit keinem einzigen Fall von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft im Beschäftigungsbereich befasst. Während die bei diesen beiden speziellen Stellen eingegangene Anzahl der Beschwerden zu vernachlässigen ist, registrierte der griechische Ombudsmann eine erhebliche Anzahl an Beschwerden. Der griechische Ombudsmann wies in seinem Jahresbericht 2005 darauf hin, dass von den eingegangenen 26 Beschwerden wegen Diskriminierung 19 unter das Mandat des Ombudsmanns fielen. Von diesen 19 Beschwerden betrafen 47 Prozent Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft.<sup>47</sup> Im Jahr 2006 erfasste der Ombudsmann 51 Beschwerden wegen Diskriminierung. 23 dieser Beschwerden wurden wegen Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft eingereicht. In acht Fällen bestätigte der Ombudsmann, dass Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft vorlag, acht weitere Beschwerden waren zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts gerade in Bearbeitung, und die übrigen Beschwerden fallen unter die Regelung zur Befreiung von der Staatsangehörigkeit (Artikel 4 Absatz 2 des Gesetzes 3304/05). Die Empfehlungen des Ombudsmanns sind für die Verwaltungsbehörden nicht verbindlich. Es liegt kein Hinweis darauf vor, dass in Griechenland während des Berichtszeitraums auch nur in einem einzigen Fall von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft eine wirksame, angemessene und abschreckende Strafmaßnahme verhängt worden ist, obwohl der Ombudsmann in einigen Fällen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft festgestellt hat.

In **Litauen** haben sich die Gerichte nicht mit Fällen von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft befasst. Die spezielle Stelle in Litauen, das Büro des Ombudsmanns für Chancengleichheit, registrierte im Jahr 2006 jedoch 20 Beschwerden wegen Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft und sechs Beschwerden wegen Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung. In sieben Fällen stellte das Büro des Ombudsmanns für Chancengleichheit Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft fest. In der Praxis werden die meisten Urteile befolgt. Es liegt kein Hinweis darauf vor, dass in Litauen während des Berichtszeitraums auch nur in einem einzigen Fall von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft eine wirksame, angemessene und abschreckende Strafmaßnahme verhängt worden ist, obwohl der Ombudsmann für Chancengleichheit in einigen Fällen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft festgestellt hat.

In den **Niederlanden** bildet die Gleichbehandlungskommission, die als spezielle Stelle fungiert, das wichtigste Forum für Beschwerden wegen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft. Das Gleichbehandlungsgesetz bietet

<sup>46</sup> Offizielles Dok. Nr. 31471/27.12.2006.

<sup>47</sup> Griechenland/Der griechische Ombudsmann (2006) *The Greek Ombudsman's first year as a specialised body for the Promotion of the Principle of Equal Treatment* [Das erste Jahr des griechischen Ombudsmanns als spezielle Stelle zur Förderung des Grundsatzes der Gleichbehandlung], verfügbar unter: [http://www.synigoros.gr/docs/discrimination\\_ish\\_metaxeirish.pdf](http://www.synigoros.gr/docs/discrimination_ish_metaxeirish.pdf) (19.1.2007).

Opfern von Diskriminierung mit der Gleichbehandlungskommission ein niedrigschwelliges Forum für das Einreichen von Beschwerden. Anträge an die Kommission müssen schriftlich eingereicht werden, sind aber kostenfrei und erfordern keine Rechtshilfe. Im Jahr 2005 gab die Kommission in 37 Fällen wegen Diskriminierung aufgrund der Rasse/Nationalität und in 17 Fällen wegen Diskriminierung aufgrund der Religion eine nicht verbindliche Stellungnahme ab.<sup>48</sup> In der Praxis werden die meisten Urteile befolgt. Die Gleichbehandlungskommission ist jedoch nicht befugt, Sanktionen zu verhängen, und es gibt auch keinen Hinweis darauf, dass ein Gericht oder eine Behörde während des Berichtszeitraums in einem Fall von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft eine Strafmaßnahme verhängt hat.

In **Portugal** wurden im Jahr 2006 nach Angaben der speziellen Stelle, d. h. des Hochkommissars für Einwanderung und ethnische Minderheiten, acht Fälle von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft von einer Spezialabteilung für die Unterstützung von Opfern ethnischer Diskriminierung (UAVIDRE) unterstützt.<sup>49</sup> Die *Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial* (CICDR – Kommission für Gleichstellung und gegen Rassendiskriminierung) ist in Portugal für die Annahme und Bearbeitung aller schriftlichen und mündlichen Beschwerden und Klagen wegen Diskriminierung aufgrund der Rasse verantwortlich. Sie registrierte 2006 insgesamt 68 Beschwerden und Klagen, von denen elf an die *Inspecção-Geral do Trabalho* (IGT – Allgemeine Arbeitsaufsichtsbehörde) weitergeleitet wurden.<sup>50</sup> Die Arbeitsaufsichtsbehörde befasst sich mit allen Beschwerden in Bezug auf die Beschäftigung, bei denen die CICDR in ihrer Funktion als Schlichterin keine Einigung oder Absprache zwischen den Parteien erzielen konnte. Der Hochkommissar für Einwanderung und ethnische Minderheiten (ACIME) ist befugt, nach einer obligatorischen Beratung mit der Kommission für Gleichstellung und gegen Rassendiskriminierung in Fällen von Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft verwaltungsrechtliche Sanktionen zu verhängen. Ein solcher Fall trat im Februar 2005 ein, als ein Unternehmen und zwei Einzelpersonen zu einer Geldstrafe verurteilt wurden und das Unternehmen angewiesen wurde, einen Aushang zu machen. Die Beklagten gingen in Berufung, und das Gericht hob die Entscheidung des Hochkommissars aus formalen Gründen auf. Im Dezember 2005 wiederholte der Hochkommissar seine ursprüngliche Entscheidung gegen die Beklagten, nachdem die formalen Probleme behoben worden waren. Die Beklagten gingen erneut in Berufung und wurden 2007 freigesprochen. Davon abgesehen, gibt es keinerlei Hinweis auf eine andere gerichtliche Entscheidung bezüglich Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft während des Berichtszeitraums in Portugal. Es liegt kein Hinweis darauf vor, dass in Portugal während des Berichtszeitraums auch nur in einem einzigen Fall von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft eine wirksame, angemessene und abschreckende Strafmaßnahme verhängt worden ist.

In der **Slowakei** hat das slowakische nationale Zentrum für Menschenrechte als spezielle Stelle im Jahr 2006 neun Verstöße gegen den Grundsatz der

48 [http://www.cgb.nl/\\_media/downloadables/Fact%20sheet%201994%202005%20\(EN\).pdf](http://www.cgb.nl/_media/downloadables/Fact%20sheet%201994%202005%20(EN).pdf) (14.6.2007).

49 [http://www.apav.pt/pdf/UAVIDRE\\_Janeiro\\_a\\_Setembro%202006.pdf](http://www.apav.pt/pdf/UAVIDRE_Janeiro_a_Setembro%202006.pdf) (22.1.2007).

50 Die vorgelegten Daten wurden der nationalen Anlaufstelle von der CICDR bereitgestellt.

Gleichbehandlung wegen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft oder der Nationalität geahndet (von insgesamt 156 schriftlichen und 90 mündlichen Beschwerden, die im Rahmen aller Diskriminierungsgründe eingereicht wurden). In 220 Fällen wurde Telefonberatung geleistet (in Bezug auf alle Diskriminierungsgründe). Im Jahr 2006 sind in der Slowakei zwei Gerichtsurteile ergangen, die sich auf Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft bezogen und in denen Diskriminierung festgestellt wurde (siehe unten). Es liegt kein Hinweis darauf vor, dass in der Slowakei 2006 in einem Fall von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft auch nur eine einzige Strafmaßnahme verhängt oder Entschädigung zugesagt worden ist.

In der **Slowakei** entschied das Bezirksgericht Michalovce am 31. August 2006 in einem Fall von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, der sich in einer Bar abgespielt hatte.<sup>51</sup> Potenzielle Roma-Gäste wurden am Eingang der Bar aufgefordert, ihre Clubkarten zu zeigen, während Nicht-Roma-Gästen der Zutritt gewährt wurde, ohne dass sie eine Clubkarte vorweisen mussten. Die Diskriminierungstests, die von Aktivisten mit und ohne Roma-Hintergrund gemeinsam durchgeführt wurden, haben maßgeblich dazu beigetragen, dass in diesem Fall Diskriminierung nachgewiesen werden konnte. Das Gericht stellte Diskriminierung fest, wies aber die Forderung nach finanzieller Entschädigung mit der Begründung zurück, dass die Beschwerdeführer bei einem Situationstest eine diskriminierende Behandlung erwarteten. In einem anderen Gerichtsverfahren<sup>52</sup> in der **Slowakei** musste sich ein Energieversorgungsunternehmen bei Beschwerdeführern mit Roma-Herkunft entschuldigen, weil es Rechnungen nicht an die richtige Anschrift der Beschwerdeführer geschickt, sondern als Anschrift „Gypsy Street“ (Zigeunerstraße) angegeben hatte. Eine Entschädigung für immaterielle Schäden wurde nicht zuerkannt.

In **Finnland** konnte der Ombudsmann für Minderheiten in seiner Funktion als spezielle Stelle im Jahr 2005 insgesamt 1 508 Kundenkontakte verzeichnen, von denen 704 Maßnahmen seitens der Mitarbeiter des Büros des Ombudsmanns für Minderheiten zur Folge hatten. 302 dieser Fälle betrafen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft und sonstige unangemessene Behandlung.<sup>53</sup> Das Nationale Diskriminierungstribunal ist eine außergerichtliche Einrichtung, die befugt ist, eine Einigung zwischen den Parteien zu bestätigen oder die Fortsetzung eines Verhaltens zu unterbinden, das gegen das Verbot der Diskriminierung oder Viktimisierung verstößt. Das Nationale Diskriminierungstribunal kann Geldstrafen in Fällen verhängen, die begründeten Anlass zu der Annahme geben, dass die beklagte Partei sich nicht an die Entscheidung des Tribunals halten wird. Im Jahr 2006 entschied das Nationale Diskriminierungstribunal in fünf Fällen von Diskri-

51 Slowakei/Bezirksgericht Michalovce, 12 C 139/20050 (31.8.2006).

52 Slowakei/Bezirksgericht Bratislava IV, Bezirk Malacky, MA 7C 73/2004 (27.2.2006).

53 Finnland/Ombudsmann für Minderheiten, *Annual Report 2005* [Jahresbericht 2005], S. 18-19, verfügbar unter: [http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/02\\_organisaatio/02\\_vahemmistovaltuutettu/vuosikertomus2005/vuosikertomus\\_englanti2005.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/02_organisaatio/02_vahemmistovaltuutettu/vuosikertomus2005/vuosikertomus_englanti2005.pdf) (14.11.06).

minierung aufgrund der ethnischen Herkunft zugunsten der Beschwerdeführer<sup>54</sup>, verhängte jedoch in keinem dieser Fälle eine Geldstrafe. Im Jahr 2006 wurden den Behörden für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz 60 Vorfälle von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft gemeldet. Mit diesen Meldungen wurde folgendermaßen verfahren: 15 Fälle wurden von den regionalen Arbeitsaufsichtsamtern zur Ermittlung an die Polizei oder an den Staatsanwalt weitergeleitet, damit dieser prüft, ob Anklage wegen Diskriminierung am Arbeitsplatz im Sinne des Strafgesetzbuchs erhoben werden sollte. Des Weiteren wurden vier Fälle auf Diskriminierung im Sinne des Nichtdiskriminierungsgesetzes untersucht, allerdings wurde keine Diskriminierung festgestellt.<sup>55</sup> In sechs Fällen wurde Diskriminierung festgestellt und eine Einigung erzielt. 2005 wurden in einem Polizeibericht Daten darüber veröffentlicht, wie viele Vorfälle von ethnischer Diskriminierung am Arbeitsplatz der Polizei gemeldet wurden. Im Jahr 2005 wurden der Polizei nur zwei Fälle von Diskriminierung am Arbeitsplatz gemeldet.<sup>56</sup> Im Jahr 2003 waren es fünf Fälle und 2004 vier Fälle.<sup>57</sup>

## 2.1.5. Geringfügige Anzahl an Beschwerden, die bei den speziellen Stellen 2005-2006 eingegangen ist

In **Estland** lagen bis Ende 2006 keine Fälle von Diskriminierung im Rahmen des sachlichen Geltungsbereichs der Richtlinien vor, die vor dem (obersten) nationalen Gericht von Estland verhandelt wurden.<sup>58</sup> Im Zeitraum 2004-2006 ging beim Justizkanzler (spezielle Stelle in Estland) nur eine einzige Beschwerde in Bezug auf Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft ein (Zugang zu Dienstleistungen). Der Justizkanzler verfügte vor Januar 2004 über kein Mandat, sich mit solchen Fällen zu befassen. Das Büro des Justizkanzlers erhebt keine statistischen Daten zu Diskriminierung durch öffentliche Stellen.<sup>59</sup> Im Jahr 2006 ging bei der estnischen gerichtsähnlichen Einrichtung – den Ausschüssen für Streitfälle im Beschäftigungsbereich – keine Beschwerde wegen Diskriminierung aufgrund der Rasse, der ethnischen Herkunft oder der Religion ein.<sup>60</sup> Für den Zeitraum vor Januar 2006 liegt keine Statistik vor.

54 Finnland/Nationales Diskriminierungstribunal Finnland, 1528/66/2005; 2732/66/2004; 1366/66/2005; 2392/66/2005; 1920/66/2005 (22.9.2006).

55 Finnland/21/2004 (1.2.2004).

56 N. Ellonen (2006) *Poliisin tietoon tullut rasistinen rikollisuus Suomessa 2005*, Espoo: Poliisiammattikorkeakoulun tiedotteita 53:2006, S. 82.

57 T. Keränen (2005) *Poliisin tietoon tullut rasistinen rikollisuus Suomessa 2003*, Espoo: Poliisiammattikorkeakoulun tiedotteita 39:2005, S. 43; T. Keränen (2005) *Poliisin tietoon tullut rasistinen rikollisuus Suomessa 2004*, Espoo: Poliisiammattikorkeakoulun tiedotteita 40:2005, S. 55.

58 Estland/Riigikohus, öffentliche Datenbank, verfügbar unter: <http://www.nc.ee> (15.1.2007).

59 Estland/Justizkanzler; Schriftliche Mitteilungen Nr. 5-3/0503214 vom 14. Juni 2005, Nr. 5-3/0600912 vom 1. Februar 2006 und Nr. 5-3/0608588 vom 5. Januar 2007.

60 Estland/Arbeitsaufsichtsbehörde *Written communication of 9 January 2007* [Schriftliche Mitteilung vom 9. Januar 2007].

In **Slowenien** gibt es kaum Beschwerden wegen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft. In den Jahren 2005 und 2006 registrierte der Anwalt für den Gleichstellungsgrundsatz, die spezielle Stelle in Slowenien, sechs Beschwerden wegen Diskriminierung aufgrund der Rasse, der ethnischen Herkunft und der Religion.<sup>61</sup> Analog zeigt die verfügbare Rechtsliteratur, dass kaum Fallrecht hinsichtlich der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse vorhanden ist.<sup>62</sup> Es liegt kein Hinweis darauf vor, dass in Slowenien während des Berichtszeitraums auch nur in einem einzigen Fall von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft eine wirksame, angemessene und abschreckende Strafmaßnahme verhängt worden ist.

## 2.1.6. Keine Aufnahme der Tätigkeit einer speziellen Stelle 2005-2006

In **Spanien** wurde zwar eine spezielle Stelle zur Förderung der Gleichbehandlung durch Rechtsvorschriften formal geschaffen, jedoch hatte diese Stelle ihre Tätigkeit Ende 2006 noch nicht aufgenommen. In **Deutschland** und **Luxemburg** wurden die Rechtsvorschriften zur Umsetzung, mit denen die speziellen Stellen eingerichtet werden, erst im Laufe des Jahres 2006 verabschiedet. Diese Stellen hatten ihre Tätigkeit Ende 2006 noch nicht aufgenommen. In der **Tschechischen Republik** und in **Malta gab es Ende 2006 gar keine spezielle Stelle zur Förderung der Gleichbehandlung ungeachtet der Rasse oder der ethnischen Herkunft.**<sup>63</sup>

In der **Tschechischen Republik** soll die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse durch das Antidiskriminierungsgesetz umgesetzt werden, wobei der Beschäftigungsbereich und Verfahrensfragen wie die Umkehr der Beweislast, die durch die Bestimmung 133 Buchstabe a der Zivilprozessordnung umgesetzt werden, ausgeklammert werden. Der Vorschlag für ein Antidiskriminierungsgesetz wurde zwar eingereicht, war aber zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts noch nicht vom Parlament verabschiedet worden. Die Tschechische Republik hat bislang auch noch keine spezielle Stelle im Rahmen der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse eingerichtet oder benannt. Die tschechischen Gerichte, insbesondere der Oberste Gerichtshof, haben jedoch eine

61 Regierung der Republik Slowenien, Büro für Chancengleichheit (2006) *Poročilo o delu zagovornice enakih možnosti žensk in moških ter zagovornice načela enakosti za leto 2005*, S.10, verfügbar unter: [http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/zagovornica\\_porocilo2005.pdf](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/zagovornica_porocilo2005.pdf), (5.10.2006). Regierung der Republik Slowenien, Büro für Chancengleichheit (2007) *Poročilo o delu zagovornice za leto 2006*, S.4, verfügbar unter: <http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/PorociloZagovornica2006.pdf>, (24.5.2007). Auf Anfrage wurden weitere Informationen durch den Anwalt für den Gleichstellungsgrundsatz zur Verfügung gestellt.

62 Siehe z. B. V. Jaichand, A. Sembacher, K. Starl (Hrsg.) (2006) *Anti-Discrimination for the Judiciary: Challenges to Access to Justice in Austria, Hungary, Slovakia and Slovenia* [Antidiskriminierung in der Justiz: Probleme beim Zugang zur Justiz in Österreich, Ungarn, der Slowakei und Slowenien], Wien/Graz: Neuer Wissenschaftlicher Verlag GmbH; D. Zagorac (Hrsg.) (2005) *Enakost in diskriminacija: Sodobni izzivi za pravosodje* Ljubljana: Mirovni inštitut.

63 Die 2004 in Malta gegründete Nationale Kommission für die Förderung von Chancengleichheit für Männer und Frauen (NCPE) befasst sich nur mit der Förderung der Chancengleichheit ungeachtet des Geschlechts.

Theorie entwickelt, nach der unmittelbare Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft als Verletzung der Persönlichkeitsrechte gemäß dem Zivilgesetzbuch ausgelegt wird.

In der **Tschechischen Republik** befasste sich das Landgericht in Usti nad Labem mit einem Fall von ethnischer Diskriminierung bei der Bereitstellung von Dienstleistungen. Die Mitarbeiter eines Restaurants weigerten sich, vier Roma zu bedienen, und rechtfertigten ihr Verhalten damit, dass das Restaurant ein privater Club sei und die Roma keine Mitglieder seien. Unmittelbar darauf wurden drei Gäste, die keine Roma waren, anstandslos bedient, ohne dass sie nach ihrer Mitgliedschaft gefragt wurden. Die Roma verklagten die Inhaber des Restaurants und forderten eine öffentliche Entschuldigung sowie eine finanzielle Entschädigung wegen immaterieller Schäden durch Verletzung ihrer Würde. Das Landgericht in Usti nad Labem verwies den Fall an das Verfassungsgericht der Tschechischen Republik und schlug vor, die Bestimmung der tschechischen Zivilprozessordnung aufzuheben,<sup>64</sup> mit der der Grundsatz der Umkehr der Beweislast in Fällen von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft gemäß der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse umgesetzt wird. Das Verfassungsgericht<sup>65</sup> wies den Vorschlag als unbegründet zurück und bestätigte, dass die Umkehr der Beweislast in Diskriminierungsfällen sowohl mit der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse als auch mit dem Grundrecht auf ein faires Verfahren im Einklang stehe.

In **Deutschland** trat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), mit dem die Gleichbehandlungsrichtlinien der EU in deutsches Recht umgesetzt werden sollen, am 18. August 2006 in Kraft.<sup>66</sup> Dieses Gesetz gilt auch für die Beziehungen zwischen Privatpersonen, da der jeweilige zivilrechtliche Vertrag normalerweise ohne Bezugnahme auf die Einzelperson abgeschlossen wird (Massengeschäfte). Der Abschluss einer privatrechtlichen Versicherungspolice fällt ebenfalls unter diese Bestimmung. Im Hinblick auf die Vermietung von Wohnraum definiert der Gesetzgeber den Begriff „Massengeschäft“ so, dass ein Vermieter, der insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet, nicht in den Geltungsbereich des Gesetzes fällt.<sup>67</sup> Eine weitere Ausnahme bezieht sich ebenfalls auf den Wohnungsmarkt: Ungleichbehandlung ist zulässig, wenn sie dem Zweck dient, sozial stabile Wohnstrukturen sowie eine ausgewogene Zusammenstellung der Mietergemeinschaft hinsichtlich des wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Hintergrunds zu schaffen oder zu erhalten. Im November 2006 wurde ein Gesetz verabschiedet, das unter anderem einige Änderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsge-

64 Bestimmung 133 Buchstabe a Artikel 2 der Zivilprozessordnung.

65 Verfassungsgericht der Tschechischen Republik, Urteil Nr. 419/2006 Slg. (26.4.2006).

66 Deutschland/Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Teil 1, Nr. 39, S. 1897-1910.

67 Das Bundesjustizministerium hat in einer Pressemitteilung vom 29.6.2006 auf diese Beschränkung hingewiesen. Nach Angaben des Ministeriums gilt diese Beschränkung jedoch nicht bei Ungleichbehandlung aufgrund der ethnischen Herkunft (oder Rasse), sondern nur bei Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

setzes und zugehöriger Gesetze enthält. Diese Änderungen stellen klar, dass das AGG keinen Rechtsschutz bei Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung im Bereich des Zivilrechts bietet und dass sich das AGG nicht auf Vorfälle im Zusammenhang mit der Entlassung von Mitarbeitern erstreckt.<sup>68</sup> Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wurde eine Antidiskriminierungsstelle des Bundes eingerichtet. Da die Antidiskriminierungsstelle neu eingerichtet wurde, liegen noch keine statistischen Daten darüber vor, wie wirksam das neue Gesetz oder die neue Stelle in der Praxis sind.

Am 7.2.2006 erließ der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte folgendes Urteil im Fall D. H. gegen die **Tschechische Republik**<sup>69</sup>. Bei den Beschwerdeführern handelt es sich um 18 tschechische Staatsangehörige mit Roma-Herkunft, die zwischen 1985 und 1991 geboren sind und in der Gegend von Ostrava wohnen. Zwischen 1996 und 1999 wurden sie Sonderschulen (*zvláštní školy*) für lernbehinderte Kinder, die in einem normalen Schulumfeld nicht zurechtkommen, zugewiesen. Laut Gesetz entscheidet der Schulleiter darüber, ob ein Kind einer Sonderschule zugewiesen wird. Dabei gründet er seine Entscheidung auf die Ergebnisse von Intelligenztests, die in einem Zentrum für Kinderpsychologie durchgeführt werden. Für eine Zuweisung zu einer Sonderschule ist außerdem das Einverständnis des gesetzlichen Vertreters des Kindes erforderlich. 14 der Beschwerdeführer beantragten eine Überprüfung durch die Bildungsbehörde in Ostrava (*školský úřad*), weil sie der Auffassung waren, dass die Tests unzuverlässig seien und ihre Eltern über die Konsequenzen ihrer Einverständniserklärungen nicht ausreichend informiert worden seien. Die Bildungsbehörde stellte fest, dass die Schulzuweisungen im Einklang mit dem gesetzlich vorgeschriebenen Verfahren erfolgt waren. Dem Gericht lagen statistische Daten vor, die belegten, dass an einigen Sonderschulen 80 Prozent bis 90 Prozent der Schüler insgesamt Roma-Schüler waren. Das Gericht stellte zwar fest, dass diese Statistik beunruhigend sei, sah es jedoch nicht als ausreichend erwiesen an, dass die Zuweisung der Beschwerdeführer zu Sonderschulen auf eine absichtliche Diskriminierung aufgrund der Rasse zurückzuführen sei. Das Gericht stellte keine Verletzung von Artikel 14 (Verbot der Diskriminierung) der Europäischen Menschenrechtskonvention in Verbindung mit Artikel 2 des Protokolls Nr. 1 (Recht auf Bildung) fest. Die Entscheidung wurde zur Überprüfung an die Große Kammer des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte verwiesen.

In **Luxemburg** wurde der Gesetzentwurf Nr. 5518 zur Umsetzung der beiden Richtlinien 2000/43 und 2000/78 am 24.10.2006 vom Parlament verabschiedet. Das Gesetz trat am 28.11.2006 in Kraft. Am gleichen Tag wurde außerdem der Gesetzentwurf Nr. 5583 verabschiedet, der durch Aufnahme der Bestimmungen der beiden Richtlinien für Beamte in nationale und lokale Verwaltungen den Rechtsrahmen für Beamte modifiziert.

68 Deutschland/Bundestag (2006), *Drucksache 16/3007 (18.10.2006)*; Deutschland/Bundesrat (2006), *Drucksache 741/06 (26.10.2006)*.

69 Antrag Nr. 57325/00, 7.2.2006.

In **Spanien** wurde die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse im Jahr 2003 formal ohne öffentliche Debatte umgesetzt. Es sind jedoch keinerlei Informationen darüber verfügbar, wie die Rechtsvorschriften in der Praxis angewendet werden.<sup>70</sup> Es liegt kein Hinweis darauf vor, dass in Spanien während des Berichtszeitraums auch nur in einem einzigen Fall von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft eine wirksame, angemessene und abschreckende Strafmaßnahme verhängt worden ist. Die in den Rechtsvorschriften vorgesehene spezielle Stelle, der Rat für die Förderung der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft, hatte ihre Tätigkeit Ende 2006 noch nicht aufgenommen.

In **Malta** gab es im Jahr 2006 keine Entwicklung bezüglich des Gesetzentwurfs zum Gleichstellungsgesetz 2005, mit dem die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse umgesetzt werden soll. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts war keine spezielle Stelle vorhanden.<sup>71</sup>

## 2.1.7. Schlussfolgerungen

Die Daten untermauern die zentrale Aufgabe der speziellen Stellen: In Mitgliedstaaten, in denen keine speziellen Stellen eingerichtet wurden oder in denen die speziellen Stellen wegen mangelnder Mittelzuweisung nur eingeschränkt tätig sein können, werden im Allgemeinen auch keine wirksamen Sanktionen verhängt. Des Weiteren wurde beobachtet, dass die speziellen Stellen in einigen Mitgliedstaaten, wie Zypern und Ungarn, ihre Befugnisse nicht voll ausschöpfen. Dies könnte auf eine unzureichende Mittelzuweisung für die speziellen Stellen in diesen Ländern zurückzuführen sein.

Die äußerst geringe Anzahl der erfassten Beschwerden in einigen Mitgliedstaaten, in denen Menschen sehr wohl aufgrund ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert werden, wie Berichte der Nichtregierungsorganisationen und unabhängige Forschungsstudien belegen, könnte ein Hinweis darauf sein, dass die Existenz und Tätigkeit dieser speziellen Stellen nicht ausreichend bekannt ist. Zu diesen Ländern gehören: **Estland, Griechenland, Lettland, Litauen** und **Slowenien**. Laut der im Januar 2007 veröffentlichten Befragung von Eurobarometer Spezial zur Diskriminierung in der Europäischen Union<sup>72</sup> erklärt im Durchschnitt nur ein Drittel der EU-Bürger (32 Prozent), die eigenen Rechte zu kennen für den Fall, dass sie Opfer von Diskriminierung oder Belästigung sind. Die nationalen Ergebnisse weisen jedoch sehr starke Abweichungen auf. **Finnland** sticht mit 65 Prozent der Befragten hervor, die angeben, ihre Rechte zu kennen. **Zypern** ist das einzige weitere

70 EKRI (2006), *Third Report on Spain, adopted on 24 June 2005* [Dritter Bericht über Spanien, angenommen am 24. Juni 2005], verfügbar unter: [http://www.coe.int/t/e/human\\_rights/ecri/1-ecri/2-country-by-country\\_approach/spain/Spain%20third%20report%20-%20cri06-4.pdf](http://www.coe.int/t/e/human_rights/ecri/1-ecri/2-country-by-country_approach/spain/Spain%20third%20report%20-%20cri06-4.pdf) (19.1.2006).

71 Die 2004 in Malta gegründete Nationale Kommission für die Förderung von Chancengleichheit für Männer und Frauen (NCPE) befasst sich nur mit der Förderung der Chancengleichheit ungeachtet des Geschlechts.

72 [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2007/jan/euro\\_baro\\_summary\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jan/euro_baro_summary_de.pdf) (30.1.2007).

Land, in dem über die Hälfte der Befragten (53 Prozent) angibt, die eigenen Rechte als Opfer von Diskriminierung und Belästigung zu kennen. Am anderen Ende der Skala stehen Länder, in denen laut Umfrage weniger als ein Viertel der Befragten meint, seine Rechte zu kennen: **Österreich** (17 Prozent), **Estland** (19 Prozent) und **Spanien** (23 Prozent). Allerdings bezog sich die Frage, ob die Rechte als Opfer von Diskriminierung oder Belästigung bekannt seien, nicht speziell auf Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft.

Mitgliedstaaten, in denen so gut wie keine Sanktionen verhängt werden, tendieren dazu, Probleme im Zusammenhang mit Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft primär durch „moralischen Druck“, Empfehlungen, Schlichtung und Einigung zu lösen. Zu diesen Ländern gehören: **Belgien, Finnland, Griechenland, Italien, Litauen, die Niederlande, Österreich, Portugal und Zypern**. Sanktionen tragen jedoch maßgeblich zur Stärkung der Verhandlungsposition der Opfer bei. Wenn keine ernst zu nehmende und glaubwürdige Androhung von Sanktionen und keine Rechtstradition in diesem Zusammenhang besteht, ist es unwahrscheinlich, dass durch Einigung und Schlichtung nachhaltige, günstige Ergebnisse für die Opfer erzielt werden. Ebenso unwahrscheinlich ist es, dass Einigung und Schlichtung wirksame Abschreckungsmaßnahmen gegen Diskriminierung darstellen.

In Bezug auf die Sanktionen gibt es in den Mitgliedstaaten große Unterschiede: Das **Vereinigte Königreich** hebt sich als das Land ab, in dem ein Fall von rassistisch motivierter Diskriminierung zu einer Entschädigung in Höhe von 984 465 GBP (ca. 1 462 000 EUR) geführt hat. Dies steht in krassem Gegensatz zu der Situation in anderen Mitgliedstaaten. Natürlich hängen die Sanktionen im Einzelnen von den Gegebenheiten des jeweiligen Falls ab. Dennoch sind schwere Sanktionen wichtig, weil sie eine abschreckende Wirkung haben und zur Sensibilisierung der Bevölkerung beitragen, indem sie Medieninteresse erregen. Schwere Sanktionen erregen außerdem die Aufmerksamkeit von Angehörigen von Rechtsberufen und Unternehmen, die im betreffenden Rechtsgebiet tätig sind.

Beschwerdedaten und die Ergebnisse der betreffenden Verfahren vor Gerichten, speziellen Stellen, anderen Behörden oder gerichtsähnlichen Einrichtungen sollten nach Diskriminierungsgrund aufgeschlüsselt werden. Damit könnte einfacher bewertet werden, wie wirksam die Rechtsvorschriften umgesetzt werden, besonders in Ländern, in denen sich spezielle Stellen und/oder Gerichte mit allen Diskriminierungsgründen befassen.

Im November 2006 berichtete das RAXEN-Netz über das Fallrecht von Gerichten in Bezug auf Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft in den Mitgliedstaaten. Dem RAXEN-Netz zufolge ist in den folgenden Ländern kein diesbezügliches Fallrecht von Gerichten vorhanden: **Estland, Griechenland, Litauen, Malta, Polen, Spanien** und **Zypern**. Das bedeutet, dass in diesen Ländern die Schlüsselkonzepte der Antidiskriminierungsvorschriften bei Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft oder der Rasse von den Gerichten nicht angewendet, getestet oder ausgelegt wurden.

## 2.2. Bewährte Praktiken

In **Spanien** wurde die spanische Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit eingerichtet. Ihre Aufgabe ist die Förderung des Grundsatzes der Gleichbehandlung. Die Beobachtungsstelle wird die öffentlichen Bediensteten in Bezug auf Themen der Nichtdiskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft schulen und gleichzeitig dafür Sorge tragen, dass Organisationen, die vom Staatssekretariat für Einwanderung und Auswanderung finanziert werden, ebenfalls derartige Schulungen entwickeln.

Des Weiteren entschied das Parlament in **Spanien**, dass die spanische Regierung den Gegenseitigkeitsmechanismus stärker anwenden sollte, damit mehr Ausländer sowohl als Wähler als auch als Kandidaten an lokalen Wahlen teilnehmen könnten.<sup>73</sup> In diesem Zusammenhang haben die parlamentarischen Gruppen *Partido Socialista Obrero Español* und *Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya-Els Verds* am 17.8.2006 im spanischen Parlament einen Antrag gestellt, nach dem Migranten mit ordnungsgemäßigem Wohnsitz in Spanien aus Ländern mit hohem Migrantenanteil in Spanien bei lokalen Wahlen ebenfalls das Recht haben, zu wählen und sich zur Wahl zu stellen. Um dies zu erreichen, hat die spanische Regierung beschlossen, die erforderlichen Gegenseitigkeitsvereinbarungen zu fördern.

In **Frankreich** wurden das Gesetz zur Chancengleichheit vom 31.3.2006<sup>74</sup> und zugehörige Maßnahmen verabschiedet, wobei es vor allem um Situationstests (oder Diskriminierungstests – siehe Abschnitt 3.8.1) geht. Situationstests<sup>75</sup> sind jetzt als eine Form der Beweisführung für die Straftat einer Diskriminierung gesetzlich zulässig. Die Nichtregierungsorganisation *SOS-Racisme* führte Situationstests erstmals 1998 durch. Diese Organisation untersuchte, wie Jugendliche europäischer Herkunft und Jugendliche nordafrikanischer oder afrikanischer Herkunft am Eingang zu Nachtclubs, Restaurants oder Campingplätzen, bei Stellenbewerbungen und bei der Anmietung von Wohnraum behandelt wurden. Die Organisation konnte zuverlässig feststellen, ob Diskriminierung stattfand oder nicht. Der Oberste Gerichtshof (*Cour de cassation*) hat bereits in drei Fällen die Ergebnisse von Situationstests als Beweismittel zugelassen: In den Jahren 2000<sup>76</sup> und 2002<sup>77</sup> für die Verweigerung des Zugangs zu einem Nachtclub sowie im Jahr 2005<sup>78</sup> in einem Fall von Diskriminierung im Wohnungswesen. Durch die Aufnahme von Artikel 225 Absatz 3 Punkt 1 in das Strafgesetzbuch ermöglicht das Gesetz jetzt auch eine strafrechtliche Verfolgung in Abwesenheit eines tatsächlichen Opfers. Mithilfe von Diskriminierungstests ist es möglich, das Vorhandensein diskriminierender Praktiken nachzuweisen, indem die unterschiedliche Behandlung von Personen deutlich gemacht wird, die zwar die

73 Congreso de los Diputados (2006) *Boletín Oficial de las Cortes Generales, Madrid, num. 345*, verfügbar unter: <http://www.congreso.es> (21.6.2006).

74 Frankreich/loi pour l'égalité des chances [Gesetz über Chancengleichheit] 2006-396 (31.3.2006), verfügbar unter: [http://www.legifrance.gouv.fr/html/actualite/actualite\\_legislative/decrets\\_application/2006-396.htm](http://www.legifrance.gouv.fr/html/actualite/actualite_legislative/decrets_application/2006-396.htm) (30.8.2006).

75 Stichprobenhafte Prüfung diskriminierender Praktiken in Nachtclubs, Unternehmen, Immobilienbüros usw.

76 Frankreich/Cass. crim./G 99-87.251 D (12.9.2000).

77 Frankreich/Cass. crim./W 01-85.560 F-D (11.6.2002).

78 Frankreich/Cass. crim./04-87354 (7.6.2005).

gleichen „objektiven“ Merkmale aufweisen, aber verschiedenen Gruppen angehören (unterschiedliche Herkunft und Erscheinung usw.).

In **Frankreich** wurde die Nationale Agentur für sozialen Zusammenhalt und Chancengleichheit<sup>79</sup> gegründet. Die Agentur ist eine öffentliche Einrichtung, die zusammen mit der Nationalen Agentur für Stadtsanierung<sup>80</sup> (ANRU) besondere Projekte in gefährdeten Wohngebieten durchführt. Ihre Aktivitäten sind außerdem auf Einzelpersonen in ganz Frankreich ausgerichtet, denen die soziale und berufliche Integration Schwierigkeiten bereitet. Darüber hinaus gehören die Bekämpfung von Analphabetismus und die Einführung ehrenamtlicher Dienstleistungen zu den Zielen der Agentur. Die Gründung der Agentur ist zum einen eine Reaktion auf die Unruhen im Herbst 2005, zum anderen aber auch eine Reaktion auf die mangelnde Transparenz in diesem Bereich und die Notwendigkeit, auf die Bedeutung der Integration aufmerksam zu machen. Dem wurde entgegengehalten, dass zu viele Organisationen für die Förderung der Integration verantwortlich seien. Die Agentur kann die Tätigkeit lokaler Behörden und öffentlicher Einrichtungen finanziell unterstützen oder Projekte zur Förderung des sozialen Zusammenhalts und der Chancengleichheit direkt durchführen.

In **Zypern** trat am 1.3.2006 das Gesetz zur Ratifizierung des Zusatzprotokolls zum Übereinkommen über Computerkriminalität betreffend die Kriminalisierung mittels Computersystemen begangener Handlungen rassistischer und fremdenfeindlicher Art<sup>81</sup> in Kraft. Damit liegen im Bereich der Bekämpfung von Diskriminierung neue Straftaten vor und wurden in Zypern erstmals Rechtsvorschriften zu Themen wie Verleugnung des Holocaust und Verbreitung von rassistischem Material über das Internet eingeführt. Das Protokoll wurde im Jahr 2006 auch von **Litauen** ratifiziert.

In **Lettland** hat das lettische Zentrum für Menschenrechte mit Unterstützung von IUMSILS und dem lettischen Zentrum für justizielle Ausbildung sowie mit der finanziellen Unterstützung der Europäischen Kommission innerhalb der ersten acht Monate des Jahres 2006 im Rahmen des Projekts „Lettland – Gleichheit in Vielfalt I“ sechs Schulungskurse über die Anwendung der Richtlinie des Rates zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse 2000/43/EG und der Richtlinie des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf 2000/78/EC durchgeführt. Zielgruppe dieser Schulungskurse waren Angehörige der Justiz, insbesondere Richter.<sup>82</sup> Insgesamt nahmen 73 Richter und Angehörige der Justiz an den Schulungen teil (in Lettland gibt es insgesamt 487 Richter).

79 Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances. Website der Agentur: <http://www.ancsec.gouv.fr> (5.6.2007).

80 Agence nationale de la rénovation urbaine.

81 Zypern/Das Zusatzprotokoll zum Übereinkommen über Computerkriminalität betreffend die Kriminalisierung mittels Computersystemen begangener Handlungen rassistischer und fremdenfeindlicher Art (Ratifizierung) Gesetz Nr. 26(III)/2004.

82 Informationen über das Projekt verfügbar unter: <http://www.integracija.gov.lv/?id=785&sadala=193&setl=2> (18.9.2006).

In **Ungarn** hat die Behörde für Gleichbehandlung im Juli 2006 eine Gesetzesänderung vorgeschlagen,<sup>83</sup> die am 25.8.2006 in Kraft trat und bestimmt, dass der Name und weitere Angaben zu Arbeitgebern, die in den vorangegangenen fünf Jahren (ab dem 1.1.2006) wegen Diskriminierung zu einer Geldstrafe verurteilt wurden, auf der Website der Behörde für Gleichbehandlung veröffentlicht werden.<sup>84</sup>

Das Programm „Entwicklung und Durchführung eines Trainingsprogramms zu Nicht-Diskriminierung für RichterInnen und StaatsanwältInnen sowie BerufsanwärterInnen auf Grundlage der Menschenrechtsbildung“ wurde 2004 mit dem Ziel ins Leben gerufen, die justizielle Ausbildung im Bereich Antidiskriminierung in **Österreich, der Slowakei, Slowenien** und **Ungarn** auf der Grundlage der wichtigen Antidiskriminierungsrichtlinien der EU und anderer zugehöriger Menschenrechtsdokumente zu institutionalisieren. Die Umsetzungspartner dieses Projekts sind das Europäische Trainings- und Forschungszentrum für Menschenrechte und Demokratie in Österreich (als Koordinator), das Amt für die Verteidigung der Rechte von nationalen und ethnischen Minderheiten (NEKI) in Ungarn, VIA IURIS in der Slowakei und das Friedensinstitut in Slowenien. Im Rahmen des Projekts wurden Schulungsseminare abgehalten, eine Antidiskriminierungs-Website eingerichtet<sup>85</sup> und nationale Berichte über die Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien und über die justizielle Ausbildung in den Partnerländern veröffentlicht.<sup>86</sup> Darüber hinaus sollte das Projekt auf die Schwachpunkte des aktuellen Rechtssystems in Bezug auf Gleichbehandlung und Diskriminierung aufmerksam machen. 85 Prozent der Schulungsteilnehmer gaben an, dass die Seminare für ihre künftige Tätigkeit nützlich gewesen seien. Im Jahr 2005 wurde ein Antidiskriminierungshandbuch für Juristen veröffentlicht.<sup>87</sup> Gegenüber der slowenischen Regierung wurden Empfehlungen ausgesprochen, die festgestellten Lücken im Rechtssystem zu schließen (beispielsweise die Berücksichtigung von Antidiskriminierungsthemen in der Aus- und Weiterbildung von Richtern und Berufsanwärtern, die Stärkung der Zusammenarbeit mit den NRO, die Verbreitung wichtiger Informationen über Antidiskriminierungsvorschriften).<sup>88</sup> Das Projekt wird von der Europäischen Kommission finanziert.

In **Finnland** hat das Büro des Ombudsmanns für Minderheiten eine Studie durchgeführt, die den Zustand der Beratungsdienste zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft in Finnland untersuchte.<sup>89</sup> Die Studie ergab, dass nicht nur der Ombudsmann für Minderheiten, sondern auch viele Behörden und mehrere NRO in Fällen von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft

83 Ungarn/Gesetz LXV. aus dem Jahr 2006.

84 <http://www.egyenlobanasmod.hu/index.php?g=mfm.htm> (2.10.2006).

85 Info Platform Slovenia, <http://www.antidiscrimination.etc-graz.at/cms/index.php?id=102> (5.6.2006).

86 V. Jaichand, A. Sembacher, K. Starl, (Hrsg.) (2006) *Anti-discrimination for the Judiciary: Challenges to access to justice in Austria, Hungary, Slovakia and Slovenia* [Antidiskriminierung in der Justiz: Probleme beim Zugang zur Justiz in Österreich, Ungarn, der Slowakei und Slowenien].

87 D. Zagorac (Hrsg.) (2005) *Enakost in diskriminacija: sodobni izzivi za pravosodje* Ljubljana: Mirovni inštitut.

88 V. Jaichand, A. Sembacher, K. Starl, (Hrsg.) (2006) *Anti-discrimination for the Judiciary: Challenges to access to justice in Austria, Hungary, Slovakia and Slovenia* [Antidiskriminierung in der Justiz: Probleme beim Zugang zur Justiz in Österreich, Ungarn, der Slowakei und Slowenien], S. 195.

89 R. Tella (2005) *Etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittäminen* Helsinki: Vähemmistövaltuutettu.

Beratung anbieten. Das Problem dabei ist, dass die Grundsätze und Tätigkeiten der verschiedenen Stellen nicht aufeinander abgestimmt sind und die Beratungsdienste unabhängig voneinander agieren. Zur Behebung dieses Problems wurde im Rahmen der Studie ein Modell vorgestellt, das die Beratungsdienste zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft in Finnland auf kommunaler Ebene gliedert. Regionale und lokale Netze würden dem Ombudsmann für Minderheiten günstigere Voraussetzungen für die Förderung guter ethnischer Beziehungen schaffen und seine Position stärken, denn klare Verhältnisse im Beratungsnetz würden die Kontakte zu regionalen Stellen intensivieren. Regelmäßige Berichte über die Situation in Bezug auf Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft würden günstigere Voraussetzungen dafür schaffen, dass Vorschriften, Empfehlungen und Initiativen Einfluss auf die Beziehungen zwischen den ethnischen Gruppen nehmen. Anhand der auf kommunaler Ebene erstellten Berichte würde der Beratende Ausschuss eine Zusammenfassung für ganz Finnland zusammenstellen. Das Büro des Ombudsmanns veranstaltete im Herbst 2006 mehrere Rundtischgespräche, die dazu führten, dass im Dezember 2006 ein Verfahren zur Errichtung eines vorläufigen regionalen Beratungssystems eingeleitet wurde.

## 3. Rassismus und Diskriminierung im Beschäftigungsbereich und Initiativen zu deren Vermeidung

### 3.1. Muster der Ungleichbehandlung – Beispiele

Ein Hinweis auf Ungleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt, der sich in allen EUMC-Jahresberichten findet, ist die Arbeitslosenquote bei Einwanderern oder Minderheiten. In den meisten Mitgliedstaaten war die Arbeitslosenquote bei Einwanderern oder Minderheiten im Jahr 2006 wie auch in früheren Jahren erheblich höher als bei Arbeitnehmern, die der Mehrheitsbevölkerung angehören. Auch wenn die meisten Mitgliedstaaten in ihren offiziellen Statistiken keine Daten zu der ethnischen oder nationalen Herkunft erfassen, stehen fast in zwei Dritteln der Mitgliedstaaten statistische Daten zur Verfügung, die einen Vergleich der Arbeitslosenquote für Bürger aus Nicht-EU-Mitgliedstaaten mit der Arbeitslosenquote für Bürger aus EU-Mitgliedstaaten zulassen. Abbildung 3.1. zeigt für das zweite Quartal 2006, wie sich die Arbeitslosenquote für Bürger aus Ländern außerhalb der EU-25 im Vergleich zu der Arbeitslosenquote für EU-Bürger in 16 EU-Mitgliedstaaten verhält.

Aus Abbildung 3.1 ist ersichtlich, dass Nicht-EU-Bürger in den meisten Fällen sehr viel stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als EU-Bürger. Diese Zahlen bieten zwar eine erste Grundlage für den Vergleich der Integration in den Arbeitsmarkt zwischen den Mitgliedstaaten, allerdings ist dieser Vergleich mit Vorsicht zu behandeln. Die Statistik wird durch viele Faktoren verzerrt, beispielsweise durch den unterschiedlichen Kenntnis- und Qualifikationsstand der neuen Einwanderer sowie die unterschiedlichen Anforderungen in Bezug auf den Erwerb der Staatsbürgerschaft in den Mitgliedstaaten.

#### 3.1.1. Die Grenzen des Vergleichs

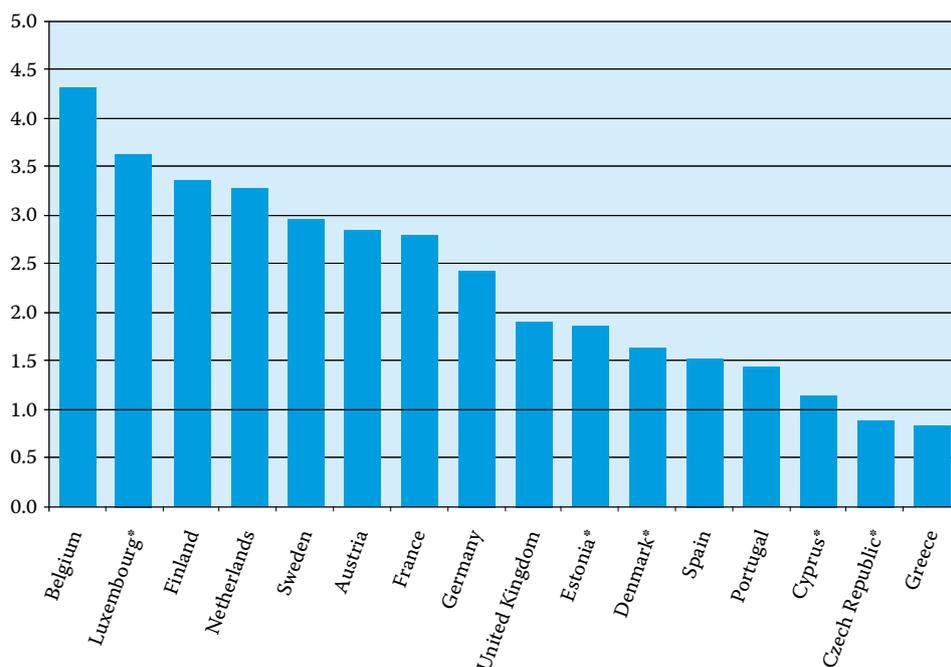
In einem Land, in dem Einwanderer relativ problemlos die Staatsbürgerschaft erlangen können, sind in der Gruppe der arbeitslosen Nichtstaatsangehörigen proportional mehr Neuankömmlinge enthalten, während in einem Land, in dem Einwanderer länger brauchen, um die Staatsbürgerschaft zu erhalten, in der Gruppe der Nichtstaatsangehörigen mehr langfristig Aufenthaltsberechtigte ent-

halten sind. Daher ist die Arbeitslosenquote der Einwanderer in einem Land, in dem die Gruppe der Nichtstaatsangehörigen einen höheren Anteil an Neuankömmlingen umfasst, wahrscheinlich höher, was jedoch nicht unbedingt den Rückschluss zulässt, dass auch ein höheres Maß an Diskriminierung vorliegt. (Es sei darauf hingewiesen, dass in Bezug auf die Aufenthaltsdauer, die für den Erwerb der Staatsbürgerschaft mindestens erforderlich ist, große Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten bestehen: Sie schwankt zwischen drei Jahren in **Belgien** und zehn Jahren in **Griechenland, Österreich, Portugal** und **Spanien**.)

In nur zwei Ländern, **Griechenland** und der **Tschechischen Republik**, weisen die Zahlen in Abbildung 3.1 darauf hin, dass Nichtstaatsangehörige weniger stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Bürger. Eine niedrigere Arbeitslosenquote bedeutet allerdings nicht unbedingt weniger Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Im Fall dieser beiden Länder liegt folgende Erklärung für die niedrigeren Arbeitslosenquoten nahe: In der **Tschechischen Republik** wurden die Bedingungen für den Erwerb einer Arbeits- oder Aufenthaltserlaubnis erheblich verschärft, und in **Griechenland** handelt es sich bei der Mehrheit der Einwanderer um illegale Einwanderer, die in offiziellen Statistiken nicht erfasst sind.<sup>90</sup> Des Weiteren wird in den Ländern, in denen Arbeitslosigkeit zum Verlust der Aufenthaltsgenehmigung führen kann, stärkerer Druck auf Einwanderer ausgeübt, ungeachtet der Eignung jede Stelle anzunehmen. In Ländern, in denen Bürger aus Drittländern aufgrund ihres unsicheren Status eine Stelle gegen geringere Bezahlung und zu schlechteren Bedingungen annehmen, als für Einheimische gelten, kann es eine Art „positive Diskriminierung“ geben, weil solche Arbeitnehmer bevorzugt eingestellt werden. Unter diesen Umständen ist die Arbeitslosenquote von Nichtstaatsangehörigen entsprechend niedriger (siehe Abschnitt 3.4), und die betroffenen Einwanderer sind oft in Stellen vertreten, für die sie überqualifiziert sind.

90 OECD *Economic Survey of the Czech Republic 2004* [Wirtschaftsstudie für die Tschechische Republik 2004]; OECD *Economic Survey of Greece 2005* [Wirtschaftsstudie für Griechenland].

Abbildung 3.1: Verhältnis der Arbeitslosenquote für Bürger aus Ländern außerhalb der EU-25 im Vergleich zur Arbeitslosenquote für Bürger in 16 EU-Mitgliedstaaten im zweiten Quartal 2006



\* Daten zur Arbeitslosenquote von Bürgern aus Ländern außerhalb der EU-25 sind für diese Ländern unter Umständen unzuverlässig oder ungenau. Die vertikale Linie bei „1,0“ gibt die Arbeitslosenquote für Bürger in den jeweiligen Mitgliedstaaten an. Datenquelle: EUROSTAT.

EUROSTAT-Daten zu den Arbeitslosenquoten von Einwanderern aus Ländern außerhalb der EU-25 waren für folgende Länder nicht verfügbar: **Irland, Italien, Lettland, Litauen, Malta, Polen, die Slowakei, Slowenien und Ungarn.**<sup>91</sup>

Die unzulänglichen Vergleichsmöglichkeiten der Arbeitslosenquoten machen deutlich, dass zuverlässigere Daten in diesem Bereich nötig sind. Statistische Daten, die nur die Staatsbürgerschaft berücksichtigen, sind für die Feststellung von Diskriminierung nur eingeschränkt nützlich, wohingegen ein viel klareres Bild entstehen würde, wenn die Daten Angaben zur ethnischen oder nationalen Herkunft enthielten (siehe Abschnitt 3.6). Ein aussagekräftigerer Vergleich in Bezug auf die Integration auf dem Arbeitsmarkt wäre möglich, wenn die Arbeitslosenquoten von Einwanderern der zweiten Generation betrachtet würden, die im betreffenden Land geboren wurden und über die betreffende Staatsbürgerschaft verfügen oder zumindest den gleichen Rechtsanspruch auf Beschäftigung haben wie Einheimische. Außerdem müsste das jeweilige Bildungsniveau berücksichtigt werden.

91 Einzelheiten zu dem vollständigen Datenset sind verfügbar unter: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?pageid=1073,46870091&dad=portal&schema=PORTAL&p\\_product\\_code=LFSQ\\_URGAN](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?pageid=1073,46870091&dad=portal&schema=PORTAL&p_product_code=LFSQ_URGAN) (5.6.2007).

Einige Länder verfügen über eine Arbeitslosenstatistik, die nach ethnischer oder nationaler Gruppe aufgeschlüsselt werden kann. Eine solche Statistik kann große Unterschiede zwischen den Gruppen innerhalb eines Landes aufzeigen. In **Belgien** ist die Arbeitslosenquote bei Türken und Marokkanern (45 Prozent für Männer, 56 Prozent für Frauen) höher als bei allen anderen Gruppen. Bei belgischen Staatsbürgern beträgt die Arbeitslosenquote im Vergleich dazu 10 Prozent.<sup>92</sup> In den **Niederlanden** waren von allen nichtwestlichen Einwanderergruppen die Marokkaner mit einer Arbeitslosenquote von 20 Prozent am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen. Bei „neuen“ Einwanderergruppen, von denen die meisten einen Flüchtlingshintergrund aufweisen,<sup>93</sup> sind die Arbeitslosenzahlen erheblich höher als bei „traditionellen“ Einwanderergruppen.<sup>94</sup>

In vielen Mitgliedstaaten sind die Roma die Gruppe mit der höchsten Arbeitslosenquote. Die Roma tauchen zwar nicht in den Statistiken zu „Staatsangehörigen/Nichtstaatsangehörigen“ auf, werden in der Volkszählung einiger Länder jedoch als nationale Minderheit geführt. Daten zu Roma werden außerdem in spezifischen Untersuchungen oder von NRO erhoben. In **Bulgarien** ging aus allgemeinen Haushaltserhebungen hervor, dass die Arbeitslosenquote für Roma im Jahr 2006 bei 53,2 Prozent, für Türken bei 34,4 Prozent und für die bulgarische Mehrheit bei 9,2 Prozent lag.<sup>95</sup> In der **Tschechischen Republik** wurde die Arbeitslosenquote der Roma auf 70 Prozent geschätzt.<sup>96</sup> Im Vergleich dazu lag die Arbeitslosenquote 2006 insgesamt bei 7,9 Prozent.<sup>97</sup> In **Polen** wurde in einem Bericht aus dem Jahr 2005<sup>98</sup> von mehreren Woiwodschaften (Provinzen) berichtet, in denen die Arbeitslosenquote der Roma bei über 90 Prozent lag. Im Vergleich dazu lag die Arbeitslosenquote in **Polen** 2005 insgesamt zwischen 17,3 und 19,4 Prozent.<sup>99</sup> In **Rumänien** hat die Volkszählung aus dem Jahr 2002<sup>100</sup> gezeigt, dass Roma am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen waren.<sup>101</sup> Eine inoffizielle Untersuchung aus dem Jahr 2006 hat ergeben, dass von allen Roma, die einer Beschäftigung nachgingen, nur 34 Prozent über ein geregeltes Einkommen verfügten (verglichen mit 71 Prozent der Rumänen und

92 Quelle: NIS – siehe: Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt/Direction générale Emploi et Marché du Travail (2006) *De Immigratie in België: Aantallen, Stromen en Arbeidsmarkt – Rapport 2006/L'immigration en Belgique: Effectifs, Mouvements et Marché du Travail – Rapport 2006* Brüssel/Bruelles, S. 36, verfügbar unter: <http://meta.fgov.be/pdf/pd/nldf47.pdf> (16.8.2006).

93 Siehe: V. Van den Maagdenburg (2004) 'Arbeiden Inkomen', in: Instituut voor Sociologisch-Economisch Onderzoek *Jaarrapport Integratie 2004*.

94 J. Klaver, A. Odé (2005) 'Een weg vol obstakels: de moeizame integratie van vluchtelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt', in: *Migrant studies*, 2005-2, S. 102-118.

95 [http://www.vitosharesearch.com/index\\_en.php](http://www.vitosharesearch.com/index_en.php) (18.9.2006).

96 Analysis of Socially Excluded Roma Localities and Absorption Capacity of Surrounding Subjects [Analyse sozial ausgegrenzter Roma-Gemeinschaften und der Absorptionsfähigkeit des Umfelds], durchgeführt von GAC Ltd. für das Ministerium für Arbeit und soziale Angelegenheiten, 2006.

97 Quelle: Tschechische Republik, Ministerium für Arbeit und soziale Angelegenheiten.

98 Polen/Ministerium des Innern und der Verwaltung (2006), *Sprawozdanie z realizacji Programu na rzecz społeczności romskiej w Polsce w 2005 roku*, verfügbar unter: <http://www.mswia.gov.pl/index.php?dzial=183&id=3957> (16.10.2006).

99 Diese Zahlen werden für bestimmte Monate berechnet. Zentrales Statistikamt, *Stopa bezrobocia w latach 1990-2006*, verfügbar unter: [http://www.stat.gov.pl/dane\\_spol-gosp/praca\\_ludnosc/stopa\\_bezrobocia/index.htm](http://www.stat.gov.pl/dane_spol-gosp/praca_ludnosc/stopa_bezrobocia/index.htm) (16.10.2006).

100 Siehe Volkszählung 2002 in Rumänien, verfügbar unter: <http://www.anr.gov.ro/documente/t20.pdf> (3.8.2006).

101 Siehe „Impreună“ Agency for Community Development [Agentur für Gemeinschaftsentwicklung] (2003), *Accesul Romilor pe piața muncii*, verfügbar unter: [http://www.agentiaimpreuna.ro/documente/Accesul\\_romilor\\_pe\\_piața\\_muncii.pdf](http://www.agentiaimpreuna.ro/documente/Accesul_romilor_pe_piața_muncii.pdf) (3.8.2006).

79 Prozent der ethnischen Ungarn).<sup>102</sup> In **Slowenien** wurde 2005-2006 eine Studie in fünf Regionen durchgeführt, an der 49 Prozent der Roma zwischen 15 und 45 Jahren teilnahmen. Laut dieser Studie hatten nur 7 Prozent der Befragten derzeit eine Beschäftigung (5 Prozent der Frauen und 8 Prozent der Männer), 26 Prozent hatten zwar in der Vergangenheit eine Beschäftigung, waren aber zu diesem Zeitpunkt arbeitslos, und 67 Prozent der Roma waren noch nie beschäftigt gewesen (bei den Roma-Frauen waren dies 78 Prozent, was eine alarmierende Zahl darstellt).<sup>103</sup>

## 3.2. Indirekte Nachweise von Diskriminierung

Statistische Daten zu höheren Arbeitslosenquoten für Migranten und Minderheiten sind für sich genommen noch kein Nachweis von Diskriminierung. Wenn jedoch ungleiche Bedingungen für Personen mit gleicher Qualifizierung auch dann bestehen bleiben, wenn andere Variablen kontrolliert werden, liegt die Vermutung nahe, dass Diskriminierung ein möglicher Grund ist. 2006 in **Österreich** durchgeführte Forschungsarbeiten beispielsweise zeigten, dass die Konzentration von Bürgern aus Drittländern in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen nicht ausschließlich mit einem niedrigeren Bildungsniveau erklärt werden konnte. Darüber hinaus zeigten die Forschungsarbeiten, dass fast 50 Prozent der höher qualifizierten Personen mit einem Hintergrund außerhalb der EU einer Beschäftigung nachgingen, für die sie überqualifiziert waren.<sup>104</sup> In **Frankreich** wurde 2005 eine Studie über den Ausländeranteil in Ile-de-France, wo fast 40 Prozent der Ausländer leben, durchgeführt. Die Studie kam zu dem Schluss, dass die erwerbsfähigen Ausländer unabhängig von ihrem Alter oder Bildungsniveau stärker von Arbeitslosigkeit und Arbeitsplatzunsicherheit betroffen sind als die Bevölkerung insgesamt.<sup>105</sup> Ein Bericht des schwedischen Integrationsausschusses kam zu der Schlussfolgerung, dass in **Schweden** die Arbeitslosenquote von Einheimischen und Ausländern immer noch weit auseinander klafft, was nicht durch Unterschiede in Humankapitalfaktoren wie dem Bildungsniveau erklärt werden kann. Der Unterschied bleibt besonders für Personen aus Asien und Afrika ungeachtet des Alters, des Bildungsniveaus, des Familienstandes oder der Aufenthaltsdauer im Land bestehen.<sup>106</sup>

102 Siehe S. Cace, M. Ionescu (Hrsg.) (2006), *Politici de ocupare pentru romi*, Editura Expert.

103 N. Babič Ivaniš, S. Urh, V. Klopčič, M. Adamič (2006), „Raziskava izobrazevalnih in poklicnih interesov Romov“, in: N. Žagar, V. Klopčič (Hrsg.), *Poklicno informiranje in svetovanje za Rome – PISR*, Črnomelj: Zavod za izobraževanje in kulturo, S. 223-225.

104 A. Gächter (2006), „Ungenutztes Potenzial: Dequalifizierung von Migrantinnen und Migranten in Österreich“, vorgestellt bei: „Wer kriegt wie viel? Bildung und Differenzen im Spiegel der Volkszählung 2001“ organisiert von der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft *InterCulturExpress* (3.5.2006), verfügbar unter: <http://www.interculturexpress.at/index2.htm> (14.5.2006).

105 INSEE und FASILD (2005) *Atlas des populations immigrées en Ile-de-France*.

106 Integrationsverket (2006) *Rapport integration 2005*, Norrköping: Integrationsverket.

### 3.3. Nachweis von Trends im zeitlichen Verlauf

Eine im Jahr 2006 in **Spanien** durchgeführte Studie untersuchte, ob die Beschäftigungsmuster von Migranten sich denen von Einheimischen im Zeitraum 2000-2004 allmählich annäherten,<sup>107</sup> oder ob die anfänglichen Ungleichheiten und die Segmentierung bestehen blieben. Die Studie kam zu dem Ergebnis, dass die Segmentierung im Laufe der Zeit nicht zurückgegangen ist. Analog wurden in **Frankreich** im Rahmen einer Studie des INED<sup>108</sup> Daten zu Einwanderern und deren Nachkommen auf dem französischen Arbeitsmarkt mit den Daten<sup>109</sup> von vor 20 Jahren verglichen. Das Ergebnis zeigte, dass Maghrebener nach wie stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind: Die Arbeitslosenquote blieb um 80 Prozent höher als für Franzosen und um 50 Prozent höher als für Portugiesen.

In **Deutschland** zeigte die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit, dass der Unterschied zwischen der Arbeitslosenquote von Deutschen und der von Ausländern in den letzten Jahren größer geworden ist. Ähnlich verhält es sich in den **Niederlanden**, wo die zuletzt verfügbaren Zahlen des Centraal Bureau voor de Statistiek (Zentrales Amt für Statistik) aus dem Jahr 2005 zeigten, dass die Arbeitslosenzahlen für Einwanderergruppen gegenüber 2004 leicht gestiegen waren, während die Arbeitslosenquote für Personen niederländischer Abstammung praktisch konstant geblieben war. Es wurde jedoch auch von Trends in die andere Richtung berichtet. So verringerte sich im Zeitraum zwischen 2003 und 2005/6 der Unterschied in Bezug auf die Beschäftigungsquote von Weißen und Schwarzen/Angehörigen einer ethnischen Minderheit im **Vereinigten Königreich** von 16,9 auf 15,7 Prozentpunkte.<sup>110</sup> In **Dänemark** belegen die Zahlen für den Zeitraum zwischen 1999 und 2005 ebenfalls einen Rückgang der Arbeitslosigkeit bei Einwanderern und eine gleichzeitige Zunahme der Zahl der beschäftigten Einwanderer, während ein Bericht des dänischen Think-Tank des Ministeriums für Integration allerdings die ausgegrenzte Position von Einwanderern auf dem dänischen Arbeitsmarkt bestätigte.<sup>111</sup>

107 C. Iglesias, R. Llorente (2006) *¿Integración o segmentación laboral de los inmigrantes en el mercado de trabajo? Un análisis de cohortes*, Alcalá de Henares: Universidad de Alcalá/Instituto Universitario de Análisis Económico y Social, verfügbar unter: [http://www.servilab.org/iuaes\\_sp/publicaciones/Dt7-06-esp.pdf](http://www.servilab.org/iuaes_sp/publicaciones/Dt7-06-esp.pdf) (22.6.2006).

108 D. Meurs, A. Paillé, P. Simon (2005) *Mobilité intergénérationnelle et persistance des inégalités. l'accès à l'emploi des immigrés et de leur descendants en France*, Arbeitsdokument Nr. 130 – INED.

109 E. Maurin (1991) „Les étrangers: une main d'œuvre à part“, in: *Economie et statistiques*, Nr. 242.

110 Vereinigtes Königreich/Department for Communities and Local Government [Abteilung für die Gemeinschaften und die lokale Regierung] (2006), *Improving Opportunity, Strengthening Society: One year on – A progress report on the government's strategy for race equality and community cohesion* [Chancen verbessern, Gesellschaft stärken: Ein Jahr später – ein Fortschrittsbericht über die Strategie der Regierung für die Gleichstellung der Rassen und den Zusammenhalt der Gemeinschaften], siehe: <http://www.communities.gov.uk/index.asp?id=1501928> (6.6.2007).

111 Dänemark/Ministeriet for Flytninge, Indvandrere og Integration (2006), *Udviklingen i udlændinges integration i det danske samfund – Tænketaenken om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark*.

## 3.4. Verringerung der Arbeitslosigkeit und der Rechtsunsicherheit

Unter bestimmten Umständen können sich hinter einer relativ geringen Arbeitslosigkeit andere Bereiche der Unsicherheit verbergen. In Bezug auf **Zypern** beispielsweise ist aus Abbildung 3.1 ersichtlich, dass die Arbeitslosenquote für Nichtstaatsangehörige und Staatsangehörige praktisch identisch ist (siehe Abbildung 3.1). Dies liegt jedoch an dem strengen System für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis, gemäß dem einem Arbeitgeber die Genehmigung zur Einstellung ausländischer Arbeitnehmer im Voraus erteilt werden muss, damit der betreffende Wanderarbeitnehmer überhaupt legal in Zypern einreisen darf. In **Österreich** ist die Dauer der Arbeitslosigkeit bei Ausländern kürzer als bei Einheimischen.<sup>112</sup> Dies liegt jedoch daran, dass Ausländer unter einem viel größerem Druck stehen, eine neue Stelle zu finden, weil ihre Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen durch lange Zeiten der Arbeitslosigkeit gefährdet sind (siehe Abschnitt 3.9).

Im Allgemeinen ist die Beschäftigungsquote von EU-Bürgern höher als die von Bürgern aus Drittstaaten. In **Irland** ist die Arbeitslosenquote für Bürger aus den EU-Mitgliedstaaten, die 2004 beigetreten sind, erheblich niedriger als für Bürger aus der EU-15.<sup>113</sup> Dennoch wurde darauf hingewiesen, dass viele Wanderarbeitnehmer in einer anderen Lage sind als einheimische Arbeitnehmer: Wenn sie ihren Arbeitsplatz verlieren oder wegen Ausbeutung oder Diskriminierung kündigen, haben sie seit Einführung der Bedingung betreffend den gewöhnlichen Wohnsitz kaum Anspruch auf Sozialhilfeleistungen.<sup>114</sup>

## 3.5. Arbeitsunfälle

In mehreren Mitgliedstaaten wurde im Jahr 2006 darauf hingewiesen, dass eine Verbindung zwischen der Rechtsunsicherheit bestimmter Wanderarbeitnehmer und der größeren Zahl von Arbeitsunfällen bestehe. In **Österreich** wurde berichtet, dass die Arbeitsplätze und Sektoren, in denen Bürger aus Drittländern vertreten sind, durch eine schlechtere Bezahlung und harte Arbeitsbedingungen charakterisiert sind, unregelmäßige Arbeitszeiten erfordern und gefährlich sind. Während im Jahr 2005 nur 11 Prozent der potenziellen Arbeitnehmer Nichtstaatsangehörige waren,<sup>115</sup> erlitten sie 16 Prozent der arbeitsbezogenen Unfälle.<sup>116</sup> In **Italien** wur-

112 Arbeitsmarktservice Österreich (2005), *111 bis 118 Tage: Personenbezogene Auswertung zur Struktur der Arbeitslosigkeit in Österreich 2005*, verfügbar unter: [http://www.ams.at/neu/001\\_riese\\_auswertung05.xls](http://www.ams.at/neu/001_riese_auswertung05.xls) (6.10.2006).

113 P. R. Lane, F. Ruane (2006), *Globalisation and the Irish Economy* [Globalisierung und die irische Wirtschaft], IIS Occasional Paper, Nr. 01, März 2006.

114 Siehe beispielsweise: Migrant Rights Centre Ireland [Irisches Zentrum für Migrantenrechte] (2006), *Social Protection Denied – The Impact of the Habitual Residence Condition on Migrant Workers* [Kein sozialer Schutz – Auswirkungen der Bedingung betreffend den gewöhnlichen Wohnsitz auf Wanderarbeitnehmer].

115 Eigene Berechnungen und Tabellen, „Arbeitsmarktdaten Gesamtübersicht“ (GÜ000) und „Bewilligungspflichtig beschäftigte Ausländer nach Nationalität“ (BA801), verfügbar unter: <http://iambweb.ams.or.at/> (6.10.2006).

116 Die Statistik wurde der nationalen Anlaufstelle in Österreich auf Anfrage von der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt am 2.10.2006 zugesandt, Tabelle: Meldepflichtige Arbeitsunfälle 2004, 2005 nach Staatsangehörigkeit.

de ein großer Anteil an ausländischen Arbeitnehmern im Bausektor festgestellt.<sup>117</sup> Gleichzeitig wurde berichtet, dass die Zahlen für 2005<sup>118</sup> zeigten, dass sich im Bausektor die meisten Arbeitsunfälle (104 554) und die meisten Todesfälle (263) ereigneten.<sup>119</sup> Darüber hinaus nahm die Zahl der Unfälle, an denen ausländische Arbeitnehmer beteiligt waren, zwischen 2003 und 2004 um 7 Prozent zu, während die Zahl der Unfälle, an denen italienische Arbeitnehmer beteiligt waren, zurückging.<sup>120</sup>

In **Portugal** zählt der Bausektor, in dem Einwanderer unverhältnismäßig stark vertreten sind, einem Bericht über tödliche Arbeitsunfälle<sup>121</sup> zufolge ebenfalls zu den Sektoren mit hohen Risiken. 2006 war gegenüber früheren Jahren ein Anstieg der Unfälle mit Todesfolge, von denen ausländische Bürger betroffen waren, zu verzeichnen. In ihrem Bericht für 2005 kritisierte die Arbeitsaufsicht in **Slowenien** die Bauindustrie, in der sich ein hoher Anteil an Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund konzentriert, wegen ihres schlechten Abschneidens bezüglich der Sicherheit am Arbeitsplatz<sup>122</sup>. Die Arbeitsaufsicht wies insbesondere auf das sich zuspitzende Problem der Arbeitnehmer aus Rumänien, der Slowakei und der Ukraine hin, die von ausländischen Arbeitgebern eingestellt werden, deren Sicherheitsstandards zu wünschen übrig lassen.<sup>123</sup>

In **Spanien** wurde die offizielle Statistik über Arbeitsunfälle erstmals nach Nationalität aufgeschlüsselt.<sup>124</sup> Die Statistik zeigt, dass die Inzidenzrate der tödlichen Unfälle für ausländische Arbeitnehmer höher ist (8,35 Fälle pro 100 000 Arbeitnehmer) als für spanische Arbeitnehmer (6,23 Fälle pro 100 000 Arbeitnehmer). Von allen Migranten haben Marokkaner den höchsten Anteil an Arbeitsunfällen. Eine in der Region Navarra durchgeführte Studie bestätigt, dass ausländische Arbeitnehmer stärker von Arbeitsunfällen betroffen sind als Einheimische.<sup>125</sup> Zwischen Januar und September 2005 erlitten Migranten 15 Prozent aller Arbeitsunfälle, obwohl sie nur 11 Prozent der Beschäftigten in dieser Region ausmachten.

117 E. Malossi, M. Mora (Hrsg.) (2005) *Lavoratori immigrati nel settore edile*, Rom: IRES-CGIL.

118 Italien/INAIL (2006) *Il fenomeno infortunistico nel 2005*.

119 Obwohl diese Zahlen hoch sind, müssen sie noch als Untertreibung angesehen werden, weil die Unfälle nicht berücksichtigt sind, die eine große Zahl der in diesem Sektor beschäftigten illegalen Arbeitnehmer erleidet.

120 E. Malossi, M. Mora (Hrsg.) (2005) *Lavoratori immigrati nel settore edile*, Rom: IRES-CGIL.

121 [http://www.igt.gov.pt/IGTi\\_C16.aspx?Cat=Cat\\_Estatsticas\\_CC\\_Quadros\\_2004&lang=](http://www.igt.gov.pt/IGTi_C16.aspx?Cat=Cat_Estatsticas_CC_Quadros_2004&lang=) (12.10.2006).

122 Slowenien/Ministerium für Arbeit, Familie und soziale Angelegenheiten – Arbeitsaufsicht der Republik Slowenien (2006) *Poročilo o delu za leto 2005*, S. 81, verfügbar unter: [http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/POROCILO\\_2005.pdf](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/POROCILO_2005.pdf) (10.10.2006).

123 Slowenien/Ministerium für Arbeit, Familie und soziale Angelegenheiten – Arbeitsaufsicht der Republik Slowenien (2006) *Poročilo o delu za leto 2005*, S. 82, verfügbar unter: [http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/POROCILO\\_2005.pdf](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/POROCILO_2005.pdf) (10.10.2006).

124 Spanien/Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2006) *Avance de siniestralidad laboral. Período julio 2005-junio 2006*, verfügbar unter: <http://www.mtas.es/insht/statistics/siniestro.htm> (28.12.2006).

125 A. Parra et al. (2006), *Mercado de trabajo, salud laboral e inmigración*, Pamplona: Instituto Navarro de Salud Laboral, verfügbar unter: <http://www.cfnavarra.es/salud/anales/textos/vol29/sup1/suple7a.html> (5.1.2007).

## 3.6. Statistiken über die ethnische und nationale Herkunft

In früheren Jahresberichten wurde darauf aufmerksam gemacht, dass die Erhebung statistischer Daten nach der ethnischen oder nationalen Herkunft bei der Feststellung von Vorfällen von Diskriminierung sowie bei der gezielten Einleitung und Bewertung von Antidiskriminierungsmaßnahmen nützlich sein könnte. Im Jahr 2006 gab es noch große Unterschiede in Bezug darauf, wie die Mitgliedstaaten solche Statistiken verwendet und bewertet haben.

### 3.6.1. Keine Erhebung statistischer Daten

In **Bulgarien** gibt es kein zuverlässiges System für die Erhebung von Daten zu ethnischen und religiösen Minderheiten und zu konkreten Vorfällen von Diskriminierung. Nach Meinung von Menschenrechtsaktivisten verhindert dies die Einleitung angemessener politischer Maßnahmen gegen Diskriminierung.<sup>126</sup> In der **Tschechischen Republik** liegen immer noch keine statistischen Daten zu Diskriminierung und Rassismus im Beschäftigungsbereich vor, und die Überwachung von Diskriminierung durch die Erhebung entsprechender Daten ist gesetzlich verboten.<sup>127</sup> In der **Slowakei** liegen wegen des Verbots, Daten auf Basis der ethnischen Herkunft zu erheben, keine statistischen Daten zu Diskriminierung vor. Ende 2005 wies ein Bericht des EU-Netzes unabhängiger Sachverständiger für Grundrechte darauf hin, dass vor allem die Minderheit der Roma von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt betroffen sei, und kritisierte das Fehlen entsprechender Daten, anhand derer das Ausmaß einer solchen Diskriminierung in der Slowakei festgestellt werden könne.<sup>128</sup>

In **Slowenien** verbietet das Personendatenschutzgesetz die Speicherung von Aufzeichnungen oder die Erhebung von Daten auf Basis der Rasse, der ethnischen/nationalen Herkunft, der Religion oder anderer persönlicher Umstände ohne schriftliche Genehmigung. Daher sind keine Daten zur Beschäftigungs- und Arbeitslosenquote für ethnische Minderheiten verfügbar, wie die slowenische Regierung im Dezember 2005 in ihrem fünften Bericht an den Europäischen Ausschuss für soziale Rechte des Europarates festgestellt hat.<sup>129</sup> Die Mehrheit der Arbeitnehmer in Slowenien, die einer ethnischen Minderheit angehören, stammen aus den anderen ehemaligen jugoslawischen Republiken und sind in Branchen beschäftigt, die durch niedrigere Löhne und schlechtere Arbeitsbedingungen gekennzeichnet

126 Gespräch mit dem Legal Defence Programme Director des Human Rights Project (14.7.2005).

127 Gesetz Nr. 273/2001 Slg. über die Rechte der Angehörigen von Minderheiten.

128 EU-Netz unabhängiger Sachverständiger für Grundrechte (2005), *Report on the Situation of Fundamental Rights in the Slovak Republic* [Bericht über die Situation der Grundrechte in der Slowakischen Republik], CFR – CD-Rep(SV).

129 Europarat Europäischer Ausschuss für soziale Rechte (2006) *European Social Charter (revised): Conclusion 2006 (Slovenia)*; Artikel 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 und 20 der Europäischen Sozialcharta (revidiert), verfügbar unter: [http://www.coe.int/t/e/human\\_rights/esc/3\\_reporting\\_procedure/2\\_recent\\_conclusions/1\\_by\\_state/Slovenia2006\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/e/human_rights/esc/3_reporting_procedure/2_recent_conclusions/1_by_state/Slovenia2006_en.pdf) (10.10.2006).

sind. Diese Gruppen sind in den Statistiken jedoch nicht mehr sichtbar, weil viele dieser Einwanderer seit der Unabhängigkeit Sloweniens eingebürgert wurden.

Im Jahr 2006 nahm der Beratende Ausschuss für das Rahmenübereinkommen zum Schutz nationaler Minderheiten das zweite Gutachten über **Finnland** an.<sup>130</sup> Der Ausschuss stellte fest, dass die Lage der Roma auf dem Arbeitsmarkt zwar ein Hauptanliegen darstelle, es wegen der fehlenden statistischen Daten jedoch schwierig sei, die Situation zu überwachen, zugrunde liegende Probleme zu ermitteln und Abhilfemaßnahmen vorzuschlagen. Der Ausschuss empfahl den finnischen Behörden, gemeinsam mit Roma-Vertretern nach Möglichkeiten zu suchen, bessere statistische Daten zu erhalten. In ihrem dritten Bericht über **Litauen**,<sup>131</sup> der 2006 veröffentlicht wurde, empfahl die EKRI den litauischen Behörden, sich stärker für die Überwachung und Bekämpfung von Diskriminierung im Beschäftigungsbereich einzusetzen und zu diesem Zweck entsprechende, nach ethnischer Herkunft aufgeschlüsselte Daten zu erheben.

### 3.6.2. Entwicklungen bei der Erhebung statistischer Daten

In den Mitgliedstaaten gab es einige Entwicklungen im Hinblick auf die Erhebung statistischer Daten zur ethnischen/nationalen Herkunft bzw. die Verbesserung bestehender Praktiken der Datenerhebung. Wie bereits im Vorjahresbericht angemerkt wurde, steht das Thema nun in **Belgien** für den Bereich Statistik auf der Tagesordnung. Auf nationaler Ebene wurden die Beratungen über die Überwachung des Schutzes ethnischer Minderheiten zwischen Vertretern der Ministerkabinette, der vier regionalen Arbeitsämter<sup>132</sup> und des Zentrums für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung im Jahr 2006 fortgesetzt. Auf regionaler Ebene hat der Flämische Dienst für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung (VDAB) damit begonnen, ein Datenverwaltungssystem zu verwenden, das ethnische Kategorien innerhalb der VDAB-Datenbank auf der Grundlage des Vor- und Familiennamens unterscheidet. Auch wenn der Name nur einen unzuverlässigen Hinweis auf die ethnische Herkunft geben kann, verteidigt der VDAB diesen Ansatz mit der Begründung, dass er insbesondere an der Arbeitsmarktsituation der beiden größten Gruppen von Einwanderern aus Nicht-EU-Ländern auf belgischem Staatsgebiet interessiert sei. Bei diesen Gruppen handele es sich um Personen maghrebischer oder türkischer Herkunft, für die der Name ein wirksames Unterscheidungsmerkmal sei. Seit das System zur Erkennung von Namen im Einsatz ist, veröffentlicht der VDAB auf der Basis der Namenserkennung monatliche Statistiken über die

130 Europarat Dok. ACFC/OP/II(2006)003.

131 Angenommen am 24.6.2005 und veröffentlicht am 21.2.2006, siehe: [http://www.coe.int/t/e/human\\_rights/ecri/1-ecri/2-country-by-country\\_approach/Lithuania/Lithuania\\_CBC\\_3.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/t/e/human_rights/ecri/1-ecri/2-country-by-country_approach/Lithuania/Lithuania_CBC_3.asp#TopOfPage) (20.9.2006).

132 Die vier regionalen Dienste für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung sind: VDAB (Flämischer Dienst für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung), FOREM (Wallonischer Dienst für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung), BDGA/ORBEM (Regionales Arbeitsamt Brüssel) und ADG (Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft).

Arbeitslosenquoten ethnischer Gruppen aus Nicht-EU-Ländern, also von Arbeitslosen, die einer nicht einheimischen ethnischen Kategorie zugeordnet werden.<sup>133</sup>

In **Frankreich** wurde die Frage nach der Aufzeichnung von Daten zur ethnischen Herkunft im Jahr 2006 weiterhin viel diskutiert, und politische Parteien sowie Regierungsvertreter bezogen dafür und dagegen Stellung. Der für die Förderung von Chancengleichheit zuständige Minister vertrat die Auffassung, dass das Verbot der Erhebung solcher Daten jetzt aufgehoben werden müsse. Die französische Datenschutzbehörde Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) wiederholte ihre Forderung vom Juli 2005, dass die öffentlichen Einrichtungen für statistische Zwecke einen Standard in Bezug auf ethnische Herkunft und Rasse entwickeln müsse, um Vielfalt und Diskriminierung im Beschäftigungsbereich zu überwachen. Der Direktor des nationalen französischen Instituts für demografische Untersuchungen (INED) gab gegenüber der Zeitung *Le Monde* eine ähnliche Stellungnahme ab.<sup>134</sup> Mehrere Vertreter einschlägiger Einrichtungen stimmten dem zu, und die Hauptakteure im Zusammenhang mit den Chartas der Vielfalt argumentierten, dass die Chartas nur dann greifen könnten, wenn überwacht werde, in welchem Maße sie auf die Vielfalt am Arbeitsplatz Einfluss nehmen. Gleichzeitig bekräftigte der Präsident der HALDE mehrmals seine Haltung gegen „ethnische Erhebungen“.<sup>135</sup>

In **Irland** enthielt die Volkszählung aus dem Jahr 2006 erstmalig eine Frage zur ethnischen Herkunft. Es wird erwartet, dass die Ergebnisse (Veröffentlichung voraussichtlich 2007) gegenüber der letzten Volkszählung von 2002 einen dramatischen Anstieg in Bezug auf die Vielfalt der Bevölkerung zeigen werden. Außerdem sollen die Ergebnisse ein sozio-ökonomisches Profil der Situation von ethnischen Minderheitengruppen erstellen, das aus anderen Datenquellen nicht verfügbar ist. Das **Vereinigte Königreich**, das bezüglich der Erfassung der ethnischen Herkunft in der offiziellen Statistik über eine lange Tradition verfügt, ist noch einen Schritt weiter gegangen: Der „Unemployment Claimant Count“ (Erhebung der als arbeitslos registrierten Personen) ist seit April 2005 monatlich über das Arbeitskräfteinformationssystem NOMIS für die einzelnen ethnischen Gruppen verfügbar.<sup>136</sup> Dieser Datensatz enthält unter Berücksichtigung der Dauer der Arbeitslosigkeit Angaben zu Personen, die arbeitslos werden und wieder Arbeit finden.<sup>137</sup>

133 <http://arvastat.vdab.be/nwwz/index2.htm> (26.9.2006).

134 F. Hérain (2006), „Statistiques ethniques, c'est possible“, in: *Le Monde* (15.9.2006).

135 L. Schweitzer (2005), „Contre le comptage ethnique“, Gespräch mit Louis Schweitzer, in: *Le Nouvel Observateur*, (1.-7.12.2005).

136 <http://www.nomis.co.uk> (6.6.2007).

137 [http://www.nomisweb.co.uk/articles/news/files/DWP\\_Ethnicity\\_JSA.pdf](http://www.nomisweb.co.uk/articles/news/files/DWP_Ethnicity_JSA.pdf) (6.6.2007).

## 3.7. Vorfälle, Beschwerden und Gerichtsverfahren

Die verschiedenen Vorfälle und Fälle von Diskriminierung, die über die Tätigkeit der NRO oder der speziellen Gleichbehandlungsstellen oder in Gerichtsverfahren im Jahr 2006 aufgedeckt wurden, machen deutlich, mit welchen Arten von Problemen Migranten und Minderheiten im Beschäftigungsbereich konfrontiert werden. In diesem Kapitel sollen nur einige Fälle beispielhaft behandelt werden.

In den **Niederlanden** wurde von einem Anstieg der Zahl der Beschwerden wegen Diskriminierung berichtet. Eine mögliche Erklärung hierfür ist das größere Medieninteresse am Phänomen Diskriminierung. Insbesondere wurde eine zunehmende Zahl von Beschwerden im Zusammenhang mit Einstellung und Bewerberauswahl verzeichnet (62 Beschwerden im Jahr 2004 gegenüber 109 Beschwerden im Jahr 2005). Dies erklärt auch das stärkere Interesse der Medien am Phänomen Diskriminierung auf der Basis des Familiennamens einer Person. Arbeitssuchende, die im Zuge einer Bewerbung unter ihrem eigenen nicht westlichen Namen abgewiesen wurden, stellten oft fest, dass sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurden, wenn sie sich unter einem fiktiven niederländischen Namen bewarben. Ein Urteil der Gleichbehandlungskommission zu diesem Thema erregte viel Aufsehen in den Medien.<sup>138</sup>

In **Lettland** wurde eine arbeitslose Roma-Frau im Jahr 2006 von der staatlichen Arbeitsagentur zu einem Vorstellungsgespräch als Verkäuferin geschickt. Die Frau ging zum Vorstellungsgespräch, wurde aber sofort abgewiesen, ohne dass sie aufgefordert wurde, ihren Lebenslauf oder andere Nachweise ihrer Qualifikationen vorzulegen. Die Frau war überzeugt, dass sie wegen ihrer Roma-Herkunft abgewiesen wurde, und das Nationale Lettische Menschenrechtsbüro reichte Klage ein. Vor Gericht sagte ein Vertreter des betreffenden Geschäfts aus, dass das Aussehen und die Kleidung der Bewerberin nicht den Anforderungen des Geschäfts entsprochen hätten. Das Gericht stellte fest, dass gegen das Verbot der mittelbaren Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft verstoßen worden war, und sprach dem Opfer eine Entschädigung in Höhe von 1 000 LVL (1 422 EUR) zu, die vom Beklagten zu zahlen war.<sup>139</sup>

In einigen Mitgliedstaaten konnte festgestellt werden, dass in den Gerichtsverfahren im Rahmen der Gleichbehandlungsrichtlinien der EU eine stärkere Sensibilisierung für das Thema der Diskriminierung im Beschäftigungsbereich zum Ausdruck kam. Der oben beschriebene Fall in **Lettland** beispielsweise war das erste Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit Diskriminierung aufgrund der eth-

<sup>138</sup> Niederlande/Gleichbehandlungskommission, 2005-136 (21.7.2005).

<sup>139</sup> Nationales Lettisches Menschenrechtsbüro, [http://www.vcb.lv/default.php?show\\_me=zinu\\_arhivs](http://www.vcb.lv/default.php?show_me=zinu_arhivs) (18.10.2006).

nischen Herkunft, in dem sich das Gerichtsurteil auf Rechtsvorschriften gründete, die gemäß den Gleichbehandlungsrichtlinien (Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse und Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf) verabschiedet worden waren. In einer Grundsatzentscheidung in einem Fall in **Frankreich** (siehe unten), die das Ergebnis gemeinsamen Handelns der HALDE,<sup>140</sup> der *Inspection du travail* (Arbeitsaufsicht) und des Leiters der Staatsanwaltschaft war, wurde die höchste Strafe ausgesprochen, die je in einem Fall von Diskriminierung im Beschäftigungsbereich verhängt wurde. Die Nichtregierungsorganisation *SOS Racisme* unterstrich die Bedeutung der Zusammenarbeit zwischen den öffentlichen Einrichtungen in diesem Fall. Es wird erwartet, dass derartige Fälle mehr Diskriminierungsoffer dazu ermutigen werden, sich mit der HALDE in Verbindung zu setzen.

In **Frankreich** bewarb sich eine junge schwarze Frau, die französische Staatsbürgerin und ausgebildete Friseurin war, bei der Leiterin eines Friseursalons in Chateaubriand (Loire-Atlantique) um eine Stelle. Die Leiterin des Friseursalons teilte ihr jedoch mit, dass sie keine Mitarbeiterin suche. Am nächsten Tag schickte das nationale Arbeitsamt ANPE (Agence Nationale pour l'Emploi) die junge Frau wegen einer freien Stelle in ebendiesem Friseursalon. Die Leiterin wiederholte ihre Behauptung, sie suche keine Mitarbeiterin. Die junge Frau bat daraufhin eine ihrer weißen Freundinnen, sich um die Stelle zu bewerben. Die Leiterin lud diese Freundin zu einem Vorstellungsgespräch ein. Nachdem die HALDE eine Untersuchung durch die Arbeitsaufsicht eingeleitet hatte, erklärte die Leiterin des Friseursalons dem Arbeitsaufsichtsbeamten, dass sie lieber mit weißen Mitarbeiterinnen zusammenarbeite, weil dies ihre Kunden bevorzugten. Das Gericht befand, dass rechtswidrige Diskriminierung vorlag, und verurteilte die Leiterin des Friseursalons im Juli 2006 zu einer Geldstrafe in Höhe von 3 000 EUR. Außerdem ordnete das Gericht die Zahlung eines zusätzlichen Schmerzensgeldes an das Opfer und die Nichtregierungsorganisation *SOS Racisme* an, die die junge Frau unterstützt hatte.

In **Italien** legte eine junge schwarze Italienerin im Dezember 2006 wegen rassistisch motivierter Diskriminierung Beschwerde gegen einen Restaurantbesitzer ein, der sich weigerte, sie einzustellen, weil einige seiner Gäste Anstoß an ihrer Hautfarbe nehmen könnten.<sup>141</sup> Der Minister für soziale Solidarität und der Minister für Rechte und Chancengleichheit kündigten an, dass in derartigen Fällen von schwerer Diskriminierung die Konzession oder sonstige verwaltungsrechtliche Genehmigung entzogen werden müsse.<sup>142</sup> In **Spanien** berichtete eine Venezolanerin im November 2005 in Oviedo (Asturien), dass eine Zeitarbeitsagentur die Löhne der von ihr vermittelten ausländischen Arbeitnehmer wegen der Einkommensteuer nicht um die übli-

140 Hohe Behörde gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung (HALDE), <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJor?numjo=SOCX0500298L> (11.9.2006).

141 A. Manfredi (2007), „Aosta, ‘Sei di colore, in sala non vai bene’, ristorante rifiuta di assumere ragazza“, in: *La Repubblica.it* (4.1.2007), verfügbar unter: <http://www.repubblica.it/2007/01/sezioni/cronaca/eliana-cau/eliana-cau/eliana-cau.html> (4.1.2007).

142 Diese Maßnahme wurde bereits in den Antidiskriminierungsvorschriften von 1998 bereits berücksichtigt (Konsolidiertes Gesetz Nr. 286/98, Artikel 44).

chen 2 Prozent, sondern um 25 Prozent senkte. Die Nichtregierungsorganisation *SOS Racismo* schritt ein und beendete diese diskriminierende Praxis. In **Zypern** befasste sich die Gleichstellungsbehörde mit einem Fall, in dem die Tourismusorganisation Zypern sich weigerte, einem Reisebüro die Konzession zu erteilen, weil der Leiter kein Griechisch sprach. Die Gleichstellungsbehörde entschied zugunsten des Beschwerdeführers und empfahl eine Änderung dieser Praxis.

Ebenfalls in **Zypern** wurde über mehrere Fällen von Diskriminierung von Personen aus anderen EU-Ländern berichtet. In einem Fall, in dem ein griechischer Staatsbürger Beschwerde eingelegt hatte, wurde festgestellt, dass die Bedingungen für die Ernennung eines Bergbeamten im Öffentlichen Dienst diskriminierend gegenüber EU-Bürgern waren, weil die Bewerber Mitglieder der Kammer für Wissenschaft und Technik Zyperns (ETEK) sein mussten. In einem anderen Fall stellte die Gleichstellungsbehörde auf eine Beschwerde eines österreichischen Staatsbürgers hin fest, dass die Anforderung „perfekte Beherrschung der griechischen Sprache“ als Voraussetzung für die Einstellung von Ärzten in öffentlichen Krankenhäusern eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der Sprache und eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft oder der Rasse darstellte, weil „gute Griechischkenntnisse“ ausreichend wären. In einem dritten Fall ging es um eine Beschwerde eines griechischen Staatsbürgers, der die Ansicht vertrat, dass die Ablehnung seiner Bewerbung um eine Stelle bei der Universität Zypern diskriminierend war. Obwohl er der Bewerber mit der höchsten Qualifikation für eine Dozentenstelle war, weigerte sich das Auswahlgremium der Universität, seine Ernennung zu befürworten, und entschied sich für einen zyprischen Staatsbürger. Die Gleichstellungsbehörde vertrat die Ansicht, dass es sich um einen *Prima-facie*-Fall von Diskriminierung handelte.

### 3.7.1. Das Kopftuch

Verschiedene Verfahren und Vorfälle im Zusammenhang mit angeblicher Diskriminierung bezogen sich speziell auf das Tragen von Kopftüchern. Die Vorschriften, die das Tragen eines Kopftuchs bei der Arbeit verbieten oder zulassen, klaffen nicht nur von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat weit auseinander, sondern sind auch innerhalb eines Mitgliedstaats unterschiedlich, wenn aufgrund einer dezentralen politischen Ordnung auf regionaler Ebene über solche Vorschriften entschieden wird.

Im Bericht des Hohen Flüchtlingskommissars der Vereinten Nationen (UNHCR) über die Flüchtlingssituation in **Zypern**<sup>143</sup> hieß es, dass einige muslimische Flüchtlinge das Gefühl hatten, dass ihnen das Tragen muslimischer religiöser Symbole den Zugang zum Arbeitsmarkt erschwere.<sup>144</sup> In **Österreich** wurde sechs muslimischen Frauen mitgeteilt, dass sie bei der Arbeit für eine Einzelhandels-

143 UNHCR-Vertretung in Zypern (2004), *The Situation of Refugees in Cyprus from a Refugee Perspective* [Die Flüchtlingssituation in Zypern aus der Sicht eines Flüchtlings].

144 Siehe beispielsweise W. Bazelya (2005), „Sacked for her headscarf“ [Entlassen wegen ihres Kopftuchs], in: *Cyprus Mail* (19.3.2005).

kette aus hygienischen Gründen bestimmte Kappen tragen müssten. Als sie sich weigerten, ihre Kopftücher abzulegen, wurde ihnen die Sperre ihrer Arbeitslosenunterstützung und ihrer Krankenversicherung angedroht. Die Sperre wurde aufgehoben, nachdem der Arbeitsmarktservice (AMS) eingeschritten war.<sup>145</sup>

In **Belgien** wurden im Jahr 2006 zwei Lehrerinnen für den Islamunterricht an einer staatlichen flämischen Grundschule in Etterbeek und Sint-Pieters-Woluwe entlassen, weil sie außerhalb der Klassenzimmer Kopftücher trugen. Die Schulaufsichtsbehörde begründete dies damit, dass die Vorschriften für staatliche flämische Schulen das Tragen von Kopftüchern nur während des Religionsunterrichts zulassen. Die beiden Lehrerinnen reichten beim flämischen *Raad van Beroep van het Gemeenschapsonderwijs* (Berufungsrat für öffentliche Bildung) Klage ein. Am 16.8.2006 bestätigte der Berufungsrat die Begründung der Schulaufsichtsbehörde. Das Flämische Minderheitenforum, eine Plattform für Vereinigungen ethnischer Minderheiten, die die flämische Regierung bezüglich ihrer Minderheitenpolitik berät, verurteilte die Entlassung der beiden Lehrerinnen.<sup>146</sup>

Die folgenden Fälle veranschaulichen gegensätzliche Urteile in Bezug auf das Tragen von Kopftüchern in einem Mitgliedstaat. In **Deutschland** entschied das Verwaltungsgericht Stuttgart im Juli 2006, dass einer muslimischen Lehrerin in Baden-Württemberg nicht verboten werden könne, ihr Kopftuch im Unterricht zu tragen, während Nonnen im gleichen Bundesland in ihrer Ordenstracht unterrichten dürfen, was in Baden-Württemberg der Fall ist. Das Gericht stellte fest, dass diese ungleiche Behandlung gegen Artikel 3 der deutschen Verfassung sowie gegen die Europäische Menschenrechtskonvention verstößt.<sup>147</sup> Im Gegensatz dazu hielt ein Gericht in Bayern das Kopftuchverbot für muslimische Lehrerinnen während des Unterrichts aufrecht, obwohl es Nonnen das Tragen ihrer Ordenstracht während des Unterrichts erlaubte.<sup>148</sup> Das Verbot war 2005 von der CSU-geführten Regierung Bayerns beschlossen worden und ist seitdem in Kraft. Die bayerische Regierung und der Landtag hatten argumentiert, dass eine Lehrerin, die ein Kopftuch trägt, die Bildungsziele des Landes nicht glaubwürdig vermitteln oder repräsentieren könne, insbesondere sei dies mit dem Grundsatz der Gleichberechtigung von Mann und Frau unvereinbar.<sup>149</sup>

145 „AMS: Geld-Sperre für Moslems zurückgezogen“, in: diepresse.com (26.9.2006), verfügbar unter: [http://www.die-presse.com/textversion\\_article.aspx?id=588061](http://www.die-presse.com/textversion_article.aspx?id=588061) (29.9.2006).

146 <http://www.minderhedenforum.be/2opinions/20060713opiniehoofdoeken.htm> (10.10.2006).

147 Deutschland/Verwaltungsgericht Stuttgart (2007), *Pressemitteilung*, Stuttgart/VerwG/18 K 3562/05 (7.7.2006). Der Landesbildungsminister kündigte rechtliche Schritte gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts Stuttgart an (FR 12.7.2006, S. 4). Der Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg hat mit Beschluss vom 28.2.2007 die Berufung des Landes Baden-Württemberg gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts Stuttgart zugelassen. *Pressemitteilung des Verwaltungsgerichtshofs Baden-Württemberg* (6.3.2007), verfügbar unter: <http://www.vghmannheim.de/servlet/PB/menu/1205757/index.html?ROOT=1153033> (26.5.2007).

148 <http://www.jusline.de/index.php?cpid=0920e51183510618590069d5c148aec4&feed=6155> (20.6.2007)

149 Bayern/Verwaltungsgerichtshof/Vf.11-VII-05 (15.1.2007), [http://www.expatica.com/actual/article.asp?subchannel\\_id=52&story\\_id=35553](http://www.expatica.com/actual/article.asp?subchannel_id=52&story_id=35553).

Bei anderen Fällen ging es nicht um das Tragen von Kopftüchern, sondern um angebliche Diskriminierung von muslimischen Männern. In **Griechenland** weigerte sich der Ärzteverband von Thessaloniki, einen muslimischen Arzt, der jordanischer Staatsbürger gewesen war und die griechische Staatsangehörigkeit erworben hatte, als Mitglied zu registrieren, obwohl er alle Voraussetzungen erfüllt hatte. Nach dem formlosen Einschreiten des griechischen Ombudsmanns wurde die Registrierung vorgenommen.<sup>150</sup>

Ein aktuellerer Fall ereignete sich in **Frankreich**, wo 72 Gepäckabfertiger, meist Muslime, von der Sicherheitsüberprüfung am Flughafen Roissy ausgeschlossen wurden. Die Beamten waren der Ansicht, dass die Beschäftigten wegen angeblicher Verbindungen zu Gruppen mit „möglicherweise terroristischen Zielen“ ein Risiko darstellten. Einige der Gepäckabfertiger, die von Gewerkschaften wie CFDT und von der Nichtregierungsorganisation MRAP unterstützt wurden, reichten Klage wegen Diskriminierung aufgrund der Religion ein. Die französische Hohe Behörde gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung (HALDE) setzte den Fall wegen einer „Vermutung für eine Diskriminierung“ auf ihre Tagesordnung, eine Untersuchung steht allerdings noch aus. Unterdessen bestätigte das Verwaltungsgericht am 15.11.2006 die Entscheidung des Innenministeriums, fünf Gepäckabfertigern die Zulassung aus Gründen zu entziehen, die sich auf den Schutz vor Terrorismus bezogen. Ende 2006 war der Fall noch nicht abgeschlossen. Einige Gewerkschaften und antirassistische Vereinigungen vertraten weiterhin die Ansicht, dass diese Entscheidungen diskriminierend waren, während andere die Auffassung vertraten, dass sie aus Sicherheitsgründen gerechtfertigt waren.

In **Belgien** entließ ein Sicherheitsdienst im Juni 2006 eine seiner Mitarbeiterinnen, eine Empfangsdame, weil sie ein Kopftuch trug. Die Frau hatte seit drei Jahren beim Sicherheitsdienst gearbeitet. Ihr Arbeitgeber war mit ihrer Arbeit sehr zufrieden, bis sie beschloss, ein Kopftuch zu tragen. Ein Sprecher des Sicherheitsdienstes erklärte, dass das Unternehmen seine Mitarbeiter stets auffordere, sich neutral zu kleiden und die religiösen, philosophischen oder politischen Weltanschauungen nicht nach außen zu demonstrieren.<sup>151</sup> Im Juni 2006 brachte die muslimische Frau die Angelegenheit mit der Unterstützung ihrer Gewerkschaft, der ACLVB/CGSLP, und dem Zentrum für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung (CEOOR) vor ein Arbeitsgericht und forderte die Aufhebung der Entlassung. Dabei berief sie sich auf das allgemeine Antidiskriminierungsgesetz.<sup>152</sup> Das Gericht erster Instanz lehnte die Forderung nach Aufhebung der Entlassung ab. Sowohl das CEOOR als auch die Gewerkschaft legten gegen diese Entscheidung Berufung ein. Das CEOOR argumentierte dabei auf der Grundlage eines allgemeinen Antidiskriminierungsansatzes, während die Gewerkschaft die Ansicht vertrat, dass die Entlassung unangemessen war.

150 Griechenland/Der griechische Ombudsmann (2006), *The Greek Ombudsman's first year as a specialised body for the Promotion of the Principle of Equal Treatment* [Das erste Jahr des griechischen Ombudsmanns als spezielle Stelle zur Förderung des Grundsatzes der Gleichbehandlung], S. 9, verfügbar unter: [http://www.synigoros.gr/docs/discrimination\\_ish\\_metaxeirish.pdf](http://www.synigoros.gr/docs/discrimination_ish_metaxeirish.pdf) (19.1.2007).

151 <http://www.irna.ir/en/news/view/menu-239/0606179574212737.htm> (10.10.2006).

152 Belgien/Wet ter bestrijding van discriminatie – Loi tendant à lutter contre la discrimination (25.2.2003), Belgisch Staatsblad, (17.3.2003).

## 3.8. Forschungsnachweise für Diskriminierung

Im Jahr 2006 wiesen verschiedene spezielle Forschungsprojekte und Berichte Diskriminierung im Beschäftigungsbereich nach. In **Belgien** wurde in wissenschaftlichen Studien unter Einsatz der Regressionsanalyse ermittelt, in welchem Maße die Löhne von der ethnischen Herkunft abhängig sind, wenn andere relevante Faktoren<sup>153</sup> konstant bleiben. Die Studien haben ergeben, dass Diskriminierung ein wichtiger Faktor ist.<sup>154</sup> Andere Forschungsarbeiten in Belgien konzentrierten sich 2006 auf die unterschiedliche Behandlung von Ausländern (Allochtone)<sup>155</sup> und Einheimischen (Autochtone) bei der Arbeitssuche auf dem flämischen Arbeitsmarkt. Im Juni 2003 war der Anteil der Ausländer, die ein Jahr nach dem Schulabschluss noch arbeitslos waren, wesentlich höher als der Anteil der Einheimischen. Dies galt unabhängig vom Geschlecht und vom Bildungsniveau.<sup>156</sup>

Im Jahr 2006 stellte die EKRI in ihrem dritten Bericht über **Zypern**<sup>157</sup> fest, dass es Gebiete gibt, in denen Angehörige der türkischen Gemeinschaft Zyperns mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung ausgesetzt sind, und dass diese Gebiete noch ermittelt und die Diskriminierung angemessen bekämpft werden muss. In **Frankreich** befasste sich eine 2006 veröffentlichte Studie mit Managern ausländischer Herkunft und kam zu dem Ergebnis, dass sie Diskriminierung ausgesetzt sind. Um überhaupt Manager werden zu können, müssen Personen maghrebini-scher Herkunft über eine höhere Qualifikation verfügen als die Nachkommen europäischer Einwanderer.<sup>158</sup> In **Ungarn** haben Untersuchungen in Bezug auf die Praktiken in Unternehmen<sup>159</sup> gezeigt, dass in nur etwa einem Drittel der untersuchten Unternehmen keinerlei Diskriminierung festgestellt werden konnte, während über die Hälfte der Unternehmen Roma als Mitarbeiter oder Arbeitsuchende diskriminierten. In **Rumänien** hat eine in Bukarest durchgeführte Studie ergeben, dass

153 Dies konnten folgende Faktoren sein: Alter, Geschlecht, Region des Wohnsitzes, Beschäftigungssektor, Unternehmensgröße usw.

154 S. Vertommen, A. Martens (2006), *Ethnic Minorities Rewarded: Ethnostratification on the Wage Market in Belgium (nota di lavoro 61.2006)* [Vergütung ethnischer Minderheiten: Ethnostratifikation auf dem Lohnmarkt in Belgien], Mailand: Fondazione Eni Enrico Mattei, verfügbar unter: <http://www.feem.it/NR/rdonlyres/B8AFC946-5DAD-40E9-AAC8-A9B2863B4EB6/1979/6106.pdf> (10.9.2006); und S. Vertommen, A. Martens, N. Ouali (2006), *Topography of the Belgian Labour Market* [Topografie des belgischen Arbeitsmarktes], Leuven/Brüssel: K.U. Leuven/Université Libre de Bruxelles.

155 Der Begriff „Allochtone“ bezeichnet eine bestimmte Gruppe von Personen mit Migrationshintergrund, die im sozio-ökonomischen Bereich benachteiligt sind. Der Begriff ist in Flandern und den Niederlanden weit verbreitet. „Allochton“ wird oft dem Begriff „autochton“ (einheimisch) gegenübergestellt. Seit einigen Jahren wird der Begriff „Allochtone“ verstärkt in den Regionen Brüssel-Hauptstadt und Wallonien verwendet.

156 Mispion, Holderbeke (2006), „Allochtonen op zoek naar werk“ in: Niederlande/Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming *Jaarboek 2005: De arbeidsmarkt in Vlaanderen*, S. 153-170.

157 EKRI (2006), *Third Report on Cyprus* [Dritter Bericht über Zypern], Para. 104, verfügbar unter: [http://www.coe.int/t/e/human\\_rights/ecri/1-ECRI/2-Country-by-country\\_approach/Cyprus/Cyprus\\_CBC\\_3.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/t/e/human_rights/ecri/1-ECRI/2-Country-by-country_approach/Cyprus/Cyprus_CBC_3.asp#TopOfPage) (6.6.2007).

158 E. Santelli (2006), *Les cadres d'origine étrangère face aux discriminations: du constat statistique au vécu biographique*, FASILD – Institut des sciences de l'Homme.

159 F. Babusik (ohne Jahr), *Foglalkoztatási egyenlőtlenségek a munkaerő-piacon: a romák foglalkoztatási diszkriminációja*, Budapest: Delphoi Consulting (Manuskript).

junge Roma mit Hindernissen zu kämpfen haben, wenn sie versuchen, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.<sup>160</sup>

In **Deutschland** befasste sich der bedeutendste Forschungsbericht über Diskriminierung im Beschäftigungsbereich aus dem Jahr 2006 mit Türken, die der zweiten Generation angehören. In Gesprächen mit Verantwortlichen wurde deutlich, dass die Entscheidungen z. B. von Personalleitern nicht nur auf der Grundlage von relevanten Faktoren wie Ausbildung, Qualifikation und Berufserfahrung getroffen werden, sondern auch von bestimmten kulturellen Stereotypen und Vorurteilen gegenüber türkischen Migranten abhängig sind (z. B. „nicht ehrgeizig genug“, „Macho“ und „nicht teamfähig“). Viele Verantwortliche erklärten, dass sie negative wirtschaftliche oder soziale Auswirkungen vermeiden wollten, die durch (angebliche) Konflikte zwischen türkischen Mitarbeitern und Kunden oder zwischen türkischen und deutschen Mitarbeitern entstehen könnten. Einige Mitarbeiter zeigten deutliche persönliche Vorbehalte gegenüber türkischen Bewerbern.<sup>161</sup>

Mehrere Studien in **Schweden** befassten sich mit verschiedenen Aspekten von Diskriminierung. Zwei Studien über die Bedeutung sozialer Netze bei der Arbeitsuche<sup>162</sup> kamen zu der Schlussfolgerung, dass es für einheimische Schweden von Vorteil ist, dass die meisten Einstellungen auf informellem Weg erfolgen. Ausländische Arbeitsuchende dagegen haben im Allgemeinen keinen Zugang zu diesen informellen Wegen. Gemäß einem dritten Bericht<sup>163</sup> gibt es Hinweise auf Diskriminierung bei der Einstellung im Zusammenhang mit arabisch klingenden Namen, wobei jeder vierte Arbeitgeber Minderheiten diskriminiert. Eine vierte Studie kam zu dem Ergebnis, dass Arbeitnehmer, die ihren „ausländisch klingenden“ Namen in einen „schwedisch klingenden“ Namen änderten, ihr Jahreseinkommen um 10 000 SEK bis 15 000 SEK (ca. 1 000 EUR bis 1 600 EUR) steigern konnten.<sup>164</sup> Eine Studie über das schwedische Hotel- und Gaststättengewerbe schließlich zeigte, dass Arbeitgeber die Arbeitsaufgaben auf der Grundlage von Kriterien zuweisen, die mehr mit dem Geschlecht und der ethnischen Herkunft ihrer Mitarbeiter zu tun haben als mit den jeweiligen Kompetenzen.<sup>165</sup>

160 Rumänien/Agentia de Dezvoltare Comunitara Impreună (2004), *Tânăr rom- caut loc de muncă* verfügbar unter: [http://www.agentiaimpreuna.ro/documente/Tanar\\_rom\\_-\\_caut\\_loc\\_de\\_munca.pdf](http://www.agentiaimpreuna.ro/documente/Tanar_rom_-_caut_loc_de_munca.pdf) (3.8.2006).

161 N. Gestring, A. Janßen, A. Polat (2006), *Prozesse der Integration und Ausgrenzung. Türkische Migranten der zweiten Generation*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 135-193.

162 A. Behtoui (2006), *Om de hade föräldrar födda på 'rätt plats' – om ungdomar med utländsk bakgrund i det svenska utbildningssystemet och på den svenska arbetsmarknaden*, *Expert bilaga till Rapport integration 2005*, Norrköping: Integrationsverket; und Å. O. Segendorf (2005), *Job search strategies and wage effects for immigrants* [Strategien bei der Arbeitsuche und Auswirkungen auf die Löhne von Einwanderern], Stockholm: Schwedisches sozialwissenschaftliches Forschungsinstitut (SOFI).

163 M. Carlsson, D.-O. Rooth (2006), *Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data* [Nachweis ethnischer Diskriminierung auf dem schwedischen Arbeitsmarkt anhand experimenteller Daten], IZA-Diskussionspapier Nr. 2281, verfügbar unter: <http://ftp.iza.org/dp2281.pdf> (6.6.2007).

164 M. Arai, L. Schröder, P. Skogman Thoursie, A. Thoursie (2006), *Måste alla heta som Svensson? En empirisk studie av namnbyten och inkomster*, Stockholm: Landsorganisationen (LO).

165 P. Mulinari (2006), „Denandra arbetskraften. Exotisering och rasism på arbetsplatsen“, in: P. De los Reyes (Hrsg.) *Arbetslivets (o)synliga murar. Rapport av Utredningen om makt integration och strukturell diskriminering*, SOU 2006:59, Stockholm: Fritze.

In der **Tschechischen Republik** bewarb sich eine Roma-Frau auf eine Stellenanzeige, die in einem Schaufenster aushing. Der Geschäftsleiter teilte ihr jedoch mit, dass die Stelle bereits besetzt worden sei. Als eine Nicht-Roma-Mitarbeiterin der Bürgervereinigung *Poradna pro občanství* (Beratungszentrum für Staatsbürgerschaft, Bürger- und Menschenrechte) das Geschäft betrat und vorgab, an derselben Stelle interessiert zu sein, führte der Geschäftsleiter ein Vorstellungsgespräch mit ihr. Im März 2005 bestätigte das Landgericht Prag, dass die Frau aufgrund ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert worden war und verurteilte den Geschäftsführer zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 25 000 CZK (870 EUR) und zu einer schriftlichen Entschuldigung, die der Klägerin per Einschreiben zugehen musste.<sup>166</sup>

### 3.8.1. Diskriminierungstests

In **Frankreich** hat die Beschäftigungsagentur *Adia* in Zusammenarbeit mit der französischen Stelle zur Beobachtung von Diskriminierung im Jahr 2006 im Zuge des „ersten nationalen Barometers“ Diskriminierungstests durchgeführt. Die Organisation versandte als Reaktion auf 1 340 Stellenangebote 6 461 Lebensläufe und untersuchte, nach welchen Kriterien die Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurden. Ein Mann maghrebischer Herkunft erhielt nur 36 Einladungen zu einem Vorstellungsgespräch, während ein Mann, der der französischen Mehrheit angehörte, 100 erhielt. Nach Ansicht von *Adia* hätte der Bewerber in 10 Prozent der Fälle (605 von 6 461) Beschwerde wegen Diskriminierung einlegen können.<sup>167</sup> Der französische Premierminister, der die Diskriminierungstests unterstützte, erteilte der HALDE diesbezüglich neue Befugnisse. Die HALDE selbst führte im Zuge von Bewerbungen um Stellen bei drei größeren Unternehmen einen weniger umfangreichen Test durch. Die folgenden Diskriminierungskriterien wurden getestet: Geschlecht, Herkunft, Alter, Körperbehinderung und Aussehen. Im Vergleich zu Bewerbern mit französischen Namen erhielten Bewerber mit nordafrikanischem Hintergrund weniger positive Antworten, allerdings war der Unterschied so geringfügig, dass die Hinweise auf Diskriminierung statistisch gesehen zu vernachlässigen sind.

Im Jahr 2005 führte das Beratungszentrum für Bürger- und Menschenrechte in Košice in der **Slowakei** sieben Diskriminierungstests durch, mit denen die Diskriminierung aus Gründen der Nationalität auf dem Arbeitsmarkt untersucht werden sollte. Ein Fall von Diskriminierung wurde vor Gericht verhandelt, während die anderen Opfer keine rechtlichen Schritte einleiteten. In **Ungarn** führte das unabhängige sozialwissenschaftliche Forschungszentrum TÁRKI verschiedene Arten von Tests durch.<sup>168</sup> Beispielsweise wurde in den lokalen Verwaltungen auf Basis von

<sup>166</sup> ENAR (2006), *Shadow Report 2005. Racism in the Czech Republic* [Schattenbericht 2005. Rassismus in der Tschechischen Republik], verfügbar unter: [http://www.enar-eu.org/en/national/czechrep/Czech\\_Republic\\_2005.pdf](http://www.enar-eu.org/en/national/czechrep/Czech_Republic_2005.pdf) (6.6.2007).

<sup>167</sup> Siehe <http://cergors.univ-paris1.fr/docsatelecharger/Barometre2006resultats.pdf> (14.6.2007).

<sup>168</sup> TÁRKI (2006), *Az esélyegyenlőség érvényesülése az önkormányzatoknál*.

Bewerberfotos (auf denen auch ethnische Merkmale erkennbar waren) eine Befragung durchgeführt. In einem anderen Test ging es um telefonische Bewerbungen mit ethnisch eindeutig zuordenbaren Familiennamen. Im Rahmen eines dritten Tests bewarben sich Testpersonen auf echte Stellenangebote und verkündeten zu einem bestimmten Zeitpunkt während des Telefongesprächs, dass sie Roma seien. Die Ergebnisse zeigten, dass Bewerber mit Roma-Herkunft in bestimmten Bereichen des Arbeitsmarkts diskriminiert wurden, weil sie ausschließlich aufgrund ihrer ethnischen Herkunft weniger geschätzt wurden.

Im Vorjahresbericht hieß es, dass die Behörden in Schweden und Frankreich die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) aufgefordert hatten, in ihren Ländern Diskriminierungstests durchzuführen. Die Tests waren Ende 2006 abgeschlossen. In **Frankreich** wurden in sechs Städten Tests durchgeführt, die ergaben, dass ein Bewerber mit einem „französischen“ Namen gegenüber einem Bewerber mit einem Namen, der auf afrikanische oder maghrebische Herkunft schließen ließ, in vier von fünf Fällen bevorzugt wurde.<sup>169</sup> In **Schweden** wurden in drei Städten Tests durchgeführt. Sie zeigten, dass die Diskriminierungsrate der zweiten Testphase mit der Rate in anderen von der IAO getesteten Ländern vergleichbar war (geringfügig niedriger). Die Tests ergaben jedoch, dass während der wichtigen ersten Bewerbungsphase, also während des ersten Telefongesprächs oder der Einreichung des Lebenslaufs, die Gleichbehandlung von Bewerbern, die einer Minderheit angehören, und von Bewerbern, die der Mehrheit angehören, wesentlich größer war als in allen anderen Ländern, in denen die IAO zuvor Tests durchgeführt hatte. Die IAO vermutete, dass das bessere Abschneiden Schwedens darauf zurückzuführen war, dass Schweden zum Zeitpunkt der Tests über eine lange Tradition von Rechtsvorschriften und Einrichtungen zur Bekämpfung von Diskriminierung verfügte, während in den anderen Ländern zum Zeitpunkt der Tests oder davor keine oder nur wenige solcher Rechtsvorschriften und Einrichtungen existierten.<sup>170</sup>

### 3.8.2. Untersuchungen bezüglich der Erfahrungen der Opfer

Einen persönlicheren Einblick in das Phänomen Diskriminierung gewähren Untersuchungen bezüglich der Erfahrungen gefährdeter Personen. In **Frankreich** zeigte eine Studie des Verbands für die Beschäftigung von Führungskräften (APEC – *Agence pour l'emploi des cadres*),<sup>171</sup> dass ein Viertel der Fach- und Führungskräfte das Gefühl hat, aufgrund seiner Herkunft, seines Geschlechts oder seines Al-

169 Bureau international du Travail (2006) *Les Discriminations à raison de 'l'origine' dans les embauches en France: Une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du BIT*.

170 [http://www.integrationsverket.se/upload/aktuellt/Pressmeddelanden/Synthesis\\_report\\_ILO\\_Sweden\\_Testing\\_study.pdf](http://www.integrationsverket.se/upload/aktuellt/Pressmeddelanden/Synthesis_report_ILO_Sweden_Testing_study.pdf) (6.6.2007).

171 APEC (2006), *Recrutement cadre: sélectionner sans discriminer*, verfügbar unter: <http://cadres.apec.fr/resource/mediatec/domain1/media25/12281-9mfq8kqmmm5.pdf> (11.9.2006).

ters diskriminiert zu werden. In **Zypern** ergab eine Meinungsumfrage<sup>172</sup> unter 301 türkischen Zyprern, die im Norden des Landes leben und die Kontrollstellen auf ihrem Weg zur Arbeit im Süden täglich passieren („Berufspendler“), dass sich die meisten von ihnen diskriminiert fühlen. Sie waren unzufrieden darüber, dass sie die Vorschriften nicht vollständig verstanden, weil die Dokumente auf Griechisch verfasst sind. Ein Großteil verfügte über keinerlei Sozialversicherungsschutz und war der Ansicht, dass griechische Zyprer ein erheblich höheres Gehalt und höhere Arbeitgeberleistungen erhielten. Einige beschwerten sich außerdem über Belästigung am Arbeitsplatz.<sup>173</sup>

In einer Anfang 2006 in **Dänemark** durchgeführten Umfrage wurden 330 arbeitslose Einwanderer befragt, warum es für Einwanderer schwierig ist, einen Arbeitsplatz zu finden. Die große Mehrheit der Befragten (81,5 Prozent) warf den Arbeitgebern und den dänischen politischen Behörden vor, dass Arbeitgeber bevorzugt Personen dänischer Abstammung einstellen. Im Anschluss an diese Umfrage führte das gleiche private Meinungsforschungsunternehmen in regelmäßigen Abständen weitere Umfragen durch, die im Jahr 2006 auf einen Rückgang der erfahrenen Diskriminierung im Beschäftigungsbereich schließen ließen. Dies könnte auf die günstigen wirtschaftlichen Bedingungen und die damit verbundene Nachfrage nach Arbeitskräften zurückzuführen sein, die insgesamt zu einem Rückgang der Arbeitslosenquote, auch unter Einwanderern, gesorgt haben.<sup>174</sup>

In Tallinn, **Estland**, erklärten im Jahr 2005 insgesamt 17 Prozent der befragten Nicht-Esten, dass sie während der letzten drei Jahre aufgrund ihrer ethnischen Herkunft Einschränkungen ihrer Rechte oder Misshandlung am Arbeitsplatz erfahren hätten. Bei den befragten Esten betrug diese Zahl 1,8 Prozent.<sup>175</sup> In den **Niederlanden** ergab eine vom Justizministerium in Auftrag gegebene Studie,<sup>176</sup> dass etwa 60 Prozent einer repräsentativen Stichprobe von Arbeitsuchenden marokkanischer und türkischer Herkunft der Ansicht waren, dass sie aufgrund ihrer Herkunft zurückgewiesen wurden. Ein Viertel der befragten Mitarbeiter marokkanischer und türkischer Herkunft sagte aus, dass es Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz erfahren hätte.

In **Spanien** machte ein Bericht darauf aufmerksam, dass sich 45 Prozent der befragten Roma bei der Arbeit oder der Ausbildung diskriminiert fühlten.<sup>177</sup> In **Ungarn** wurde Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt im Jahr 2006 in zwei

172 O. Mehmet, M. Tahiroglu, F. Lisanailer, S. Katircioglu (2006), *Labour Mobility and Labour Market Convergence in a Possible United Republic of Cyprus* [Arbeitsmobilität und Arbeitsmarktkonvergenz in einer potenziell vereinten Republik Zypern], PowerPoint-Präsentation verfügbar unter: <http://www.mc-med.org/Special/Labor/Program.htm> (6.6.2007).

173 Es wurden nur wenige Einzelheiten über die Methode der Datenerhebung bereitgestellt.

174 Catinét (2006), *IntegrationsStatus 1. halvår 2006*, København, Catinet A/S.

175 K. Hallik et al. (2006), *Estonia: Interethnic Relations and the Issue of Discrimination in Tallinn* [Estland: Interethnische Beziehungen und das Problem der Diskriminierung in Tallinn], Tallinn: LICHR, S. 39.

176 I. Boog et al. (2006), *Monitor rassendiscriminatie 2005*, Rotterdam: Nationales Büro gegen Rassendiskriminierung.

177 Equipo de Investigación Sociológica EDIS (2005), *Población gitana y empleo. Un estudio comparado*, Madrid: Fundación Secretariado Gitano, verfügbar unter: <http://www.gitanos.org/publicaciones/estudioempleo/estudioempleo/index.html> (11.5.2006).

Forschungsstudien untersucht.<sup>178</sup> Wie die Ergebnisse der Studie des Europäischen Zentrums für die Rechte der Roma zeigten, erklärte weniger als ein Viertel der befragten Roma, dass es im Beschäftigungsbereich noch keine Diskriminierung erlebt hatte. Über 40 Prozent hatten selbst erlebt, dass ihnen persönlich mitgeteilt wurde, eine Stelle sei bereits besetzt, obwohl ihnen zuvor am Telefon gesagt worden war, dass die Stelle noch frei sei.

In **Ungarn** bewarb sich 2005 ein Roma-Mann, der gelernter Maler war, auf ein Stellenangebot in einer Zeitung. Er rief an und stellte sich vor. Nachdem er seinen Familiennamen – ein typischer Roma-Name – genannt hatte, wurde ihm mitgeteilt, dass die Stelle bereits besetzt sei. Er wendete sich an NEKI, das Amt für die Verteidigung der Rechte von nationalen und ethnischen Minderheiten.<sup>179</sup> Daraufhin bewarb sich zunächst ein Mitarbeiter von NEKI auf die gleiche Stellenanzeige und nannte am Telefon seinen Familiennamen, der für Roma typisch war. Er wurde mit der Begründung abgewiesen, dass die Stelle bereits besetzt sei. Eine Stunde später bewarb sich ein weiterer Mitarbeiter von NEKI auf das Stellenangebot und stellte sich mit einem Nicht-Roma-Namen vor. Er wurde zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. NEKI übergab den Fall an die ETA, die im Rahmen des Gleichbehandlungsgesetzes eingerichtete Behörde für Gleichbehandlung. Die Behörde für Gleichbehandlung forderte den Arbeitgeber auf, eine Geldstrafe in Höhe von 700 000 HUF (ca. 2 800 EUR) zu zahlen. Der Arbeitgeber legte dagegen Berufung ein, und der Fall wurde an das Gericht von Budapest verwiesen. Das Gericht bestätigte die ursprüngliche Entscheidung der Behörde für Gleichbehandlung.

In der **Slowakei** veröffentlichte das slowakische nationale Zentrum für Menschenrechte die Ergebnisse einer repräsentativen Studie, die sich sowohl mit Bevölkerungsminderheiten als auch mit der Bevölkerungsmehrheit befasste und die öffentliche Meinung in Bezug auf Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt sowie persönliche Erfahrungen hinsichtlich Diskriminierung untersuchte.<sup>180</sup> Zwar stellte die Studie fest, dass die Rasse oder die ethnische Herkunft der Arbeitssuchenden nicht der häufigste Grund für Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt darstellte (Alter, Geschlecht oder Familienstand waren häufigere Gründe), dennoch gaben fast 41 Prozent der Befragten an, dass sie selbst oder Personen, die sie kennen, die Erfahrung gemacht hätten, dass Arbeitgeber sich offen weigerten, Roma einzustellen. Außerdem berichteten viele der Befragten von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt in Bezug auf ethnische Ungarn.

178 F. Babusik (ohne Jahr), *Foglalkoztatási egyenlőtlenségek a munkaerő-piacon: a romák foglalkoztatási diszkriminációjá*, Budapest: Delphi Consulting (Manuskript); ERRC (2006), *Research Report on the Discrimination Schemes Used against Roma in the Domain of Employment Policy* [Forschungsbericht über Diskriminierungsmuster gegen Roma im Bereich der Beschäftigungspolitik] (im Erscheinen).

179 Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda.

180 Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (2006) *Terénny výskum dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania pri vzniku a skončení pracovnoprávneho vzťahu vybraných kategórií obyvateľov*.

## 3.9. Rechtsstatus und Gefährdung

Im Jahr 2006 wurde in zahlreichen Berichten darauf hingewiesen, dass Bürger aus Drittländern aufgrund ihres unsicheren Rechtsstatus besonders gefährdet sind, Opfer von Diskriminierung und Ausbeutung zu werden. In **Zypern** beispielsweise wurde im Mai 2006 der dritte Bericht der EKRI veröffentlicht, der auf Ausbeutung und Missbrauch gefährdeter ausländischer Hausangestellter und anderer ausländischer Arbeitnehmer durch ihre Arbeitgeber aufmerksam machte. Der Bericht wies darauf hin, dass die enge Verbindung zwischen der Beschäftigung bei einem bestimmten Arbeitgeber und der Aufenthaltserlaubnis dazu führe, dass Hausangestellte und andere ausländische Arbeitnehmer schwere Ausbeutung und Missbrauch in Kauf nehmen, um ihre Abschiebung zu verhindern. Besonders gefährdet sind Asylsuchende, deren Recht auf Zugang zum Arbeitsmarkt (durch neue Vorschriften) auf den Landwirtschaftssektor eingeschränkt wurde, der über die am schlechtesten bezahlten Tätigkeiten mit dem geringsten Ansehen verfügt. Häufig wird davon berichtet, dass Arbeitgeber sich nicht an die Vertragsbedingungen halten.<sup>181</sup>

In **Irland** wies ein Bericht des Irish Centre for Human Rights (Irisches Zentrum für Menschenrechte) und Amnesty International<sup>182</sup> darauf hin, dass das irische Recht noch Ausnahmeregelungen für die Anwendbarkeit des Employment Equality Act (Gesetz zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf) in Bezug auf Hausangestellte vorsieht, obwohl diese Ausnahmeregelungen Frauen aus ethnischen Minderheitengruppen unverhältnismäßig stark benachteiligen. Ebenfalls in Irland machte ein Bericht des National Economic and Social Forum (NESF, Nationales Wirtschafts- und Sozialforum) im Jahr 2006<sup>183</sup> auf die Probleme aufmerksam, die einem Wanderarbeitnehmer durch das System für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis entstehen können, weil es den Wanderarbeitnehmer in eine starke Abhängigkeit vom jeweiligen Arbeitgeber bringt. Darüber hinaus werden Wanderarbeitnehmer wegen ihrer kurzfristigen Beschäftigung oft nicht für Weiterbildungsmaßnahmen in Betracht gezogen. In **Österreich** machte eine Studie über Arbeitsmigranten der ersten Generation deutlich, dass der starke rechtliche Druck, immer eine Beschäftigung zu haben, den Erwerb zusätzlicher Sprachkompetenz und berufliche Weiterbildung behinderte.<sup>184</sup>

In **Slowenien** wurde im Jahr 2006 für das dritte Jahr in Folge die Zahl der zulässigen ausländischen Arbeitnehmer kontingentiert.<sup>185</sup> Für Staatsbürger aus Drittländern ist der Zugang zum Arbeitsmarkt eng mit dem Bedarf an Arbeits-

181 EKRI (2005), *Third Report on Cyprus* [Dritter Bericht über Zypern], verfügbar unter: [http://www.coe.int/t/e/human\\_rights/ecri/1-ECRI/2-Country-by-country\\_approach/Cyprus/Cyprus\\_CBC\\_3.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/t/e/human_rights/ecri/1-ECRI/2-Country-by-country_approach/Cyprus/Cyprus_CBC_3.asp#TopOfPage) (6.6.2007).

182 Irish Centre for Human Rights National University of Ireland, Galway, Amnesty International/L. Beirne, V. Jaichand (2006) *Breaking Down Barriers: Tackling racism in Ireland at the level of the State and its institutions* [Barrieren abbauen: Rassismus in Irland auf der Ebene des Staates und seiner Einrichtungen bekämpfen].

183 NESF (2006), *Creating a More Inclusive Labour Market* [Schaffung eines integrativeren Arbeitsmarktes], verfügbar unter: <http://www.nesf.ie/dynamic/docs/No%2033%20Creating%20a%20More%20Inclusive%20Labour%20Market.pdf> (11.6.2007).

184 R. Latcheva et al. (2006), *SiM – Between Equal Opportunity and Marginalisation: A Longitudinal Perspective on the Social Integration of Migrants* [SiM – Soziale Integration von MigrantInnen in Längsschnittperspektive], Wien: ZSI, S. 108-109, verfügbar unter: [http://www.zsi.at/attach/Endbericht\\_SiM.pdf](http://www.zsi.at/attach/Endbericht_SiM.pdf) (29.9.2006).

185 Slowenien/SOP: 2006-01-1232, (23.3.2006).

kräften auf dem Arbeitsmarkt verknüpft. Infolgedessen nehmen Staatsbürger aus Drittländern Stellen an, die von slowenischen Staatsbürgern gemieden werden, weil sie durch härtere Arbeitsbedingungen gekennzeichnet sind und unvorteilhaften Sektoren mit schlechter Bezahlung angehören, wie Bauindustrie, Handel, Landwirtschaft, Metall- und Fertigungsindustrie oder Gastronomie.<sup>186</sup>

In **Zypern** stellte die Gleichstellungsbehörde fest, dass ausländische Hausangestellte in Zypern aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft diskriminierend behandelt werden. Hinweise auf mittelbare Diskriminierung geben die niedrigen Löhne, die Hausangestellten mit Migrationshintergrund<sup>187</sup> im Vergleich zu zyprischen Arbeitnehmern gezahlt werden. Aus dem Bericht der Gleichstellungsbehörde geht hervor, dass der vertraglich festgelegte Stundenlohn für Hausangestellte mit Migrationshintergrund fünfmal niedriger ist als der Stundenlohn für zyprische Hausangestellte.<sup>188</sup> Frühere Forschungsstudien<sup>189</sup> haben außerdem auf Diskriminierung in Bezug auf die Arbeitsbedingungen von Hausangestellten hingewiesen. Im Jahr 2005 waren in Zypern mehr als 16 000 weibliche Hausangestellte mit Migrationshintergrund beschäftigt.

Ein Beispiel für rechtliche Einschränkungen, die zu einer Ungleichbehandlung führen, wurde in **Frankreich** festgestellt, wo die HALDE dem Minister für Gesundheit und Solidarität empfahl, den systematischen Ungleichbehandlungen ein Ende zu setzen, denen Mediziner ausgesetzt sind, die ihren Abschluss außerhalb der EU gemacht haben. Das *Syndicat National des Praticiens à Diplôme Hors Union Européenne* (SNPADHUE – Nationale Gewerkschaft der Mediziner mit einem Abschluss außerhalb der EU)<sup>190</sup> sammelte Zehntausende von Unterschriften für einen Antrag,<sup>191</sup> in dem es sich darüber beschwerte, dass diese Mediziner, die oft seit vielen Jahren in Frankreich leben und zum Teil durch Einbürgerung französische Staatsbürger geworden sind, immer noch ein Gehalt beziehen, das 30 bis 50

186 Employment Service of the Republic of Slovenia [Arbeitsvermittlungsdienst der Republik Slowenien] (2005), *Mesečne informacije: Junij 2005*, S. 18; Employment Service of the Republic of Slovenia [Arbeitsvermittlungsdienst der Republik Slowenien] (2006), *Mesečne informacije: December 2005*, S. 21.

187 Ein niedriges Einkommen für Hausangestellte mit Migrationshintergrund beträgt 0,82 CYP (ca. 1,40 EUR) pro Stunde; Zypriern, die die gleiche Arbeit verrichten, erhalten im Vergleich dazu 4 bis 5 CYP (ca. 7 bis 8,50 EUR) pro Stunde: Ombudsfrau (2005), *Ombudswoman Report File No. A.K.12/2005* [Bericht der Ombudsfrau Akte Nr. A.K.12/2005], S. 4.

188 Der Vertragsah ein monatliches Einkommen von 150 CYP vor, das umgerechnet einem Stundenlohn von 0,82 CYP entsprach. Kraft eines Beschlusses des Ministerrats (Nr. 288/2005) beträgt das monatliche Mindesteinkommen für Angestellte, Krankenpfleger, Kindergärtner und Erzieher, Schulassistenten und Verkäufer für das Jahr 2005 während der ersten sechs Monate 362 CYP (ca. 624 EUR) und danach 385 CYP (ca. 664 EUR).

189 Siehe N. Trimikliniotis (1999), „New Migration and Racism in Cyprus: The Racialisation of Migrant Workers“ [Neue Migration und neuer Rassismus in Zypern: Die Rassenbewusstheit von Wanderarbeitnehmern], in: F. Anthias, G. Lazarides (Hrsg.) *Into the Margins: Exclusion and Migration in Southern Europe* [Am Rande der Gesellschaft: Ausgrenzung und Migration in Südeuropa], Avebury; siehe auch N. Trimikliniotis, P. Pantelides (2003), „Mapping Discriminatory Landscapes in the labour market“ [Diskriminierende Umfelder auf dem Arbeitsmarkt], in: *The Cyprus Review*, Vol. 15, Frühjahr 2003, Nr. 1; siehe auch N. Kadir (2001), *A Preliminary Report: Labour Conditions of Asian Domestic Workers* [Ein vorläufiger Bericht: Arbeitsbedingungen der asiatischen Hausangestellten], Fulbright (unveröffentlicht).

190 Konstituierende Versammlung (21.5.2006).

191 F. Lamdaoui (2006), „Discrimination d’Etat. L’hôpital public emploie des médecins étrangers, sous-payés et sans statut. Ce scandale doit cesser“, in: *Le Monde* (14.1.2006).

Prozent unter dem Gehalt ihrer Kollegen liegt, die ihre Ausbildung in Frankreich oder der EU absolviert haben.<sup>192</sup>

Bei einem Fall in **Griechenland** ging es um Beschwerden im Zusammenhang mit Diskriminierung beim Zugang zu bestimmten Berufen. Durch einen Ministerialbeschluss<sup>193</sup> war eine griechische oder EU-Staatsbürgerschaft bzw. eine griechische Herkunft erforderlich, um eine Genehmigung für den Handel auf dem offenen Markt zu erhalten.<sup>194</sup> In diesem Fall kam der Ombudsmann zu dem Schluss, dass die unterschiedliche Behandlung aufgrund der Staatsbürgerschaft vertretbar war und mit dem gesetzlichen Rahmen für die Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft im Einklang stand (Ombudsmann Fall Nr. 6343/2005).<sup>195</sup> Die zugewanderten Händler protestierten jedoch, dass es sich um eine rassistische Maßnahme handelte, und veranstalteten im Juni 2006 einen Protestmarsch im Zentrum von Athen.<sup>196</sup> Eine ähnliche Entscheidung des Bildungsministers sah vor, dass Musikschullehrer griechische oder EU-Staatsbürger oder griechischer Herkunft sein müssen.

### 3.9.1. Ausgrenzung beim Zugang zum öffentlichen Sektor

In einigen Mitgliedstaaten gibt es Einschränkungen beim Zugang zu Arbeitsplätzen im öffentlichen Sektor. In **Frankreich** beispielsweise haben nur französische Staatsbürger Zugang zu Stellen im öffentlichen Sektor; eine Ausnahme bilden bestimmte Vorschriften für EU-Bürger. Ausländern ist der Zugang zu fast allen Stellen im öffentlichen Sektor und zu über einer Million Stellen im privaten Sektor verschlossen. Die Tatsache, dass der Zugang zu sechs Millionen Arbeitsplätzen, das sind rund ein Drittel aller Arbeitsplätze auf dem französischen Arbeitsmarkt, derart eingeschränkt ist, wurde kritisiert, weil dadurch die Position der Einwanderer auf dem französischen Arbeitsmarkt geschwächt wird.<sup>197</sup>

Von einer ähnlichen Vorschrift in **Italien** wurde berichtet, dass sie negative Auswirkungen auf die Situation in Italien beschäftigter ausländischer Krankenschwestern und Krankenpfleger gehabt habe. Wegen des Erfordernisses der italienischen Staatsbürgerschaft können zugewanderte Krankenschwestern und Krankenpfleger im öffentlichen Sektor nicht direkt eingestellt werden. Daher arbei-

192 „Les médecins étrangers réclament un statut officiel. 7000 praticiens extracommunautaires exerçant en France demandent que leur expérience soit reconnue“, in: *Le Monde* (31.1.2006).

193 Durch Bestimmungen des neuen Einwanderungsgesetzes (Gesetz Nr. 3386/2005).

194 Ministerialbeschluss K1-186/18-1-06.

195 Nichtsdestotrotz wies der Ombudsmann darauf hin, dass dies den zugewanderten Händlern hinsichtlich der Verlängerung ihrer Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen ernste Probleme bereiten könnte und schlug dem Ministerium vor, den betroffenen Einwanderern angesichts ihrer besonderen Situation Zugeständnisse in der Verwaltungspraxis zu machen. Ende 2006 stand die Antwort des Ministeriums noch aus.

196 In: *Eleftherotipia*, 6.6.2006.

197 „Une forme méconnue de discrimination: les emplois fermés aux étrangers“ in: *Note du GELD* (15.3.2000).

ten sie mit Zeitverträgen über Leiharbeitsunternehmen oder in Organisationen, an die die örtlichen Gesundheitsräte Krankenhausleistungen weitervergeben.<sup>198</sup> Daher sind die Arbeitsbedingungen der ausländischen Krankenschwestern und Krankenpfleger viel schlechter als die ihrer italienischen Kolleginnen und Kollegen. Sie haben längere Arbeitszeiten, erhalten eine Vergütung, die durchschnittlich 25 Prozent unter der italienischer Staatsbürgerinnen und Staatsbürger liegt, bekommen keine Beihilfen und Arbeitgeberleistungen, werden den Tätigkeiten mit der geringsten Qualifikation zugewiesen und haben nur eingeschränkten Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen.<sup>199</sup>

Die Rechtsprechung im Jahr 2006 in Bezug auf den Zugang von Nichtstaatsangehörigen zum öffentlichen Sektor in Italien war zum Teil widersprüchlich. Das zuständige Gericht in Venedig entschied, dass es rechtmäßig war, einen albanischen Bürger von der Ausschreibung für die Stelle eines Hilfskochs an einer städtischen Schule auszuschließen, weil das Erfordernis der italienischen Staatsbürgerschaft noch in Kraft war.<sup>200</sup> Im November 2006 entschied die *Corte di Cassazione* (Kassationshof), dass Nicht-EU-Bürger mit einer gültigen Aufenthaltsgenehmigung nicht mit einem unbefristeten Vertrag von öffentlichen Einrichtungen eingestellt werden können,<sup>201</sup> und bestätigte, dass die Gesetze, die die italienische Staatsbürgerschaft zu einer Grundvoraussetzung bei den Auswahlverfahren für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst erklären, noch anwendbar waren.

In völligem Gegensatz dazu entschied das zuständige Gericht in Pistoia, dass der Ausschluss eines ausländischen Arztes von einer Ausschreibung für eine Beschäftigung im öffentlichen Sektor unrechtmäßige Diskriminierung darstellte.<sup>202</sup> Entsprechend erklärten zwei andere gerichtliche Entscheidungen (des Berufungsgerichts in Florenz<sup>203</sup> und des zuständigen Gerichts in Florenz)<sup>204</sup> das Erfordernis der Staatsbürgerschaft für die Beschäftigung im öffentlichen Sektor als diskriminierend. Der Gerichtshof Perugia erließ zwei Urteile gegen diese Einschränkung. Mit einem dieser Urteile erlaubte er einem iranischen Staatsbürger, am Auswahlverfahren für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst teilzunehmen.<sup>205</sup> Mit dem anderen Urteil erkannte er das Recht eines Nicht-EU-Bürgers auf eine Beschäftigung als Anästhesist im lokalen Gesundheitsdienst an.<sup>206</sup>

198 M. A. Bernadotti (2006), „Sindacati e discriminazioni razziali nella Sanità italiana: il caso degli infermieri“, in: A. Megale, et al. (Hrsg.), *Immigrazione e sindacato. IV Rapporto Ires*, Rom: Ediesse.

199 Università di Venezia/Laboratorio Immigrazione (2006), *Racism and Trade Unions in the Health Sector, public report 4, RITU Project* [Rassismus und Gewerkschaften im Gesundheitssektor, öffentlicher Bericht 4, Projekt RITU]; siehe auch Università di Venezia/Laboratorio Immigrazione (2006) *Inclusione ed esclusione delle donne immigrate in Alto Adige*, S. 113-130.

200 Italien/Gericht Venedig, Arbeitskammer/Beschluss Nr. 181 (19.2.2005).

201 Italien/Kassationshof/Urteil Nr. 24170 (13.11.2006).

202 Italien/Gericht Pistoia/Dekret vom 7. Mai 2005, auf Antrag ex Abschnitt 44, Gesetzesdekret Nr. 286 von 1998, Nr. 4149/04 R.G.

203 Italien/Berufungsgericht Florenz, Kammer I/Dekret vom 21. Dezember 2005.

204 Italien/Gericht Florenz/Dekret Nr. 4640 (14.1.2006).

205 Italien/Gerichtshof Perugia/Verordnung vom 29.9.2006.

206 Italien/Gerichtshof Perugia/Verordnung vom 6.12.2006.

Amnesty International befasst sich in einem Bericht über **Estland** mit dem gleichen Thema und berichtet, dass die Beschäftigung von Bürgern aus Drittländern als staatliche oder kommunale Beamte gesetzlich verboten ist. Weiter heißt es in dem Bericht, dass dies hinsichtlich der Beschäftigungsmöglichkeiten negative Auswirkungen auf Nichtstaatsangehörige und Angehörige der russischsprachigen Minderheit habe und mittelbare Diskriminierung darstelle.<sup>207</sup> In **Luxemburg** haben Nichtstaatsangehörige in bestimmten Bereichen des öffentlichen Sektors, wie Forschung und Bildung, zwar theoretisch ein Recht auf Beschäftigung, in der Praxis ist der öffentliche Sektor Berichten zufolge jedoch Luxemburgern vorbehalten. Dieser privilegierte Zugang zur öffentlichen Verwaltung bietet Luxemburgern mehr Arbeitsplatzsicherheit und höhere Einkommen bei niedrigerer Qualifikation.<sup>208</sup>

Im Jahr 2006 kamen weitere rechtliche Einschränkungen hinsichtlich des Zugangs zu Gewerkschaften und zugehörigen Stellen zutage. In einigen Mitgliedstaaten war der Zugang von Nichtstaatsangehörigen zu gewerkschaftlichen Aktivitäten rechtlich eingeschränkt, allerdings übten verschiedene Stellen Druck aus, sodass viele dieser Einschränkungen in den letzten Jahren aufgehoben wurden. (In **Litauen** beispielsweise ist die Mitgliedschaft in Gewerkschaften seit 2003 nicht mehr auf Staatsbürger und dauerhaft Aufenthaltsberechtigte beschränkt.)<sup>209</sup> Im Jahr 2006 gab es ähnliche Beispiele für die Aufhebung von Einschränkungen in diesem Bereich. Frühere EUMC-Jahresberichte haben auf das Gesetz in **Österreich** hingewiesen, das es Staatsbürgern aus Drittländern verbot, sich bei Wahlen für die Arbeiterkammer und den Betriebsrat als Kandidaten aufstellen zu lassen. Im Jahr 2006 wurden das Arbeiterkammergesetz und das Arbeitsverfassungsgesetz schließlich geändert, sodass diese Einschränkung nicht mehr galt.<sup>210</sup> Im Vorjahresbericht hieß es, dass der von den Einwanderungsbehörden in **Zypern** ausgearbeitete Standardvertrag für zugewanderte Hausangestellte den Betroffenen die Teilnahme an gewerkschaftlichen oder politischen Aktivitäten verbot. Nach Kritik durch die Gleichstellungsbehörde wurde dieses Verbot 2006 aufgehoben, und neue Verträge wurden ausgestellt. In **Frankreich** empfahl die HALDE die Änderung des Dekrets von 2004,<sup>211</sup> das ausländischen Handwerkern das Recht entzog, an den Wahlen für die *chambres des métiers* (Handwerkskammern) teilzunehmen.<sup>212</sup> Da diese Einschränkung objektiv nicht gerechtfertigt werden konnte, forderte die HALDE den Premierminister und den Minister für den Mittelstand 2006 auf, diese diskriminierende Maßnahme abzuschaffen.

207 Amnesty International (2006), *Estonia: Linguistic minorities in Estonia: Discrimination must end* [Estland: Linguistische Minderheiten in Estland: Diskriminierung muss ein Ende gesetzt werden], EUR 51/002/2006, 7. Dezember 2006, Abschnitt 4.4.1.

208 S. Besch, L. Bodson, C. Hartmann-Hirsch, M. Legrand (2005), *Discrimination à l'emploi*, PSELL Nr. 151, Luxemburg: CEPS/INSTEAD.

209 Gesetz zur Änderung der Präambel und des Artikels 1 des Gewerkschaftsgesetzes, Litauen/3.11.2003/Nr. IX-1803 (19.11.2003).

210 Änderung des Arbeiterkammergesetzes 1992 und des Arbeitsverfassungsgesetzes, Österreich/BGBl I 4/2006 (13.1.2006).

211 Frankreich/décret No. 2004-896 du 27 août 2004 modifiant le décret No. 99-433 du 27 mai 1999 relatif à la composition des chambres de métiers et à leur election, verfügbar unter: <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/Visu?cid=714664&indice=1&table=JORF&ligneDeb=1> (9.10.2006).

212 Hierbei handelt es sich um öffentliche Einrichtungen, die von gewählten Handwerkern verwaltet werden. Deren Aufgaben sind insofern mit den Aufgaben der Gewerkschaften vergleichbar, als sie die Zunft gegenüber den Behörden vertreten.

## 3.10. Bewährte Praktiken

Die Initiativen aus dem Jahr 2006 zur Prävention von Diskriminierung im Beschäftigungsbereich lassen sich grob unter verschiedenen Überschriften gliedern:

### 3.10.1. Ausbildung und Beratung von Migranten und Minderheiten

Im August 2006 richtete die Internationale Organisation für Migration in der **Slowakei** zwei Informationszentren für Migranten ein,<sup>213</sup> eines in Košice und eines in Bratislava. Diese Zentren beraten Migranten und Personen, die langfristig vorhaben, in der Slowakischen Republik zu leben und zu arbeiten. Darüber hinaus bieten diese Zentren verschiedenen Interessengruppen die Möglichkeit, Migranten über Beratungs- und Fortbildungsaktivitäten im Beschäftigungsbereich einzustellen. Außerdem veranstalten diese Zentren Aktivitäten zur Förderung einer multikulturellen Gesellschaft und zur Bekämpfung von Diskriminierung von Ausländern und Migranten auf dem Arbeitsmarkt. Informationen werden in slowakischer, englischer und russischer Sprache bereitgestellt.<sup>214</sup>

### 3.10.2. Schulung der Mehrheitsbevölkerung zum Thema kulturelles Bewusstsein oder Antirassismus

Die Polizei in **Malta** hat ihre Schulungen zum Thema Rassismus und Fremdenfeindlichkeit fortgesetzt, in denen auch die entsprechenden maltesischen Rechtsvorschriften behandelt werden und Auszubildende bei der Polizei lernen, wie sie mit Vorfällen von Rassismus umgehen sollten. Diese Schulungen wurden im Jahr 2006 im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen der Polizei siebenmal wiederholt.

In **Deutschland** gehören sowohl Angehörige der Mehrheit als auch Minderheiten zu den Zielgruppen der Fortbildungsmaßnahmen der in Hannover ansässigen Entwicklungspartnerschaft ALBuM,<sup>215</sup> die von EQUAL unterstützt wird. ALBuM umfasst neun Projekte, deren gemeinsames Ziel darin besteht, Diskriminierung und Ausgrenzung von Migranten auf dem Arbeitsmarkt zu bekämpfen. Diese Projekte beinhalten ein Sprachtraining „Deutsch für den Beruf“ für Arbeitnehmer

213 <http://www.domavsr.sk/mic/> (20.9.2006).

214 <http://www.ludiaakomy.sk>, <http://www.domavsr.sk/mic/> (20.9.2006).

215 ALBuM ist die Abkürzung für „Arbeitsprozessorientiertes Lernen und Beraten mit und für Migrantinnen und Migranten“.

mit Migrationshintergrund, Beratung bei der Einrichtung oder Verbesserung des Personalmanagements in von Migranten geführten Unternehmen sowie Projekte für die Prävention interkultureller Konflikte und Missverständnisse in Unternehmen. Beispielsweise werden in einem Projekt Vertreter des mittleren Managements (z. B. Abteilungsleiter) und Mitglieder des Betriebsrats zu „Interkultur-Beauftragten“ ausgebildet, damit sie interkulturelle Konflikte zwischen den Beschäftigten frühzeitig erkennen und zwischen den Gruppen vermitteln können.<sup>216</sup>

### 3.10.3. Strategien und Aktivitäten im Bereich Chancengleichheit oder Antidiskriminierung

In **Italien** hat es sich das Projekt „Leader“ – *Lavoro e occupazione senza discriminazioni etniche e religiose* (Arbeit und Beschäftigung ohne ethnische und religiöse Diskriminierung) zum Ziel gesetzt, eine Strategie zur Bekämpfung von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt zu entwickeln.<sup>217</sup> Im Rahmen des vom Programm EQUAL finanzierten Projekts wurde das experimentelle Netz Rita (Netz territorialer Initiativen gegen Diskriminierung) geschaffen, das Gewerkschaften, Migrantenverbände und Nichtregierungsorganisationen umfasst.

In den **Niederlanden** hat das Landesbüro zur Bekämpfung von Rassendiskriminierung (LBR) in Zusammenarbeit mit einigen im Bereich der Gleichbehandlung tätigen Zentren und mit der Gleichbehandlungskommission ein Handbuch zum Thema „*Diskriminierung? Nicht in unserer Organisation!*“<sup>218</sup> erstellt. Das Handbuch wird teilweise aus Mitteln des Programms EQUAL finanziert und ist Bestandteil der Kampagne „*Diskriminierung? Ich nicht!*“. Es zeigt Möglichkeiten auf, wie Arbeitgeber Diskriminierung vermeiden, aufdecken und bekämpfen können. Das Handbuch enthält Informationen über die Art und den Umfang von Diskriminierung im Beschäftigungsbereich. Außerdem können Arbeitgeber anhand eines Unternehmenstests die Vielfalt und Kultur eines Unternehmens im Hinblick auf Minderheiten überprüfen. Das Handbuch beinhaltet einen Muster-Verhaltenskodex sowie Informationen darüber, wie ein solcher Kodex wirksam eingeführt werden kann. Das Handbuch wurde im Mai 2006 veröffentlicht. Eine Hörversion auf CD für Personen mit einer Sehbehinderung ist ebenfalls verfügbar.

In **Spanien** druckte die spanische Vereinigung des Weltpaktes der Vereinten Nationen *Asociación Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas* (ASEPAM) 2 500 Exemplare eines Antidiskriminierungsleitfadens,<sup>219</sup> der im Jahr 2006 in kleinen und mittelständischen Unternehmen verteilt werden sollte. Der Leitfaden bietet In-

216 Dieses ALBuM-Projekt wird von der Organisation „Arbeit und Leben“ koordiniert.

217 <http://www.leadernodiscriminazione.it/> (10.11.2006).

218 S. Scheve (2006), *Diskriminatie? Niet in onze organisatie!* Rotterdam: LBR.

219 ASEPAM (2006), *Guía para implantar el Principio 6 del Pacto Mundial*, Madrid, verfügbar unter: <http://www.pacto-mundial.org/index.asp> (22.6.2006).

formationen darüber, wie Diskriminierung von Migranten und behinderten Arbeitnehmern festgestellt und verhindert werden kann. Dazu gehören Anweisungen folgenden Inhalts: keine Beherrschung der spanischen Sprache in Wort und Schrift fordern, wenn eine solche Anforderung nicht notwendig ist, das Erfordernis der spanischen Staatsbürgerschaft für bestimmte Arbeitsplätze aufheben, gegenüber Qualifikationen aufgeschlossen sein, die in anderen Ländern erworben wurden, das Kantineessen abwechslungsreicher gestalten und anpassen, Sicherheitsanweisungen in mehrere Sprachen übersetzen sowie Mechanismen und Indikatoren zur Vermeidung und Feststellung von Diskriminierungsvorfällen aufstellen.

Im **Vereinigten Königreich** hat die Schlichtungs- und Schiedsstelle ACAS den vertraulichen Telefonservice „Equality Direct“ eingerichtet, der vor allem kleine Unternehmen in Führungsfragen zum Thema Gleichbehandlung ungeachtet von z. B. Behinderung, Rasse, Geschlecht und Alter berät.<sup>220</sup>

### 3.10.4. Positive Maßnahmen bei der Einstellung

In **Deutschland** gab es mehrere spezielle Initiativen im Zusammenhang mit der Einstellung von Migranten im öffentlichen Sektor. Der Beauftragte des Berliner Senats für Integration und Migration leitete eine Kampagne ein, die junge Migranten ermutigen sollte, sich um Ausbildungsplätze im öffentlichen Dienst (Verwaltung, Polizei und Feuerwehr) zu bewerben. Informationsbroschüren für junge Migranten und deren Eltern wurden in sechs Sprachen verfasst (Polnisch, Arabisch, Vietnamesisch, Türkisch, Russisch und Deutsch), und eine Website wurde eingerichtet.<sup>221</sup> Die Broschüren weisen darauf hin, dass Bewerber keinen deutschen Pass benötigen und dass Fremdsprachenkenntnisse von Vorteil sind. Die Berliner Polizei hat gemeinsam mit dem Türkischen Bund Berlin-Brandenburg ein spezielles Vorbereitungstraining für Migranten gestartet,<sup>222</sup> und im Rahmen einer Plakat- und Anzeigenaktion wurden Migranten aufgefordert, sich um einen Ausbildungsplatz bei der Polizei zu bewerben. Dabei wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass türkische, serbokroatische, arabische, polnische oder russische Sprachkenntnisse erwünscht seien.<sup>223</sup> Nur etwa 150 der insgesamt 16 000 Polizeibeamten in Berlin haben einen Migrationshintergrund. Die Berliner Polizei hat jedoch vor, den Anteil der Polizeibeamten mit Migrationshintergrund auf 10 Prozent zu erhöhen.<sup>224</sup> Die nordrhein-westfälische Landesregierung hat im Juni 2006 den „Aktionsplan Integration“ verabschiedet. Im Rahmen dieses Aktionsplans werden junge Menschen mit Migra-

220 <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=381> (11.6.2007).

221 <http://www.berlin-braucht-dich.de> (11.10.2006).

222 Migranten, die an besonderen Ausbildungsmaßnahmen für junge Migranten teilgenommen haben, müssen bestimmte formale Bewerbungskriterien hinsichtlich des schulischen Notendurchschnitts nicht erfüllen.

223 <http://www.berlin.de/polizei/beruf/ausbildung/gds.html> (26.5.2007). Die Kampagne scheint erfolgreich zu sein: Von den 10 350 Bewerbern hatten 1 362 einen Migrationshintergrund. Nachdem alle Bewerber ausgesiebt worden waren, die die Mindestvoraussetzungen nicht erfüllten, blieben etwa 6 000 Bewerber, davon 627 Migranten, für die 300 offenen Ausbildungsplätze übrig [O. Diederichs (2006), „Migranten rennen der Polizei die Tür ein“, in: *taz Berlin lokal* (6.4.2006), S. 21]. Am Ende waren 21 Bewerber mit einem Migrationshintergrund erfolgreich, die ihre Ausbildung im September 2006 beginnen können.

224 *taz Berlin lokal* (26.5.2007), S. 26-27, verfügbar unter: <http://www.taz.de/dx/2007/05/26/a0211.1/text> (26.5.2007).

tionshintergrund ermuntert, sich für den Lehrerberuf zu entscheiden, und in den Schulen wird dafür geworben, dass diese bei der Auswahl von Lehrkräften Personen mit Migrationshintergrund ansprechen und zur Bewerbung ermuntern.<sup>225</sup>

Ebenfalls in Berlin wurde das BQF-Programm (Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf) ins Leben gerufen. Im Rahmen dieses Förderprogramms des Bundes wurden 15 junge Migrantinnen (zwischen 16 und 23 Jahren) in fünfmonatigen Berufsvorbereitungskursen (Deutschkenntnisse, Mathematik, Computerkenntnisse, Kommunikationsfertigkeiten, muttersprachliche Kompetenz usw.) auf die Eignungstests und die anschließende Ausbildung im öffentlichen Dienst vorbereitet. Nachdem die Migrantinnen einen Ausbildungsplatz gefunden hatten, wurden sie für weitere 23 Monate unterstützt. Parallel dazu wurden die Ausbildungsleiter in interkulturellen Kompetenzen gestärkt. Ziel des Programms war nicht nur, den Anteil der Migrantinnen in der öffentlichen Verwaltung zu erhöhen, sondern auch einen nachhaltigen Beitrag zur interkulturellen Öffnung der öffentlichen Verwaltung zu leisten.<sup>226</sup>

In **Finnland** haben sich drei Städte der Metropolregion, Helsinki,<sup>227</sup> Espoo<sup>228</sup> und Vantaa,<sup>229</sup> im Rahmen ihrer Gleichstellungspläne verpflichtet, die Zahl der Arbeitnehmer, die einer ethnischen Minderheit angehören oder einen Migrationshintergrund haben, zu erhöhen. Dies ist keine Anforderung, die das Nichtdiskriminierungsgesetz vorschreibt, sondern eine freiwillige Initiative seitens der Städte. Diese Zielsetzung soll durch Maßnahmen wie gezielte Stellenanzeigen und zusätzliche Ausbildungskurse erreicht werden, damit ein größerer Anteil der Arbeitnehmer, auch in leitenden Positionen, einer ethnischen Minderheit angehört oder einen Migrationshintergrund hat. Dieser Initiative wird große Bedeutung beigemessen, weil die Mehrheit der zugewanderten Bevölkerung Finnlands in dieser Metropolregion lebt.

Die Stadt Graz in **Österreich** hat sich verpflichtet, als Arbeitgeberin Chancengleichheit und Gleichberechtigung zu gewährleisten und ergreift zu diesem Zweck positive Maßnahmen bei der Einstellung. Als Mitglied der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus entwickelt Graz einen Aktionsplan zur Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung. Ihre Verpflichtung, als Dienstleisterin gleiche Chancen nachhaltig zu fördern, umfasst Folgendes: „Einführung von Maßnahmen zur Förderung der interkulturellen Kompetenz innerhalb der

225 Nordrhein-Westfalen/Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration (2006), *Land der neuen Integrationschancen – Aktionsplan Integration*, verfügbar unter: <http://www.mgffi.nrw.de/pdf/integration/aktionsplan-integration.pdf> (26.5.2007).

226 <http://www.tio-berlin.de/interkulturell.html> (11.10.2006); <http://www.good-practice.de/gp/suche.php?source=4&action=view&id=592> (11.10.2006).

227 Finnland/Stadt Helsinki (2005), *Rasismän ja etnisen syrjinnän ehkäiseminen Helsingin kaupungin toiminnassa*, S. 6, verfügbar unter: [http://www.yhdenvertaisuus.fi/mp/db/file\\_library/x/IMG/31594/file/rasismiestaminen.pdf](http://www.yhdenvertaisuus.fi/mp/db/file_library/x/IMG/31594/file/rasismiestaminen.pdf) (16.10.2006).

228 Finnland/Stadt Espoo (2006), *Monimuotoisuussuunnitelma vuodelle 2006*, S. 9, verfügbar unter: [http://www.yhdenvertaisuus.fi/mp/db/file\\_library/x/IMG/31809/file/YVS\\_Espoo.pdf](http://www.yhdenvertaisuus.fi/mp/db/file_library/x/IMG/31809/file/YVS_Espoo.pdf) (16.10.2006).

229 Finnland/Stadt Vantaa (2005), *Työkirja tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta – Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Vantaan kaupungin toimintatapana*, S. 15, verfügbar unter: [http://www.yhdenvertaisuus.fi/mp/db/file\\_library/x/IMG/31926/file/Tasa-arvotyokirja.pdf](http://www.yhdenvertaisuus.fi/mp/db/file_library/x/IMG/31926/file/Tasa-arvotyokirja.pdf) (20.11.2006).

Stadtverwaltung mit dem Ziel, die Bediensteten der Stadt zu befähigen, mit ethnischer und kultureller Vielfalt entsprechend umzugehen, interkulturellen Dialog zu fördern und die städtischen Leistungen in der angebrachten Form zu erbringen“. Positive Maßnahmen dienen dem Zweck, Beschäftigungsmöglichkeiten für unterrepräsentierte Minderheiten zu eröffnen.<sup>230</sup>

### 3.10.5. Öffentliche Auftragsvergabe/ Vertragserfüllung

Die **österreichische** Stadt Graz (siehe oben) nutzt außerdem ihre Befugnisse zur Aufnahme von Antidiskriminierungsbestimmungen in städtische Verträge und bei der Vergabe von Lizenzen. Darüber hinaus ist die Vergabe von städtischen Fördermitteln an die Bedingung geknüpft, dass die potenziellen Begünstigten nachweisen können, dass sie eine diskriminierende Ausgrenzung von Bevölkerungsgruppen weder beabsichtigen noch praktizieren.

Im Jahr 2006 wurde von weiteren Beispielen für die Bekämpfung von Diskriminierung durch administrative Maßnahmen, wie die Vertragserfüllung in der öffentlichen Auftragsvergabe, berichtet. In Finnland wurde der Act on Customer Liability (Gesetz über die Kundenhaftpflicht)<sup>231</sup> verabschiedet, um die Einhaltung angemessener Beschäftigungsbedingungen zu fördern. Dieses Gesetz verpflichtet Unternehmen zur Festlegung von Bedingungen, die gewährleisten, dass Unterauftragnehmer, die Waren, Dienstleistungen oder Arbeitskräfte bereitstellen, die Auflagen der gesetzlichen Haftpflicht erfüllen. Vor Abschluss eines Vertrags müssen Unternehmen daher vom Vertragspartner Informationen *unter anderem* über Tarifverträge und allgemeine Beschäftigungsbedingungen anfordern. Das Gesetz trat am 1. Januar 2007 in Kraft und soll die Einhaltung der allgemeinen Beschäftigungsbedingungen sowie der Gleichbehandlungsbedingungen verbessern. Wenn die entsprechenden Informationen nicht eingeholt werden, kann ein Unternehmen wegen Verletzung der Sorgfaltspflicht zu einer Geldstrafe verurteilt werden.

In **Schweden** hat die Regierung eine Verordnung verabschiedet, die am 1. Juli 2006 in Kraft trat und die Verwendung von Antidiskriminierungsklauseln in den öffentlichen Aufträgen der 30 größten Regierungsbehörden vorschreibt.<sup>232</sup> Diese Verordnung soll das Bewusstsein für die Antidiskriminierungsgesetze sowie deren Einhaltung fördern. Die Verabschiedung dieser Verordnung ist ein Hinweis auf das zunehmende politische Bewusstsein hinsichtlich der Wirksamkeit dieser Art von Maßnahmen. Auf lokaler Ebene wurden Antidiskriminierungsklauseln unter ande-

230 ETC Graz (2006), *Umsetzung des Zehn-Punkte-Aktionsplans*, S. 7, verfügbar unter: [http://www.hs-perspectives.etc-graz.at/typo3/fileadmin/user\\_upload/ETC-Hauptseite/MRS/Microsoft Word - eccar\\_10punktgraz\\_juni06.PDF](http://www.hs-perspectives.etc-graz.at/typo3/fileadmin/user_upload/ETC-Hauptseite/MRS/Microsoft Word - eccar_10punktgraz_juni06.PDF) (11.6.2007).

231 Finnland/1233/2006 (1.1.2007).

232 Verordnung (2006:260) über Antidiskriminierungsklauseln in öffentlichen Aufträgen <http://lagen.nu/2006:260> (11.6.2007).

rem in die öffentlichen Aufträge der Städte Stockholm, Malmö und Botkyrka aufgenommen.

Auch im **Vereinigten Königreich** wurde immer stärker erkannt, dass die öffentliche Auftragsvergabe einen Beitrag zur Förderung der Beschäftigung ethnischer Minderheiten leisten kann. Anfang 2006 startete die Ethnic Minority Employment Task Force (Task Force „Beschäftigung ethnischer Minderheiten“) für eine begrenzte Anzahl von Aufträgen im Rahmen des Vertragsverwaltungsprozesses eine Initiative zur Förderung der Gleichbehandlung ungeachtet der Rasse oder ethnischen Herkunft bei den Lieferanten.<sup>233</sup> Die Task Force wurde dabei vom Dachverband der britischen Industrie (Confederation of British Industry, CBI) und vom Gewerkschaftskongress (Trades Union Congress, TUC) unterstützt.

### 3.10.6. Anonyme Lebensläufe

In **Frankreich** wurde 2006 in zwei voneinander unabhängigen Forschungsstudien bestätigt, dass der Name eines Bewerbers das wichtigste der erfolgsscheidenden Kriterien darstellt.<sup>234</sup> Angesichts der zunehmenden Sensibilisierung für dieses Phänomen unternahm der Senat im März 2006 einen Versuch, das Gesetz zur Chancengleichheit (31.3.2006) dahin gehend zu ändern, dass Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern anonyme Lebensläufe akzeptieren müssen.<sup>235</sup> Dieser Vorstoß wurde von der Regierung nicht unterstützt. Dennoch akzeptierten einige Unternehmen in Frankreich freiwillig anonyme Lebensläufe. Das Software-Unternehmen Norsys führte im Januar 2006 ein System zur anonymen Auswahl von Lebensläufen ein. Hierzu wurden Angaben wie Name, Anschrift, Alter, Geschlecht und über 15jährige Erfahrung sowie das Foto aus den Lebensläufen entfernt, die an die Personalverantwortlichen gesendet wurden. Auf der Website von Norsys befindet sich ein Muster eines anonymen Lebenslaufes, das sich die Bewerber herunterladen können.

Im April 2006 richtete der für Chancengleichheit zuständige französische Minister eine neue Website ein,<sup>236</sup> die Vielfalt und Beschäftigung gewidmet ist und auf der anonyme Lebensläufe verwendet werden. Diese Initiative lädt Unternehmen dazu ein, ihre Stellenangebote auf der Website auszuschreiben, die das Logo „Pro-Diversité“ [„Pro Vielfalt“] erhält. Das Ziel besteht darin, Personalverantwortliche und Bewerber aus benachteiligten Bezirken auf der Grundlage von Lebensläufen zusam-

233 Ethnic Minority Employment Task Force (2006), *Second Annual Report* [Zweiter Jahresbericht], verfügbar unter: [http://www.emetaskforce.gov.uk/pdf/annual\\_report\\_final\\_180106.pdf](http://www.emetaskforce.gov.uk/pdf/annual_report_final_180106.pdf) (11.6.2007).

234 BVA/ODT, *La diversité en entreprise* (Meinungsumfrage unter 1 405 Arbeitnehmern im öffentlichen und privaten Sektor zwischen dem 13.1.2006 und dem 28.1.2006); APEC (2006) *Recrutement cadre: sélectionner sans discriminer*.

235 Die Regierung teilte die Ansicht der Sozialpartner, dass anonyme Lebensläufe die Einstellungsfreiheit beeinträchtigen würden. „Der anonyme Lebenslauf wird entsprechend dem Antrag der Sozialpartner getestet“, erklärte der für Beschäftigung zuständige Minister und bestätigte damit, dass der anonyme Lebenslauf nicht vom Tisch sei. Quelle: Le Monde 18.10.2006. <http://abonnes.lemonde.fr/web/article/0,1-0@2-3226,36-824721,0.html?xtor=RSS-3208> (18.10.2006).

236 <http://www.diversite-emploi.com/> (11.6.2007).

menzubringen, in denen weder der Name noch die Herkunft oder Anschrift des Bewerbers enthalten sind. Auf diese Weise soll eine Einstellung auf Basis der Qualifikation der Bewerber gewährleistet werden.

In **Belgien** wurde im Jahr 2006 vom Minister für den öffentlichen Dienst und Chancengleichheit eine Lobbykampagne zur Förderung der Vielfalt im Öffentlichen Dienst der Föderation gestartet. Eine der Initiativen im Rahmen dieser Kampagne verfolgte das Ziel, mehr Personen ausländischer Herkunft im Öffentlichen Dienst der Föderation zu beschäftigen, und bestand daher in der Einführung anonymer Lebensläufe für alle Bewerber um freie Stellen sowohl für Zeitbedienstete als auch für Vertragsbedienstete.<sup>237</sup> Im Rahmen einer von der Regierung in **Schweden** durchgeführten Untersuchung wurde empfohlen, dass bei Einstellungen im öffentlichen Sektor zumindest auf freiwilliger Basis anonyme Bewerbungen verwendet werden sollten.<sup>238</sup> Dazu hat die Regierung beschlossen, in sieben Regierungsbehörden ein Projekt mit anonymen Bewerbungen durchzuführen.<sup>239</sup> Damit soll bewertet werden, ob anonyme Bewerbungen die ethnische Vielfalt wirksam fördern. Auch in einigen Stadtverwaltungen werden anonyme Bewerbungen getestet.

### 3.10.7. Politische Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt

In **Belgien** hat die Regierung der Region Brüssel-Hauptstadt im Juli 2006 beschlossen,<sup>240</sup> drei Beauftragte für Vielfalt einzustellen, deren Aufgabe es ist, die Umsetzung der Charta der Vielfalt für die Region Brüssel-Hauptstadt zu überwachen. Im Jahr 2006 hat das Zentrum für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung mit Sitz in Brüssel in Zusammenarbeit mit „Business and Society“ (belgisches Netz zur Förderung sozial verantwortungsvoller Unternehmen, dem 41 Organisationen angehören) fünf Rundtischgespräche zum Thema Chancengleichheit und Vielfalt veranstaltet.<sup>241</sup> Nach Abschluss aller Rundtischgespräche sollte ein Handbuch über Diversitätsmanagement für alle Akteure auf dem Arbeitsmarkt – Politiker, Sozialpartner, NRO und Privatunternehmen – veröffentlicht werden.

In **Deutschland** gewinnen auf Vielfalt ausgerichtete Initiativen zunehmend an Bedeutung. Beispielsweise haben die Unternehmen Deutsche Bank, Daimler Chrysler, Deutsche BP und Deutsche Telekom im Dezember 2006 gemeinsam eine Charta der Vielfalt unterzeichnet, in der sie sich zur Förderung der Vielfalt in ihren Unternehmen verpflichten. Zu den Grundsätzen der Charta gehört eine Be-

237 [http://www.christiandupont.be/Page\\_Generale.asp?DocID=8257](http://www.christiandupont.be/Page_Generale.asp?DocID=8257) (10.10.2006).

238 Anonymitetsutredningen (2006), *Avidentifiera jobbansökningar – en metod för mångfald*, SOU 2005:115, Stockholm: Fritze.

239 <http://www.sweden.gov.se/sb/d/140/fromdepartment/107/page/3> (7.9.2006).

240 Im Rahmen des Pact Territorial pour l'Emploi/Territoriaal Pact voor Werkgelegenheid – siehe <http://www.pactbru.irisnet.be/> (10.10.2006).

241 Weitere Informationen unter: <http://www.businessandsociety.be> (4.10.2006).

wertung der internen Personalprozesse, damit sichergestellt wird, dass diese Prozesse die vielfältigen Talente der Mitarbeiter berücksichtigen. Weitere Grundsätze sind die positive Anerkennung und Anwendung von Vielfalt innerhalb und außerhalb des Unternehmens sowie die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für den Fortschritt, den ein Unternehmen bei der Förderung der Vielfalt erreicht. Die Vertreter der vier Unternehmen haben vor, „bewährte Praktiken“ mit anderen Unternehmen auszutauschen, und erwarten, dass weitere Unternehmen der Initiative beitreten.<sup>242</sup> Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration ist die Koordinatorin der Initiative.

In **Frankreich** nimmt das Bewusstsein über die Vielfalt ebenfalls zu. Auf die neue offizielle Website für Vielfalt in der Arbeitswelt<sup>243</sup> wurde bereits aufmerksam gemacht (siehe Abschnitt 3.10.6). Im Jahr 2006 hatte der neue französische Generalstabschef der Armeen (*chef d'état major*) öffentlich sein Bedauern darüber zum Ausdruck gebracht, dass unter den Offizieren keine Minderheiten sichtbar seien. Er erklärte gegenüber der Presse, dass die Armee ein Spiegel des französischen Volkes sein sollte und dass er darauf achten werde.<sup>244</sup> Im März 2006 gaben die Verantwortlichen von France Télévisions ihren Plan bezüglich der Vielfalt für die öffentlich-rechtlichen Fernsehsender bekannt. Dieser Plan sieht Folgendes vor: Ermutigung der Intendanten und Produzenten, die soziale Vielfalt in Frankreich sowohl bei der Besetzung der Schauspieler als auch der Techniker zu berücksichtigen, Zusammenarbeit mit dem *Centre National de la Cinématographie* (französische Filmförderanstalt), um Projekte zur Förderung des sozialen Zusammenhalts ins Leben zu rufen, Vergabe von Stipendien an Angehörige von Minderheiten zur Förderung ihrer Ausbildung als Autoren, Zulassung der Produktion eigener Spielfilme durch *Réseau France Outre-mer* (RFO), die Rundfunk- und Fernsehanstalt für die Überseeterritorien Frankreichs, sowie Veranstaltung von Sendungen und Diskussionen an Schulen in den so genannten ZEP (*zone d'éducation prioritaire*), den bildungspolitischen Schwerpunktgebieten in benachteiligten Gegenden. Eine Bewertung dieser verschiedenen Maßnahmen sollte im März 2007 erfolgen.

Ebenfalls in **Frankreich** unterzeichneten alle Arbeitgeberverbände und vier Gewerkschaften (CFDT, FO, CFTC und CGT) im Oktober 2006 nach neunmonatigen Verhandlungen eine Vereinbarung über die Vielfalt in Unternehmen.<sup>245</sup> (Die Gewerkschaft CFE-CGE unterzeichnete nicht.) Diese Vereinbarung erkennt das Recht an, anders zu sein, und hat das Ziel, Nichtdiskriminierung und das Recht der Arbeitnehmer auf Gleichbehandlung ungeachtet der Herkunft zu gewährleisten.

In **Italien** wurde im Jahr 2006 von einer Maßnahme zur Förderung des Diversitätsmanagement berichtet. Es handelte sich um den von der italienischen

242 Diversity als Chance – die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland. Bis Mai 2007 hatten 72 Organisationen des privaten und öffentlichen Sektors die Charta unterzeichnet. <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2006/12/2006-12-20-ib-charta-vielfalt-wie-geht-es-weiter.html> (26.5.2007).

243 <http://www.diversite-emploi.com/> (11.6.2007).

244 J. D. Merchet (2006), „Le chef d'état-major de l'armée de terre veut des officiers plus colorés“ in: *Libération* (23.9.2006), verfügbar unter: <http://www.liberation.fr/actualite/politiques/206297.FR.php> (11.6.2007).

245 Der Wortlaut der Vereinbarung ist verfügbar unter: [http://www.medef.fr/medias/files/101419\\_FICHER\\_0.pdf](http://www.medef.fr/medias/files/101419_FICHER_0.pdf) (12.6.2007).

Gleichstellungsbehörde UNAR geförderten Schulungskurs „Kulturelle Vielfalt als Ressource“ für den Hotel- und Tourismussektor, der speziell für das Verwaltungspersonal des Cavalieri Hilton Hotel in Rom veranstaltet worden war.<sup>246</sup> Die Zielsetzung dieses Kurses besteht in der Förderung der kulturellen Vielfalt am Arbeitsplatz, der Schulung von Führungskräften im Umgang mit diskriminierendem Verhalten und der Vermeidung von Praktiken der Ausgrenzung oder Belästigung.

### 3.10.8. Maßnahmen der Gewerkschaften

Die Gewerkschaften sind zunehmend davon überzeugt, dass Maßnahmen zur Förderung der personellen Vielfalt Nutzen bringen. In **Irland** hat SIPTU, die Gewerkschaft für Dienstleistungen, Industrie, Handwerk und Technik (Services, Industrial, Professional and Technical Union), Schulungsmaßnahmen zur Sensibilisierung ihrer Funktionäre und Vertrauensleute für die personelle Vielfalt eingeleitet.<sup>247</sup> Für den Internationalen Tag zur Beseitigung der Rassendiskriminierung am 21.3.2006 haben SIPTU und der irische Gewerkschaftskongress ICTU (Irish Congress of Trade Unions) zwei Veröffentlichungen herausgegeben: „Diversity in the Workplace – a Guide for Shop Stewards“ (Vielfalt am Arbeitsplatz – ein Leitfaden für Vertrauensleute)<sup>248</sup> und „Guidelines for Combating Racism and Planning for Diversity“ (Richtlinien für die Bekämpfung von Rassismus und die Planung der Vielfalt).<sup>249</sup>

Die Gewerkschaften haben sich außerdem zusammen mit der Regierung an Initiativen für das Diversitätsmanagement beteiligt. In der flämischen Region **Belgiens** arbeitet die flämische Regierung im Bereich der Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt eng mit den Gewerkschaften ACV, ABVV und ACLVB zusammen. Sie leistet finanzielle Unterstützung für Diversitäts-Berater in den Gewerkschaften, deren Aufgabe die Sensibilisierung und Beratung im Bereich von Maßnahmen zur Förderung der personellen Vielfalt in der Gewerkschaft und am Arbeitsplatz ist. Im Rahmen seiner aktuellen Politik zur Förderung der personellen Vielfalt erklärte der flämische Arbeitsminister im Mai 2006, dass er mit den Gewerkschaften übereingekommen sei, die Zahl der Diversitäts-Berater in Flandern von 12 auf 24 zu erhöhen.

In **Dänemark** hat das vom dänischen Gewerkschaftsbund (Landsorganisationen, LO) eingerichtete Wissenszentrum für Integration (FVI)<sup>250</sup> zum Teil gemeinsam mit größeren Arbeitgebern des privaten und öffentlichen Sektors ver-

246 UNAR, *Un anno di attività contro la discriminazione razziale. Rapporto 2005. Relazione al presidente del consiglio dei ministri sull'attività svolta dall'ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali*, Rom: Ministero per le Pari Opportunità, S. 109-110.

247 K. Glackin, D. Joyce (2006), „SIPTU/ICTU Launch Publications“, in: Spectrum, The Journal of the National Consultative Committee on Racism and Interculturalism, Issue 11: May 2006, S. 11-12, verfügbar unter: <http://www.nccri.ie/pdf/Spectrum11.pdf> (12.6.2007).

248 <http://www.siptu.ie> (12.6.2007).

249 <http://www.siptu.ie> (12.6.2007).

250 <http://www.fvi.dk> (12.6.2007).

schiedene Anstrengungen unternommen, um die ethnische Gleichbehandlung und Vielfalt im privaten und öffentlichen Sektor des Arbeitsmarktes zu fördern. Das letzte Projekt machte zunächst deutlich, dass Vertrauensleute mit Migrationshintergrund im Vergleich zu ihrem Anteil an der Erwerbsbevölkerung unterrepräsentiert sind, und führte anschließend besondere Schulungen für Einwanderer durch, die mehr über die Gewerkschaftsbewegung erfahren und aktive Vertreter werden wollten.<sup>251</sup>

In **Belgien** veröffentlichte die Gewerkschaft ABVV/FGTB ein Handbuch über Rechtsinstrumente und rechtliche Schritte gegen Diskriminierung in belgischen Unternehmen. Der Titel lautet: *Discriminations, non merci!/Discriminatie, neen bedankt!* (Diskriminierung, nein danke!). Dieses Handbuch unterstützt Opfer, Aktivisten und Gewerkschaftsvertreter bei ihren Klagen gegen diskriminierende Behandlung. Gleichzeitig enthält es eine Übersicht über die Aktivitäten, die der ABVV/FGTB in diesem Bereich auf Bundes- und regionaler Ebene sowie lokal auf Unternehmensebene unternimmt.<sup>252</sup>

In **Irland** führte die Homeless Agency, eine Einrichtung für Obdachlose, eine Forschungsstudie<sup>253</sup> durch, nachdem festgestellt wurde, dass eine steigende Zahl von Personen aus den zehn neuen Mitgliedstaaten (EU-10) Dienstleistungen für Obdachlose in Anspruch nahmen, was vermutlich auf die Bedingung bezüglich des gewöhnlichen Wohnsitzes zurückzuführen ist (siehe Abschnitt 3.4). Im Rahmen dieser Studie wurde festgestellt, dass die Gründe für Armut und Obdachlosigkeit unter EU-10-Bürgern in Irland oft auf Ausbeutung der Arbeitnehmer und falsche Versprechen der Arbeitsvermittlungsagenturen in Polen oder Irland zurückzuführen sind. Als Reaktion auf das Problem der Ausbeutung von Wanderarbeitnehmern nahm die irische Gewerkschaft für Dienstleistungen, Industrie, Handwerk und Technik SIPTU polnische und litauische Organisatoren in das Personal ihrer Organisationsstelle auf. Zusammen mit den Funktionären und Aktivisten der Gewerkschaft waren diese Organisatoren aktiv an der Einstellung und Zuweisung von Wanderarbeitnehmern beteiligt. Zu den Aufgaben der Organisatoren gehörten Reisen in die Herkunftsländer, wo sie die Menschen im Voraus über mögliche Probleme informierten.<sup>254</sup>

251 <http://www.ugebreveta4.dk/smcms/Ugebrevet/10046/11901/11917/11930/Index.htm> (13.10.2006).

252 „Nous ne produisons pas des dessins animés“, in: *Agenda interculturel*, 243, Mai 2006, S. 20-21, französische Version verfügbar unter: <http://www.fgtb.be/PDF/fr/documents/2006/Discrimination/Discrimination.pdf> (10.10.2006), niederländische Version verfügbar unter: <http://www.abvv.be/PDF/nl/documents/2006/Discriminatie/Discriminatie.pdf> (10.10.2006).

253 Homeless Agency (2005), *Away from home and homeless: Quantification and profile of EU10 Nationals using homeless services and recommendations to address their needs* [Weg von zu Hause und obdachlos: Quantifizierung und Profil von EU-10-Bürgern, die Dienstleistungen und Empfehlungen für Obdachlose benötigen und in Anspruch nehmen], verfügbar unter: <http://www.homelessagency.ie/downloads/publications/101.pdf> (5.5.2006).

254 Gespräch mit dem Organisator auf nationaler Ebene von SIPTU (15.9.2006).

### 3.10.9. Verbesserung des Zugangs zu Arbeitsplätzen im öffentlichen Sektor

Einige positive Initiativen sind für bestimmte Mitgliedstaaten wichtiger als für andere, weil die Rahmenbedingungen unterschiedlich sind, beispielsweise in welchem Maße „gesetzliche Diskriminierung“ Nichtstaatsangehörige von bestimmten Beschäftigungsbereichen ausschließt (siehe Abschnitt 3.9). Wie bereits erwähnt, kann die fehlende Staatsbürgerschaft in **Estland** ein Hindernis für die Beschäftigung sein, vor allem im öffentlichen Sektor. Daher können Projekte, die auf eine schnellere Einbürgerung abzielen, in Bezug auf die Gleichbehandlung von Angehörigen der Minderheiten und der Mehrheit auf dem Arbeitsmarkt als positiv betrachtet werden. Im Frühjahr 2006 wurde ein neues Projekt zur Förderung der Einbürgerung von Personen mit undefinierter Staatsbürgerschaft ins Leben gerufen, das staatenlose, in Estland ansässige Personen auf einen Einbürgerungstest vorbereitete, in dem das Wissen über die Verfassung und das Einbürgerungsgesetz geprüft wird.<sup>255</sup> Für den Zeitraum 2006-2007 sollten 10 000 staatenlosen Personen kostenlose Schulungen bereitgestellt werden. Bis Oktober 2006 hatten 418 Personen die Schulungen abgeschlossen.<sup>256</sup>

Die Tatsache, dass in **Irland** für die Einstellung bei der irischen Polizei *An Garda Síochán* gute Kenntnisse der irischen und englischen Sprache nachgewiesen werden mussten, wurde als Einstellungshindernis für ethnische Minderheiten anerkannt. Im Jahr 2005 kündigte der Minister für Justiz, Gleichberechtigung und Rechtsreform an, dass diese Anforderung ersetzt werden würde und künftig eine Qualifikation in zwei Sprachen, von denen mindestens eine Irisch oder Englisch sein muss, gefordert werde. Diesen Änderungen gingen Beratungen mit einer Reihe von Regierungsstellen, repräsentativen *Gárda*-Vereinigungen, Vertretern ethnischer Minderheitengruppen und dem National Consultative Committee on Racism and Interculturalism (NCCRI, Nationaler Beratungsausschuss für Rassismus und interkulturelle Angelegenheiten) voraus. Parallel dazu wurde eine Sensibilisierungskampagne durchgeführt, um sicherzustellen, dass die ethnischen Minderheitengruppen sich der vorgeschlagenen Änderung bewusst waren. Für alle Bewerber, die keine Qualifikation in Irisch vorweisen können, müssen nach der Einstellung noch Irischkurse angeboten werden, weil die Öffentlichkeit weiterhin das Recht hat, mit der *Gárda* auf Irisch zu kommunizieren. Derzeit finden noch Beratungen zu Fragen der Kleiderordnung, Religion und Integration innerhalb der *Gárda* statt.

255 Non-Estonians' Integration Foundation [Integrationsstiftung der Nichtestonien] (2006), *Informationen vom 29.9.2006*, verfügbar unter: <http://www.meis.ee> (1.10.2006).

256 Darüber hinaus wurden die Einbürgerungsverfahren für in Estland ansässige ehemalige Sowjetbürger durch die Änderungen des Einbürgerungsgesetzes vom 15. Juni 2006 (Estland, RT I 2006, 29, 224) um weitere sechs Monate verkürzt.

### 3.10.10. Religion

In **Österreich** wurden die Leitlinien<sup>257</sup> für die Behandlung religiöser Minderheiten im Wehrdienst so angepasst, dass sie Bestimmungen für Speisen, Gebetszeiten und Gebetsräume, die Teilnahme an religiösen Veranstaltungen sowie die Freistellung an religiösen Feiertagen enthalten. Darüber hinaus sind Ausnahmen in Bezug auf das Tragen von religiösen Kopfbedeckungen, Bärten und Haupthaar gestattet.<sup>258</sup>

In **Deutschland** hat die Commerzbank in Frankfurt/Main auf den Vorschlag eines muslimischen Mitarbeiters hin einen „Ruheraum“ eingerichtet, der unter anderem von muslimischen Mitarbeitern als Gebetsraum genutzt werden kann.<sup>259</sup> Auch die Deutsche Bank richtet im Rahmen ihrer Strategie zur Förderung der Vielfalt eigene, konfessionsunabhängige Gebets- und Andachtsräume für Mitarbeiter aller Glaubensrichtungen ein.<sup>260</sup>

In **Schweden** gab es 2006 zwar keine bedeutenden neuen Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund der Religion am Arbeitsplatz, aber der Ombudsmann gegen ethnische Diskriminierung war im Zusammenhang mit einer Beschwerde erfolgreich, bei der es um den Wunsch ging, bei der Arbeit ein Kopftuch zu tragen. Die schwedische Polizei hat in ihren Plan für Vielfalt (*Mångfaldsplan*) das Recht der Polizeibeamten auf das Tragen eines Turbans, eines Kopftuchs oder einer jüdischen Kippa während der Arbeit aufgenommen.<sup>261</sup>

Im November 2005 veröffentlichte die Beratungs-, Schlichtungs- und Schiedsstelle ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service) im **Vereinigten Königreich** eine Broschüre, die Arbeitnehmer und Arbeitgeber über die Einführung der Verordnungen zur Gleichstellung im Beschäftigungsbereich bezüglich der Merkmale Religion und Weltanschauung (Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003) informierte, die am 2.12.2003 in Kraft getreten waren.<sup>262</sup> Die Broschüre veranschaulicht anhand von Beispielen die Rechte der Arbeitnehmer und die Art und Weise, wie Arbeitgeber religiösen Wünschen Rechnung tragen sollten. Die Broschüre betont, dass Arbeitgeber die ethnischen und religiösen Hintergründe der Mitarbeiter überwachen sollten, auch wenn dies im privaten Sektor nicht obligatorisch ist. Darüber hinaus empfiehlt sie Arbeitgebern, Aus-

257 Diese Leitlinien wurden vom Bundesministerium für Landesverteidigung im Jahr 2004 erlassen: Österreich/Bundesministerium für Landesverteidigung, 65. Dienstbetrieb; Behandlung religiöser Minderheiten – Einberufung und Verwendung; zusammenfassende Richtlinien – Neufassung, GZ S93109/7-FGG1/2004, VBl 165/2004 (16.6.2004).

258 Österreich/Bundeskanzleramt (2006a), *Rückmeldung zum Informationersuchen Focal Point 2006*, Wien, unveröffentlichtes Manuskript, S. 14. Der Anlaufstelle wurden keine weiteren Einzelheiten bekannt gegeben.

259 Die Absicht, das Konzept der Vielfalt ausdrücklich auf ethnische und religiöse Vielfalt auszudehnen, ist bei der Commerzbank Frankfurt relativ neu und wird künftig weiter gefördert werden. (Telefongespräch mit Barbara David, der Leiterin des Zentralen Stabs Personal/Diversity bei der Commerzbank am 31.7.2006); K. Dillmann (2006), „Ford lebt Diversity voll aus“, in: *AiD, Integration in Deutschland*, 22, 2/06, S. 6.

260 Informationen (auf Anfrage) von der Abteilung Global Diversity, Deutsche Bank, am 20.8.2006. Siehe [http://www.db.com/careers/de/files/DB\\_Diversity\\_Broschure\\_DEU.pdf](http://www.db.com/careers/de/files/DB_Diversity_Broschure_DEU.pdf) (26.5.2006).

261 M. Wising (2006), „Poliser får bära turban“, in: *Tidningen Svensk Polis* (9.3.2009).

262 Advisory, Conciliation and Arbitration Service (2005), *Religion or Belief and the Workplace: A guide for employers and employees* [Religion oder Weltanschauung und der Arbeitsplatz: Ein Leitfaden für Arbeitgeber und Arbeitnehmer], London: ACAS, verfügbar unter: [http://www.acas.org.uk/media/pdf/f/l/religion\\_1.pdf](http://www.acas.org.uk/media/pdf/f/l/religion_1.pdf) (12.6.2007).

trittsgespräche zu führen, um mögliche Probleme bezüglich religiöser Diskriminierung von Mitarbeitern festzustellen.

### 3.10.11. Maßnahmen in Bezug auf Roma

Im Jahr 2004 begann die staatliche Arbeitsvermittlung in **Bulgarien**, die Beschäftigungsstrategie für arbeitslose Roma umzusetzen, um die staatlichen Arbeitsvermittlungsdienstleistungen für Roma zu verbessern.<sup>263</sup> In den staatlichen Arbeitsämtern wurden 2005 insgesamt 40 Informations- und Aufnahmestellen eröffnet, die Zugang zu Informationen über Arbeitsmöglichkeiten, Beschäftigungsprogrammen der Regierung, Bedingungen für die Beschäftigung im Ausland usw. gewähren. Außerdem wurden die Mitarbeiter der Arbeitsämter in Regionen mit Roma-Bevölkerung im Umgang mit der Roma-Minderheit geschult. Gemäß dem Plan von 2006 werden 1 180 Personen an Aktivitäten zur Förderung der Existenzgründung beteiligt. Im Jahr 2005 stellten die staatlichen Arbeitsämter weitere zwei Roma ein, sodass jetzt insgesamt 14 Mitarbeiter der Arbeitsvermittlung Roma sind.

In der **Tschechischen Republik** richtet sich das Projekt „Minibus“ an Langzeitarbeitslose und von sozialer Ausgrenzung gefährdete Personen, vor allem Roma. Das Ziel ist die Errichtung eines Netzes aus regionalen Arbeitsagenturen, die Arbeitsmethoden und Datenbanken potenzieller Arbeitgeber und Kunden gemeinsam nutzen und Personalberater einsetzen. Schulungsangebote für Kunden werden auf Basis der Anforderungen der Arbeitgeber bereitgestellt, und die Datenbanken ermöglichen einen Abgleich der Anforderungen von Kunden und Arbeitgebern. Ein Teil des Projekts erfordert die Zusammenarbeit mit Stadtverwaltungen. Das Projekt wird von der europäischen Initiative EQUAL finanziert und vom Roma-Zentrum durchgeführt.<sup>264</sup>

In **Finnland** wird das Projekt „Romanies out to work – Forward with Open Minds“ (Arbeit für Roma – unvoreingenommen in die Zukunft) ebenfalls vom europäischen Programm EQUAL finanziert.<sup>265</sup> Zu den Zielgruppen gehören arbeitslose Roma, die bereits eine berufliche Qualifikation haben, und Kosovo-Roma, die in der Region Jyväskylä leben. Das Projekt soll die Beschäftigungsmöglichkeiten der Roma in der Region Jyväskylä fördern, Ausgrenzung verhindern, Vorurteile abbauen und eine Änderung der Haltung der Mehrheitsbevölkerung herbeiführen. Die federführende Organisation ist das Centre for Social and Health Services, Office of Rehabilitative Social Work and Social Security (Zentrum für soziale und Gesundheitsdienstleistungen, Amt für rehabilitative Sozialarbeit und soziale Sicherheit) der Stadt Jyväskylä. Über das Projekt wurden unter anderem Stellen und Praktika im Bereich Ausbildung und Jugendarbeit, im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen und im Gesundheitswesen sowie in der Reinigungs- und anderen Dienstleistungsbranchen vermittelt.

263 Schreiben des stellvertretenden Geschäftsführers der staatlichen Arbeitsvermittlung an das Zentrum für Demokratiestudien (13.9.2006).

264 <http://www.drom.cz> (12.6.2007).

265 <http://www.equal.fi/default.asp?sc3=3507&sc2=3709&sc=3756> (16.10.2006).

In **Rumänien** haben öffentliche Arbeitgeber gemäß der Regierungsstrategie zur Verbesserung der Situation der Roma<sup>266</sup> damit begonnen, den Roma Arbeitsplätze beispielsweise bei der Polizei zur Verfügung zu stellen. Roma-Experten sind jetzt auch in kommunalen Verwaltungen, als Gesundheits- und Schulmediatoren sowie in Regionalbüros eingegliedert. Als Fortsetzung dieser Strategie wurden mehrere allgemeine Pläne für Maßnahmen zur Umsetzung der Strategie, Pläne für jeden größeren Bereich (Gesundheit, Beschäftigung, Wohnungswesen und Bildung) sowie Pläne auf Kreis- und kommunaler Ebene umgesetzt. Auf kommunaler Ebene wurden Protokolle und Verträge zwischen den lokalen Behörden<sup>267</sup> und Roma-NRO unterzeichnet. Projekte zur Entwicklung von Roma-Humanressourcen sowie Einkommen schaffende Projekte für Roma-Gemeinschaften sind in Planung. Diese Projekte umfassen Jobmessen für Roma, Wohnwagen für die Beschäftigung von Roma und Berufsbildungsprogramme, die von den Roma-NRO und den lokalen Arbeitsämtern gemeinsam durchgeführt werden. Einige der Behörden auf Kreisebene statten den Roma-Gemeinschaften regelmäßige Besuche ab und informieren sie über solche Möglichkeiten.

In **Spanien** wurden dem letzten Bericht über die Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Programm „Acceder“<sup>268</sup> (Dezember 2005) zufolge die Erwartungen zu Beginn des Programms (2000) weit übertroffen: Anstelle der erwarteten 15 000 Personen wurden tatsächlich 28 231 Personen kontaktiert, von denen 68 Prozent Roma sind. Das bedeutet, dass etwa ein Drittel der vom Programm unterstützten Personen einen Arbeitsplatz gefunden hat. Bei 30 Prozent davon handelte es sich um die erste Stelle. Etwas mehr als die Hälfte der unterstützten Personen waren Frauen. Das Programm ist durch ein Netz von 45 Anlaufstellen in fast allen autonomen Gemeinschaften vertreten.

Zu den bewährten Praktiken in **Spanien** gehört außerdem eine Initiative der in Barcelona ansässigen Vereinigung von Roma-Frauen mit dem Namen *Drom Kotar Mestipen*. Diese Initiative beinhaltet den Schulungsplan *Romí Pa o Chalavipén*<sup>269</sup>, der Roma-Frauen als Aufsichtspersonen während der Mahlzeiten an Schulen ausbildet, die von Roma-Schülern besucht werden. Auf diese Weise haben die Jungen und Mädchen mit Roma-Hintergrund erwachsene Bezugspersonen, die ihrer eigenen ethnischen Gruppe angehören. Die Vereinigung der Roma-Frauen bietet kostenlose Schulungskurse mit flexiblen Zeiten an, wobei die Kinder der Roma-Frauen während deren Teilnahme an einem Kurs kostenlos betreut werden. Dieser Kurs wird von der katalanischen Regierung unterstützt (die ein offizielles Zeugnis ausstellt) und war ein voller Erfolg: Alle Frauen fanden eine Beschäftigung in Schulen im Ballungsgebiet von Barcelona. Diese Initiative ist erst der Anfang. Langfristig sollen Roma-Frauen in allen Beschäftigungsbereichen vertreten sein.

266 Siehe Rumänien/Regierungsbeschluss 522/2006 betreffend die Änderung und Anpassung des Regierungsbeschlusses 430/2001 über die Strategie der rumänischen Regierung zur Verbesserung der Situation der Roma (19.4.2006), verfügbar unter: <http://www.anr.gov.ro/strategia-anr/> (23.6.2006).

267 Präfekt, lokale Ämter für Beschäftigung usw.

268 Fundación Secretariado Gitano (2005/2006), „Programa Acceder: Balance a diciembre de 2005“, in: *Gitanos. Pensamiento y Cultura*, Vol. Dezember 2005/Januar 2006, Nr. 32/33, verfügbar unter: <http://www.gitanos.org/upload/73/74/dossier.pdf> (31.5.2006).

269 Asociación Gitana de Mujeres Drom Kotar Mestipen, <http://www.dromkotar.org> (13.6.2006).

## 4. Rassismus und Diskriminierung im Wohnungswesen und Initiativen zu deren Vermeidung

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die Entwicklungen bezüglich Rassismus und Diskriminierung im Wohnungswesen, wobei besonderes Augenmerk auf den Verantwortlichen und Beschwerden wegen Diskriminierung liegt. Die Anzahl der Beschwerden, die bei den speziellen Stellen und NRO eingegangen sind, lassen nach wie vor kaum einen Trend erkennen. Der Einfluss und die Ergebnisse der speziellen Stellen variieren je nach Land, und eine größere oder geringere Anzahl von Beschwerden lässt nicht unbedingt einen Rückschluss auf das tatsächliche Ausmaß der Diskriminierung zu. Dennoch lässt sich feststellen, dass in Ländern, die eine zuverlässige Datenerhebung vornehmen, die Anzahl der Beschwerden wegen Diskriminierung im Wohnungswesen stagniert, ohne dass sich ein rückläufiger Trend abzeichnet. Ein Anstieg der Vorfälle von Diskriminierung lässt sich zwar durch die bessere Überwachung und die stärkere Sensibilisierung der Zielgruppen erklären, allerdings tun sich manche Mitgliedstaaten schwer, ein offenbar tief sitzendes Problem in den Griff zu bekommen. In vielen Fällen belegen Forschungsergebnisse, dass das Ausmaß der Diskriminierung im Wohnungswesen besorgniserregend ist.

Insbesondere wird die unsichere Wohnsituation der Roma in vielen Mitgliedstaaten mit Sorge betrachtet. Unangemessener Wohnraum in Kombination mit hoher Arbeitslosigkeit hält die Roma-Bevölkerung in einem Teufelskreis aus Segregation und sozialer Ausgrenzung gefangen, den die Mitgliedstaaten bislang offenbar nicht durchbrechen konnten. Dennoch stehen den Mitgliedstaaten einige Wege offen, wie sie bei der Bekämpfung des Problems Fortschritte erzielen können. Vertreibungen aus nicht regulären Wohnungen sollten nur erfolgen, wenn alternativer Wohnraum zur Verfügung gestellt wird.

## 4.1. Entwicklungen in der Erhebung von Daten zur Diskriminierung im Wohnungswesen in den Mitgliedstaaten

Im Allgemeinen hat sich die Datenerhebung nicht wesentlich verbessert. In vielen Ländern ist die offizielle Evidenzbasis noch dürftig und generell nicht mit den Forschungsergebnissen zu dem Thema konsistent. Die relativ geringe Anzahl von Beschwerden, die bei offiziellen Stellen in verschiedenen Ländern eingegangen ist, steht im Gegensatz zu dem hohen Prozentsatz der Befragten, die im Rahmen einer Umfrage angeben, dass sie auf dem Wohnungsmarkt diskriminiert wurden. Möglicherweise wissen die Opfer nicht, wo sie ihre Beschwerde einreichen können (oder haben keinen Zugang zu den geeigneten Kanälen). Dieser Bericht enthält Beispiele, die vermuten lassen, dass ein Bereich der verdeckten Diskriminierung existiert, der nicht vor die Gerichte kommt.

Nichtsdestotrotz verfügen verschiedene Länder über einige neue Quellen für die Erhebung von Daten zu Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft sowie über einige neue Mechanismen, die eine verbesserte Datenerhebung ermöglichen. In **Italien** wurde der erste größere Bericht des Büros gegen die Diskriminierung aus Gründen der Rasse (UNAR) im Jahr 2006 veröffentlicht. Der Bericht enthält Daten zu Diskriminierungsbeschwerden, die unter der gebührenfreien Rufnummer von UNAR eingegangen sind, sowie eine Aufschlüsselung entsprechend den wichtigsten sozialen Variablen.<sup>270</sup> Diese Daten zeigen, dass das Wohnungswesen häufig Anlass zu Beschwerden gibt (siehe Abschnitt 4.3.1). Ebenfalls im Jahr 2006 haben die **deutschen** Antidiskriminierungsstellen in Köln,<sup>271</sup> Hannover,<sup>272</sup> München<sup>273</sup> und Berlin<sup>274</sup> die Fälle ihrer Beratungsdienste analysiert und Zahlen in Bezug auf Beschwerden wegen Diskriminierung im Wohnungswesen veröffentlicht. Des Weiteren wurde beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine neue Antidiskriminierungsstelle des Bundes eingerichtet, die jedoch bislang noch keine Daten veröffentlicht hat. In den neun Bundesländern Österreichs wurden kürzlich Anlaufstellen zur Bekämpfung von Diskriminierung eingerichtet und Gleichbehandlungsbeauftragte eingesetzt.<sup>275</sup> Die Anlaufstellen und Beauftragten nehmen Beschwerden wegen Diskriminierung aus allen Gründen, die in den Anwendungsbereich der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse fallen, entgegen. Allerdings liegen derzeit noch keine Berichte über Beschwerden wegen Diskriminierung im Wohnungswesen vor.

270 Italien/Ufficio Nazionale Antidiscriminazione Razziali (UNAR) (2006), *Un anno di attività contro la discriminazione razziale*.

271 <http://www.oegg.de/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=8&active=2> (31.7.2006).

272 [http://www.hannover.de/de/gesundheitssoziales/verbaende/interkul/ref\\_inku/auf\\_arbe/antidisk/index.html](http://www.hannover.de/de/gesundheitssoziales/verbaende/interkul/ref_inku/auf_arbe/antidisk/index.html) (31.7.2006).

273 <http://www.muenchen.de/Rathaus/dir/antidiskriminierung/149416/grundgesetz.html> (31.7.2006).

274 <http://www.berlin.de/sengsv/auslb/leitstelle.html> (31.7.2006).

275 Vor allem im Zeitraum 2005-2006.

Für die Erhebung von Daten zur Ungleichbehandlung im Wohnungswesen sind auch neue Quellen verfügbar (wenn auch nicht direkt zum Thema Diskriminierung). In **Irland** enthielt die Volkszählung aus dem Jahr 2006 erstmalig eine Frage zur ethnischen Herkunft. Außerdem ermöglichen die Daten die Erstellung eines sozioökonomischen Profils mit Informationen über die Ungleichbehandlung im Wohnungswesen. Die Ergebnisse neuer Umfragen zu den Lebensbedingungen der Roma wurden in den meisten der zehn Mitgliedstaaten, die der EU 2004 beigetreten sind, regelmäßig veröffentlicht. Beispielsweise haben derartige Umfragen in der **Slowakei, Slowenien, der Tschechischen Republik und Ungarn**<sup>276</sup> dazu beigetragen, die Situation der Roma in Ländern mit einer relativ großen Roma-Gemeinschaft deutlicher darzustellen. Auch in den beiden neuen Mitgliedstaaten verdienen umfassende Studien zur Roma-Bevölkerung Beachtung. In **Bulgarien** enthält das im März 2006 verabschiedete nationale Zehnjahresprogramm (2005-2015) zur Verbesserung der Lebensbedingungen der Roma in Bulgarien eine Analyse der Wohnverhältnisse der Roma.<sup>277</sup> In **Rumänien** wurden ebenfalls Roma-Studien durchgeführt, die u.a. Informationen über die Wohnverhältnisse enthalten.<sup>278</sup>

In vielen Mitgliedstaaten wird das Sammeln von Beweisen für Rassen-diskriminierung durch das Fehlen von Diskriminierungstests erheblich erschwert. Frühere EUMC-Jahresberichte haben immer wieder darauf hingewiesen, wie wertvoll solche Tests für die Aufdeckung von rassistisch motivierter Diskriminierung sind. Im Gegensatz zum Vorjahr hat im Jahr 2006 jedoch nur ein Land, **Frankreich**, die Ergebnisse von Diskriminierungstests im Wohnungswesen veröffentlicht. Diese Ergebnisse belegen eindeutig eine Ungleichbehandlung aufgrund der Herkunft (Siehe Abschnitt 4.3.2).

In **Estland, Polen** und der **Tschechischen Republik** schließlich wurde die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse nur teilweise umgesetzt, wobei das Wohnungswesen ausgeschlossen ist. In **Spanien** hat noch keine spezielle Stelle ihre Tätigkeit aufgenommen, sodass auch hier keine Statistik vorliegt.

276 A. Bernát (2005), „A magyarországi cigányság helyzeteközép-kelet-európai összehasonlításban“ in: T. Kolosi, I. Gy. Tóth, Gy. Vukovich (Hrsg.), *Társadalmi Ríport 2005*, Budapest: TÁRKI, S. 118-137. Der Segregationsindex ist jedoch unter anderem stark von der Besiedlungsstruktur des jeweiligen Landes abhängig.

277 UNDP (2005), *National Programme for Improving the Living Conditions of Disadvantaged Ethnic Minorities in Urban Areas* [Nationales Programm zur Verbesserung der Lebensbedingungen benachteiligter ethnischer Minderheiten in städtischen Gebieten], verfügbar unter: <http://www.undp.bg/publications.php?id=1498> (19.9.2006).

278 *Antipoverty and for the Promotion of Social Inclusion Commission, Report 2003* [Bericht 2003 der Kommission für Armutsbekämpfung und die Förderung sozialer Integration], zitiert von C. Berescu, M. Celac (Hrsg.) (2006), *Housing and Extreme Poverty – The Case of Roma Communities* [Wohnungswesen und extreme Armut – Der Fall von Roma-Gemeinschaften], Bukarest: Ion Mincu University Press.

## 4.2. Die problematische Wohnsituation der Roma

Vorfälle von Diskriminierung legen die Vermutung nahe, dass Diskriminierung bei der Ausgrenzung der Roma eine wichtige Rolle spielt. Unübersehbare Fälle, wie Vertreibungen oder Gewalttaten seitens Einheimischer, also die eindeutigsten Fälle unmittelbarer rassistisch motivierter Diskriminierung, werden den NRO und den Organisationen zur Verteidigung der Rechte der Roma häufig gemeldet.

Einige Beispiele für gewalttätige Übergriffe und Vertreibungen haben in der Berichterstattung der NRO eine große Rolle gespielt. Es ist bemerkenswert, dass die Behörden bei etlichen Vorfällen lokale Bewegungen unterstützt und die Roma-Bevölkerung selbst in Misskredit gebracht haben. Dies geschah in **Slowenien**, wo sich rund 300 Einwohner von Ambrus, einem Dorf in der Gemeinde von Ivančna Gorica in der Region Dolenjska, zu einer Protestveranstaltung versammelten und die Stadtverwaltung aufforderten, eine Roma-Familie (bestehend aus etwa 30 Personen, davon 14 Kinder zwischen drei Monaten und 15 Jahren) innerhalb einer Woche dauerhaft aus der Siedlung Dečja Vas zu vertreiben. Die Roma fühlten sich wegen ernsthafter Drohungen in Gefahr und flohen noch in derselben Nacht in einen nahe liegenden Wald, wo sie mehrere Tage blieben. Infolgedessen gab die Roma-Familie ihr Land auf. Die Vertreibung der Roma-Familie wurde vom Ombudsmann für Menschenrechte, von den NRO und vom Kommissar für Menschenrechte des Europarates kritisiert.<sup>279</sup>

Was **Bulgarien betrifft**, so veranlassten wiederholte Fälle von Vertreibungen und anderen systematischen Verstößen gegen das Recht auf angemessenen Wohnraum das Europäische Zentrum für die Rechte der Roma (European Roma Rights Centre, ERRC), eine Beschwerde beim Europäischen Ausschuss für soziale Rechte des Europarates einzulegen und ein Kollektivbeschwerdeverfahren einzuleiten.<sup>280</sup> Auf die gleiche Art reichte eine Gruppe bulgarischer Staatsbürger mit Roma-Herkunft beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte eine Beschwerde gegen Bulgarien ein, in der sie angaben, Opfer von Vertreibungen zu sein.<sup>281</sup>

279 Der Kommissar für Menschenrechte des Europarates besuchte Slowenien am 15.11.2006. Zu den jüngsten Vorfällen äußerte er sich folgendermaßen: Ungeachtet des Hintergrunds und der Geschichte der Spannungen sei es inakzeptabel, dass eine Gruppe von Personen ihre Wohnungen verlassen musste, weil die benachbarte Mehrheitsbevölkerung dies fordere. Die Sicherheit der Minderheitengruppe sei in Gefahr.

280 Der Europäische Ausschuss für soziale Rechte/Beschwerde Nr. 31/2005 (10.10.2005). Das Europäische Zentrum für die Rechte der Roma erklärte Folgendes: Gegenstand dieser Kollektivbeschwerde seien Wohnsegregation, unterdurchschnittliche Wohnverhältnisse, mangelnde Rechtssicherheit der Besitzansprüche und Vertreibungen sowie andere systematische Verstöße gegen das Recht auf angemessenen Wohnraum, wovon Roma und andere Personen, die in Bulgarien als „Zigeuner“ betrachtet würden, besonders stark betroffen seien. Die Beschwerde beziehe sich auf völkerrechtliche Bestimmungen, die auch Bulgarien anerkannt habe, wie unter anderem Artikel 16 der revidierten Sozialcharta allein oder unter Hinzuziehung von Artikel E (Nichtdiskriminierung).

281 Gespräch mit M. Ilieva, Rechtsanwältin, Bulgarian Helsinki Committee (2006), in: *Sega Daily* (29.6.2006), S. 13.

Die Vertreibung in **Bulgarien** von rund 200 Einwohnern aus Batalova Vodenitsa, einer Roma-Gemeinschaft in Sofia, wurde vorübergehend eingestellt, nachdem vier Mitglieder des Europäischen Parlaments ein Schreiben an den bulgarischen Ministerpräsidenten richteten und zahlreiche Proteste nicht nur seitens der Betroffenen eingingen, sondern auch von Menschenrechtsorganisationen, wie dem Centre on Housing Rights and Evictions (COHRE, Zentrum für Wohnrechte und Vertreibung), dem Europäischen Zentrum für die Rechte der Roma (ERRC) und dem Bulgarian Helsinki Committee. Der Bürgermeister der Stadtverwaltung Sofia hob den Räumungsbefehl auf und gab bekannt, dass eine Arbeitsgruppe gebildet worden sei, die eine dauerhafte Lösung für das Problem illegaler Roma-Wohnungen finden solle.

In **Griechenland, Italien, Rumänien, der Tschechischen Republik und Ungarn** wird ebenfalls von Vertreibungen berichtet. In **Griechenland** haben die Vertreibungen von Roma Diskussionen ausgelöst. Der Kommissar für Menschenrechte des Europarates und die Weltorganisation gegen Folter haben ihrer Sorge Ausdruck verliehen, dass griechische Roma-Familien, die in der Stadt Patras leben, ständig der Gefahr von Zwangsvertreibung ausgesetzt sind. Daraufhin hat der Europäische Ausschuss für soziale Rechte (ECSR) die Schlussfolgerung gezogen, dass die Situation in Griechenland gegen Artikel 16 der Europäischen Sozialcharta verstößt, weil keine angemessenen Wohnalternativen entsprechend der Anzahl und der Bedürfnisse der Roma-Familien bereitgestellt werden.<sup>282</sup> Aus Berichten über **Italien, Rumänien und Ungarn** ging hervor, dass die Behörden Zwangsvertreibungen vornehmen, ohne den Roma-Familien angemessenen alternativen Wohnraum zur Verfügung zu stellen.<sup>283</sup> In einem anderen Fall stellte der Europäische Ausschuss für soziale Rechte des Europarates im Anschluss an eine Kollektivklage des Europäischen Zentrums für die Rechte der Roma fest, dass Italien in Politik und Praxis systematisch das Recht auf angemessenen Wohnraum verletzt, wenn Roma betroffen sind.<sup>284</sup> Dementsprechend stellte das Ministerkomitee des Europarates einstimmig fest, dass Italien gegen Artikel 31 Absatz 1, 2 und 3 der revidierten Sozialcharta verstößt.<sup>285</sup>

282 Europäischer Ausschuss für soziale Rechte (2006), *Conclusions XVIII-1 (Greece)* [Schlussfolgerungen XVIII-1 (Griechenland)], verfügbar unter: [http://www.coe.int/t/e/human\\_rights/esc/3\\_reporting\\_procedure/2\\_recent\\_conclusions/1\\_by\\_state/GreeceXVIII-1\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/e/human_rights/esc/3_reporting_procedure/2_recent_conclusions/1_by_state/GreeceXVIII-1_en.pdf) (26.6.2007).

283 Europäisches Parlament/Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter (2006), Bericht über die Situation der Roma-Frauen in der Europäischen Union, verfügbar unter: [http://www.soros.org/initiatives/women/news/landmark\\_20060602/EP\\_resolution.pdf#search=%22%3A%20Report%20on%20the%20Situation%20of%20Roma%20Women%20in%20the%20European%20Union%22](http://www.soros.org/initiatives/women/news/landmark_20060602/EP_resolution.pdf#search=%22%3A%20Report%20on%20the%20Situation%20of%20Roma%20Women%20in%20the%20European%20Union%22) (2.10.2006);

International Helsinki Federation (IHF), *Human rights in the OSCE region. Report 2006* [Menschenrechte in der OSZE-Region. Bericht 2006], verfügbar unter: [http://www.ihf-hr.org/documents/doc\\_summary.php?sec\\_id=3&d\\_id=4255](http://www.ihf-hr.org/documents/doc_summary.php?sec_id=3&d_id=4255) (10.9.2006). Informationen über die Wohnsituation der Roma- und Sinti-Bevölkerung siehe: EU-Netz unabhängiger Sachverständiger für Grundrechte (2005) *Thematic Comment No. 3. The protection of minorities in the European Union* [Thematischer Kommentar Nr. 3. Der Schutz von Minderheiten in der Europäischen Union].

284 Europäischer Ausschuss für soziale Rechte (2006), *Decision on the merits. European Roma Rights Centre v. Italy* [Sachentscheidung. Europäisches Zentrum für die Rechte der Roma gegen Italien], verfügbar unter: <http://www.errc.org> (15.7.2006).

285 Beschluss ResChS(2006)4. Kollektivbeschwerde Nr. 27/2004 des Europäischen Zentrums für die Rechte der Roma gegen Italien (verabschiedet vom Ministerkomitee am 3.5.2006 auf dem 963. Treffen der Ständigen Vertreter), verfügbar unter: <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=996303&BackColorInternet=9999CC&BackColorIntranet=FFBB55&BackColorLogged=FFAC75> (12.6.2007).

In **Rumänien** wird nach wie vor von Segregation und Abschiebung von Roma-Familien berichtet. In verschiedenen Ortschaften wurde von Vertreibungen und anschließenden Zerstörungen berichtet, die von den NRO heftig kritisiert wurden.<sup>286</sup> In der **Tschechischen Republik** gab es Berichte über Vertreibungen und Zwangsumsiedlungen. Beispielsweise wurden Anfang Oktober 2006 mehr als 300 Roma an den Stadtrand von Vsetin umgesiedelt, angeblich wegen Problemen mit Mietrückständen und unangemessenen Wohnverhältnissen. Die Roma-Familien wurden in Wohncontainern, Portakabin, untergebracht, die eigens für sie aufgestellt worden waren. Trotz der Proteste seitens von Akteuren der Zivilgesellschaft und Politikern ließ der Bürgermeister von Vsetin im November weitere 26 Roma in zwei Dörfern außerhalb der Region umsiedeln, wobei er sein Vorgehen als „Befreiung von einem Geschwür“ bezeichnete.<sup>287</sup>

In Bezug auf Fahrende wurden im **Vereinigten Königreich** die lokalen Behörden 1994 von ihrer Pflicht entbunden, Stellplätze bereitzustellen. Infolgedessen stieg die Zahl der illegal abgestellten Wohnwagen von Juli 1994 bis Juli 2005 um 7,5 Prozent. Im Juli 2005 wurden auf öffentlichen Stellplätzen 6 458 Wohnwagen gezählt, das sind mehr als jemals zuvor und bedeutet einen Anstieg um 8 Prozent gegenüber dem gleichen Vorjahresmonat. Der Grund ist die unzureichende Zahl an genehmigten Stellplätzen. Im Mai 2006 veröffentlichte die Kommission für die Gleichstellung der Rassen (Commission for Racial Equality, CRE) in einem Bericht die Ergebnisse ihrer Untersuchung der Arbeit der lokalen Behörden in Bezug auf die Beziehungen zwischen den Rassen und Gemeinschaften an Stellplätzen für Sinti, Roma und Fahrende aus Irland. 236 Gemeinden erklärten sich bereit, anonym an der Untersuchung bezüglich des Umgangs mit Fahrenden teilzunehmen. Weitere 400 Behörden, darunter die Polizei und Gesundheitsämter, bezogen ebenfalls Stellung. Fast 50 Prozent der Gemeinden gaben der CRE gegenüber zu, nicht in der Lage zu sein, die Spannungen zwischen den Gemeinschaften in den Griff zu bekommen und gute Beziehungen zu fördern, obwohl sie gesetzlich dazu verpflichtet sind. Zwei Drittel der Gemeinden gaben an, dass es zwischen Fahrenden und der Bevölkerung Spannungen gegeben habe.<sup>288</sup> In **Irland** wurde in einer Entscheidung des High Court festgestellt, dass ein County Council seiner gesetzlichen Pflicht nicht nachgekommen war, für die Unterbringung von zwei Familien von Fahrenden zu sorgen. Den beiden Familien wurde eine Unterbringung für Fah-

286 Siehe Rumänien/Agencia de Dezvoltare Comunitară Impreună, CRISS (2006), *Overview of the Roma Situation in Romania for European Commission consideration at the 2006 Country Report* [Überblick über die Situation der Roma in Rumänien zur Prüfung durch die Europäische Kommission im Länderbericht 2006], in den Akten der nationalen Anlaufstelle. Siehe außerdem *Antipoverty and for the Promotion of Social Inclusion Commission, Report 2003* [Bericht 2003 der Kommission für Armutsbekämpfung und die Förderung sozialer Integration], zitiert von C. Berescu, M. Celac (Hrsg.) (2006), *Housing and Extreme Poverty – The Case of Roma Communities* [Wohnungswesen und extreme Armut – Der Fall von Roma-Gemeinschaften], Bukarest: Ion Mincu University Press.

287 Beispiel: „Resettlement of Roma from Vsetin is considered inadmissible in Kladno district“ [Umsiedlung von Roma aus Vsetin wird im Bezirk Kladno als unzulässig betrachtet], in: *CNA news* (3.11.2006).

288 Berichten von Fahrenden zufolge hat ein landesweiter Mangel an Stell- und Halteplätzen, der von Sachverständigen und der Regierung belegt ist, viele Gemeinden zu drastischen Maßnahmen gezwungen. Die Minister haben kürzlich das Gesetz geändert, damit die Gemeinden gezwungen sind, mehr auf die Bedürfnisse der Fahrenden einzugehen. Die neuen Vorschriften schreiben den Gemeinden vor, bei der Ausarbeitung ihrer kommunalen Baupläne die Bedürfnisse von Fahrenden und anderen Gruppen zu berücksichtigen. Außerdem haben die Gemeinden mehr Befugnisse erhalten, gegen das Abstellen von Wohnwagen an nicht genehmigten Stellplätzen vorzugehen. [http://www.cre.gov.uk/downloads/commonground\\_report.pdf](http://www.cre.gov.uk/downloads/commonground_report.pdf) (12.6.2007).

rende auf einem versorgten Stellplatz verweigert, was gegen das Unterbringungsgesetz (Traveller Accommodation Act) von 1998 verstößt.<sup>289</sup>

## 4.3. Unmittelbare Diskriminierung im Wohnungswesen in Europa

Die von offiziellen und nicht offiziellen Organisationen erhobenen Beschwerdedaten geben kein genaues Bild vom tatsächlichen Ausmaß der Diskriminierung. Möglicherweise wissen die Diskriminierungsopfer nicht, wie und bei welchen Einrichtungen sie ihre Beschwerden vorbringen können, oder verschiedene Faktoren halten sie davon ab, eine Beschwerde einzureichen. Die Situation in den Mitgliedstaaten ist unterschiedlich. Einige Mitgliedstaaten verfügen über wirksame Systeme für die Datenerhebung und damit über eine zuverlässigere Statistik als Mitgliedstaaten, in denen die Datenerhebung noch in den Kinderschuhen steckt. Beschwerdedaten können durch Forschungsergebnisse hinsichtlich der Diskriminierung von Migranten und ethnischen Minderheiten im Wohnungswesen ergänzt werden. Unterschiede zwischen diesen beiden Quellen können aufschlussreich sein.

### 4.3.1. Beschwerdedaten und wichtige Ereignisse

In **Italien** prüfte UNAR zwischen dem 1. April und dem 3. Mai 2005 die Anzeigen für Mietangebote und fand 69 Anzeigen mit dem Hinweis „keine Ausländer“. Das Wohnungswesen ist mit einer Inzidenzrate von 13,3 Prozent aller der Anlaufstelle von UNAR gemeldeten Vorfälle einer der am stärksten von Diskriminierung betroffenen Sektoren.<sup>290</sup>

Das Zentrum für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung (CEOOR) in **Belgien** berichtet, dass Anzeigen, in denen Ausländer explizit ausgeschlossen werden, eine der für den Wohnungsmarkt untersuchten Arten von Diskriminierung darstellen. Im Dezember 2006 verurteilte das Strafgericht Mechelen einen Beklagten zu drei Jahren mit Bewährung, weil er in einer Brüsseler Zeitung eine Immobilienanzeige veröffentlicht hatte, in der er angab, dass sich die betreffende Wohnung in einem „ausländerfreien“ Gebäude befinden würde. Von den 987 beim CEOOR eingegangenen Beschwerden bezogen sich 54 auf Diskriminierung im Wohnungswesen.

Die von Nichtdiskriminierungsstellen in **Deutschland** erhobenen Daten zeigen, dass Diskriminierung im Wohnungswesen die zweithäufigste Art von Dis-

289 Mit dem Traveller Accommodation Act ist eine Gemeinde gesetzlich dazu verpflichtet, den Familien von Fahrenden Stellplätze zur Verfügung zu stellen.

290 Büro gegen die Diskriminierung aus Gründen der Rasse (UNAR) (2006), *Distribuzioni di frequenza del database UNAR (11.12.2005-10.12.2006)*, die Daten wurden der italienischen Anlaufstelle auf Anfrage bereitgestellt.

kriminierung in Köln, Hannover, München und Berlin ist. In **Finnland** bezogen sich Angaben des Ombudsmanns für Minderheiten zufolge 29 Prozent der insgesamt 302 Beschwerden wegen ethnischer Diskriminierung auf den Wohnungssektor. **Frankreich** berichtete, dass sich durchschnittlich etwas mehr als vier Prozent der Fälle, die der HALDE im Laufe des Jahres 2006 übergeben wurden, auf das Wohnungswesen bezogen, was in etwa dem Vorjahresniveau entspricht (6,5 Prozent im Jahr 2005). Diese relativ niedrigen Zahlen stimmen jedoch nicht mit dem Maß an Diskriminierung im Wohnungswesen überein, das die HALDE in Forschungsarbeiten festgestellt hat (siehe Abschnitt 4.3.2).

In **Schweden** stellen die Daten des Ombudsmanns gegen ethnische Diskriminierung die einzige Quelle dar, die (begrenzt) Aufschluss über die Diskriminierung im Wohnungswesen gibt. Zwischen Januar und September 2006 wurden dem Ombudsmann sieben Fälle vorgetragen. Der Ombudsmann schätzt, dass die Dunkelziffer für 2006 bei 95 Prozent liegt, weil die Opfer Hemmungen haben, Beschwerde einzureichen. Vermieter sind am häufigsten für ethnische Diskriminierung im Wohnungswesen verantwortlich. In einem Fall leitete der Ombudsmann ein Verfahren gegen einen Vermieter ein, der einer Familie durch Auswechseln des Schlosses den Zugang zu ihrer Wohnung verwehrt hatte, nachdem er herausgefunden hatte, dass es sich nicht um Thai, sondern um Roma handelte.<sup>291</sup> Der Vermieter wurde zu einer Geldstrafe in Höhe von 120 000 SEK (ca. 13 000 EUR) verurteilt, allerdings stand die endgültige Gerichtsentscheidung Ende 2006 noch aus.

Formulierungen, die für Ausländer und Minderheiten beleidigend sind, sowie die direkte Weigerung privater Vermieter, Wohnungen zu vermieten, geben nach wie vor am häufigsten Anlass zu einer Beschwerde im Sinne der Gleichbehandlungsvorschriften, wie die folgenden Beispiele veranschaulichen.

Die **ungarische** Nichtregierungsorganisation NEKI reichte eine Beschwerde im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes ein, in der sie eine Anzeige für eine private Mietwohnung verurteilte, in der es hieß, dass „Haustiere und Farbige“ unerwünscht seien. Eine Einigung wurde erreicht, und das Unternehmen, das die Anzeige geschaltet hatte, verpflichtete sich schriftlich dazu, eine Anzeige zu veröffentlichen, in der es sich für die Formulierung entschuldigte. Da der Beklagte dieser Verpflichtung nachkam, verzichtete NEKI auf die Forderung nach einer vom Beklagten zu zahlenden Geldstrafe. Das Stadtgericht Budapest bestätigte die Einigung der Parteien.<sup>292</sup> NEKI meldete 16 Fälle von Diskriminierung, von denen sich drei auf das Wohnungswesen bezogen.

In **Österreich** traf die Gleichbehandlungskommission eine Entscheidung bezüglich Diskriminierung im Wohnungswesen. In Innsbruck wurde eine Wohnung nicht an einen Mann italienischer Herkunft vermietet, weil der Immobilienmak-

<sup>291</sup> Der Ombudsmann gegen ethnische Diskriminierung (2006), *DO stämmer hyresvärd som bytte lås hos romsk familj*, verfügbar unter: <http://www.do.se/o.o.i.s/2193> (12.6.2007).

<sup>292</sup> <http://www.neki.hu/news/cpkft.html> (9.1.2007), in Bezug auf Ungarn/Fővárosi Bíróság/16. KP. 631984/2005/7.

ler angab, dass die Wohnung nicht an Ausländer vermietet würde.<sup>293</sup> Die Gleichbehandlungskommission stellte unmittelbare Diskriminierung fest und legte dem Beklagten nahe, künftig die rechtlichen Vorschriften des Gleichbehandlungsgesetzes einzuhalten und potenzielle Mieter nicht mehr nach ihrer ethnischen Herkunft zu fragen. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung (III)<sup>294</sup> berichtete von 171 Beratungsgesprächen im Zeitraum zwischen Juli und Dezember 2006, von denen sich zehn auf das Wohnungswesen bezogen (5,9 Prozent). Auf die Beratungsgespräche folgten 676 weitere Kontakte, von denen sich 71 auf das Wohnungswesen bezogen (10,5 Prozent).

In **Dänemark** registrierte die Nichtregierungsorganisation DACoRD im Jahr 2006 zwei Fälle von Rassismus auf dem Wohnungsmarkt und drei Fälle von rassistisch motivierten Übergriffen durch Nachbarn. Der *Beschwerdeausschuss für ethnische Gleichbehandlung* entschied am 19. September 2006,<sup>295</sup> dass es kein Verstoß gegen das Verbot der mittelbaren Diskriminierung im Sinne des Gesetzes über ethnische Gleichbehandlung sei, wenn ein Unternehmen, das Ferienwohnungen vermietet, höhere Preise für Kunden ansetzt, die nicht in Dänemark wohnen. Der Beschwerdeausschuss war der Ansicht, dass die Preispolitik des Unternehmens einen legalen Zweck verfolgte und angemessen und notwendig war.

In **Irland** stellte das National Consultative Committee on Racism and Interculturalism (NCCRI, Nationaler Beratungsausschuss für Rassismus und interkulturelle Angelegenheiten) fest, dass viele rassistisch motivierte Übergriffe und Beleidigungen zu Hause oder in der Nachbarschaft stattfinden und oftmals Nachbarn die Täter sind. Zwischen Januar und Oktober 2006 wurden sieben rassistisch motivierte Vorfälle im Wohnungswesen gemeldet.<sup>296</sup>

In **Spanien** wurden in Zeitungen mehrere fremdenfeindliche Anzeigen veröffentlicht. Anzeichen von Fremdenfeindlichkeit manifestieren sich in der Weigerung, eine Wohnung an Personen zu vermieten oder zu verkaufen, „weil sie Ausländer sind“. Darüber hinaus berichtete die *Fundación Secretariado Gitano*, dass sich Vermieter oft weigerten, Wohnungen an Roma zu vermieten, und dass oft öffentlich gegen Vereinigungen demonstriert wurde, die die Roma unterstützten. Der Ombudsmann von Galicien führte Beispiele für die Diskriminierung von Roma an.<sup>297</sup> Beispielsweise hausten zehn Roma-Familien mehr als 20 Jahre lang in einer verlassenen Fabrik. Als der Stadtrat versuchte, eine angemessene Unterkunft für diese Familien zu finden, stieß er auf Ablehnung seitens der Hauseigentümer. Für das Problem

293 Österreich/Senat III der Gleichbehandlungskommission beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (2006), *Auszug aus dem Prüfungsergebnis zum Antrag III/6/05*, verfügbar unter: [http://www.bmgf.gv.at/cms/site/attachments/9/1/3/CH0271/CMS1147954825402/gbk\\_iii\\_6.doc](http://www.bmgf.gv.at/cms/site/attachments/9/1/3/CH0271/CMS1147954825402/gbk_iii_6.doc) (6.1.2007).

294 Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung (III) ist für die Gleichbehandlung ungeachtet der ethnischen Herkunft in allen Bereichen mit Ausnahme der Beschäftigung zuständig.

295 Dänemark/Beschwerdeausschuss für ethnische Gleichbehandlung/Entscheidung vom 19. September 2006/j.nr. 740.16, <http://www.klagekomite.dk/Media/afg/740.16-AFG-190906.pdf> (16.1.2006).

296 Die Berichte des NCCRI über rassistisch motivierte Vorfälle umfassen sowohl Meldungen über Straftaten als auch über Diskriminierung.

297 O Valedor do Pobo (2006), *Informe extraordinario do Valedor do Pobo sobre a situación da poboación xitana de Galicia. Ano 2005*, verfügbar unter: <http://www.valedordopobo.com/repositorio/uploads/Informe%20Poboacion%20xitana.pdf> (4.7.2006).

wurde immer noch keine Lösung gefunden. Aussagen der *Fundación Secretariado Gitano* zufolge ist die Situation in vielen anderen Provinzen nicht wesentlich besser. In Zaragoza musste eine Roma-Frau sich bereit erklären, ihre Roma-Herkunft zu verbergen, um eine Wohnung zu bekommen. Auch in den autonomen Gemeinschaften Andalusien, Aragonien, Asturien, Galicien, Murcia und Valencia wurden Fälle von Diskriminierung gemeldet. In **Finnland** betrafen 61 Prozent der beim Ombudsmann eingegangenen Beschwerden wegen Diskriminierung im Wohnungswesen Roma.

In **Estland, Lettland, Litauen, Rumänien** und **Slowenien** wurden auffallend wenig Fälle von Diskriminierung gemeldet. Das lettische Menschenrechtsbüro registrierte nur einen Fall von Diskriminierung im Wohnungswesen aufgrund der ethnischen oder nationalen Herkunft. Ebenso erfasste der Anwalt für den Gleichstellungsgrundsatz, die spezielle Stelle in **Slowenien**, im Jahr 2006 nur eine Beschwerde wegen angeblicher ethnischer Diskriminierung im Wohnungswesen. In **Litauen** registrierte das Büro des Ombudsmanns für Chancengleichheit im Jahr 2004 vier Beschwerden wegen Diskriminierung im Wohnungswesen. In **Estland** gingen bei der Gleichstellungsbehörde – dem Justizkanzler – überhaupt keine Beschwerden wegen Diskriminierung im Wohnungswesen aufgrund der Rasse, der ethnischen Herkunft oder der Religion ein.<sup>298</sup> Auch in der **Slowakei** erhielt die spezielle Stelle keine Beschwerden wegen Diskriminierung im Wohnungswesen.

### 4.3.2. Forschungsergebnisse

Wie schon für den Beschäftigungsbereich festgestellt wurde, wird auch durch Forschungsarbeiten über Diskriminierung im Wohnungswesen ein größeres Ausmaß an Diskriminierung nachgewiesen, als aus Beschwerden hervorgeht. In **Spanien** beispielsweise geben einer Umfrage von Colectivo IOE zufolge 72 Prozent der Afrikaner, 40 Prozent der Lateinamerikaner und 25 Prozent der Osteuropäer an, dass ihnen Makler und Vermieter bei der Wohnungssuche mit Vorurteilen begegnet seien, einige der Betroffenen berichten von über fünf Vorfällen.<sup>299</sup>

In **Deutschland** zeigen die jüngsten Ergebnisse der siebten Mehrthemenbefragung aus dem Jahr 2005, in welchen Bereichen am häufigsten Diskriminierung stattfindet: Am häufigsten wird von Diskriminierung am Arbeitsplatz, in der Schule oder an der Universität berichtet, gefolgt von Diskriminierung bei der Wohnungssuche (wie im Jahr 2004). Diskriminierung in der Nachbarschaft stand 2005 an sechster Stelle (2004 an fünfter Stelle).<sup>300</sup> Türken bilden die größte ethnische Minderhei-

298 Estland/Justizkanzler (2007), *Written communication no. 5-3/0608588 of 5 January 2007* [Schriftliche Mitteilung Nr. 5-3/0608588 vom 5. Januar 2007].

299 Colectivo IOE (2006), *Inmigración y vivienda en España*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, verfügbar unter: [http://www.colectivoioe.org/ficheros\\_externos/Inmigracion%20y%20vivienda%20en%20Espana\\_lib\\_inm\\_viviend.pdf](http://www.colectivoioe.org/ficheros_externos/Inmigracion%20y%20vivienda%20en%20Espana_lib_inm_viviend.pdf) (30.6.2006).

300 A. Goldberg, M. Sauer (2006), *Türkischstämmige Migranten in Nordrhein-Westfalen. Stand der Integration. Einstellungen und Meinungen. Inanspruchnahme von Unterstützung bei der Erziehung. Ergebnisse der 7. Mehrthemenbefragung* Duisburg-Essen: Stiftung ZfT, S. 245 und 136, verfügbar unter: <http://www.zft-online.de/UserFiles/File/NRW%202005-Bericht5.pdf> (26.5.2006)

tengruppe in Deutschland und sind sowohl von individueller Diskriminierung als auch von institutioneller Diskriminierung, wie einer Beschränkung der Anzahl ausländischer Haushalte durch Wohnungsbaugesellschaften, betroffen.<sup>301</sup> Hinweise auf unmittelbare Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt wurden durch eine im Jahr 2006 in Köln durchgeführte Umfrage bestätigt:<sup>302</sup> Im Rahmen einer Online-Umfrage wurden 209 Personen (Wohnungseigentümer, Immobilienmakler, Wohnungsverwalter usw.) befragt, die Wohnungsanzeigen auf einem Online-Immobilienportal veröffentlichten. Die Forscher analysierten das Auswahlverhalten und das Ausmaß ethnischer Diskriminierung auf dem lokalen Wohnungsmarkt von Köln. Anhand der Ergebnisse wiesen sie nach, dass alle Nationalitäten negativer beurteilt wurden als die Referenzgruppe Deutsch und dass es in der Beurteilung große Unterschiede zwischen den einzelnen Nationalitäten gab.<sup>303</sup> War die Nationalität mit geringen Sprachkenntnissen gekoppelt, beeinflusste dies die Entscheidung der Verantwortlichen mehr als der soziale Status der Bewerber.

Eine in **Portugal** durchgeführte Studie über subjektive Erfahrungen mit Rassismus und Fremdenfeindlichkeit offenbarte ein hohes Maß an Erfahrungen mit Diskriminierung im Wohnungswesen, während im Zeitraum von 2002 bis 2006 offiziell nur 17 Beschwerden erfasst wurden.<sup>304</sup> Unter anderem wurde festgestellt, dass die Erfahrungen mit Diskriminierung nach nationalen Gruppen variieren. Brasilianer beispielsweise erleben häufiger Diskriminierung bei der Wohnungssuche (44 Prozent) als Kapverdier und Guinea-Bissauer, während Ukrainer am seltensten Erfahrungen mit Diskriminierung machen. Das bezeichnendste Ergebnis ist jedoch, dass etwa 60 Prozent der Roma das Gefühl haben, beim Kauf oder bei der Anmietung einer Wohnung benachteiligt zu werden.<sup>305</sup> Damit sind die Roma die Gruppe, die die meisten Erfahrungen mit Diskriminierung im Wohnungswesen machen.

---

301 N. Gestring, A. Janßen, A. Polat (2006), *Prozesse der Integration und Ausgrenzung. Türkische Migranten der zweiten Generation*, Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften.

302 C. Kowalski et al. (2006), *Die Wohnungssuche als Alltagsproblem von Menschen nicht-deutscher Herkunft? Eine empirische Untersuchung am Beispiel Köln*, verfügbar unter: [http://www.migration-boell.de/downloads/diversity/Bericht\\_Wohnungsvergabe.pdf](http://www.migration-boell.de/downloads/diversity/Bericht_Wohnungsvergabe.pdf) (2.10.2006).

303 Für Japaner spielt die Nationalität kaum eine Rolle, während für Russen die Nationalität bei der Entscheidung der Verantwortlichen eine größere Rolle spielt als das Einkommen.

304 EUMC (2006), *Migrants' Experiences of Racism and Xenophobia in 12 EU Member States. Pilot Study* [Erfahrungen von Migranten mit Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in 12 EU-Mitgliedstaaten. Pilotstudie], verfügbar unter: <http://fra.europa.eu/fra/material/pub/merx/Migrants-Experiences-web.pdf> (14.5.2007).

305 M. Lages (2006), *Os imigrantes e a população Portuguesa. Imagens reciprocas*, Lisboa: ACIME.

In **Frankreich** leitete die HALDE im Mai 2006 eine Testkampagne, die vom Marktforschungsunternehmen ASDO in drei Regionen durchgeführt wurde und Diskriminierung beim Zugang zu privaten Wohnungen ermitteln sollte. 126 Wohnungsanzeigen wurden eingehend geprüft, und 100 Immobilienmakler wurden untersucht. Drei Profile potenzieller Opfer von Diskriminierung (nordafrikanische Herkunft, schwarzafrikanische Herkunft und Alleinerziehende) wurden mit einem Referenzprofil verglichen. Alle Bewerber waren Franzosen, verfügten über ein entsprechendes Einkommen (das Dreifache des Mindesteinkommens) und hatten unbefristete Verträge. Während des Telefongesprächs wurden 35 Prozent der Referenzbewerber zu einer Wohnungsbesichtigung eingeladen, während nur 20 Prozent der Bewerber nordafrikanischer Herkunft und nur 14 Prozent der Bewerber schwarzafrikanischer Herkunft eingeladen wurden. Nach der Besichtigung erhielten 75 Prozent der Referenzbewerber eine Zusage, während nur 22 Prozent der Bewerber schwarzafrikanischer Herkunft und nur 17 Prozent der Bewerber nordafrikanischer Herkunft eine positive Antwort erhielten. Die Unterschiede sind deutlich und können sich als Folge von Diskriminierung erweisen. Die HALDE wird jeden Fall von Diskriminierung untersuchen und verfolgen.

Am Beispiel von **Griechenland** wird einmal mehr deutlich, dass offizielle Daten und Daten aus Umfragen zu erlebter Diskriminierung nicht übereinstimmen. Während bei der speziellen Stelle Griechenlands kaum Beschwerden eingegangen sind, erklärten einer Umfrage zu den Erfahrungen von Diskriminierungsopfern zufolge insgesamt 66 Prozent der Befragten, dass ihnen in der Vergangenheit eine Wohnung verweigert wurde.<sup>306</sup>

Im Rahmen einer in **Lettland** vom Nationalen Lettischen Menschenrechtsbüro (nationale Gleichstellungsbehörde) in Auftrag gegebenen Meinungsumfrage zu Diskriminierung im Jahr 2006 gaben 23 Prozent der Befragten an, dass sie in den letzten drei Jahren ungleiche Behandlung erfahren hätten.<sup>307</sup> Davon gaben 3 Prozent an, dass es Probleme bei der Wohnungssuche gegeben habe. In **Estland** zeigte eine vom Gesetzlichen Informationszentrum für Menschenrechte in Auftrag gegebene und in Tallinn durchgeführte Umfrage, dass 12,5 Prozent der Nicht-Esten in den letzten drei Jahren im Wohnungswesen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft erfahren hatten (z. B. bei der Anmietung oder beim Kauf von Wohnungen oder Häusern, bei der Kontaktaufnahme mit Eigentümern, bei der Inanspruchnahme kommunaler Dienstleistungen usw.).<sup>308</sup>

306 EUMC (2006), *Migrants' Experiences of Racism and Xenophobia in 12 EU Member States. Pilot Study* [Erfahrungen von Migranten mit Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in 12 EU-Mitgliedstaaten. Pilotstudie], S. 41, verfügbar unter: <http://fra.europa.eu/fra/material/pub/merx/Migrants-Experiences-web.pdf> (14.5.2007).

307 Baltijas Sociālo Zinātņu institūts (2006), *Pētījums par cilvēktiesībām Latvijā. Grafiku atskāite*, verfügbar unter: [http://www.vcb.lv/zinojumi/Petijums\\_par\\_cilvektiesibam\\_Latvija\\_2006.doc](http://www.vcb.lv/zinojumi/Petijums_par_cilvektiesibam_Latvija_2006.doc) (25.9.2006).

308 K. Hallik et al. (2006), *Estland: Interethnic Relations and the Issue of Discrimination in Tallinn* [Estland: Interethnische Beziehungen und das Problem der Diskriminierung in Tallinn], Tallinn: LICHR, S. 39.

Neben den oben genannten Umfragen zu Erfahrungen von Minderheiten gab eine weitere Umfrage Aufschluss über die Haltung der Mehrheitsbevölkerung gegenüber Migranten und Minderheiten als Nachbarn. In **Litauen** führte das Zentrum für ethnische Studien im Jahr 2006 eine Umfrage in Bezug auf die Haltung gegenüber Minderheitengruppen in Litauen durch. Aus den Ergebnissen geht hervor, dass in der Allgemeinbevölkerung Litauens ethnische Intoleranz zunimmt, insbesondere gegenüber Roma, Tschetschenen, Flüchtlingen und Muslimen. Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass 75 Prozent der Befragten es ablehnten, in der gleichen Wohngegend zu wohnen wie Roma, 45 Prozent wünschten keine Flüchtlinge in der Nachbarschaft und 58 Prozent keine Muslime.<sup>309</sup>

### 4.3.3. Wohnverhältnisse der Migranten

Manchmal hängt das Gefälle in Bezug auf die Wohnverhältnisse von Einwanderern und ethnischen Minderheiten mit dem Rechtsstatus der Migranten zusammen. Illegale Migranten haben eindeutig mehr Probleme bei der Wohnungssuche. Illegale Migranten ohne anerkannten Status haben es schwer, rechtmäßige Lösungen für die Wohnraumproblematik zu finden. Da sie nicht unter dem Schutz der Rechtsordnung stehen, sind sie besonders gefährdet. In mehreren Mitgliedsstaaten finden sich ähnliche Situationen extremer Benachteiligung von Migranten, die durch eine Kombination aus unsicherem Rechtsstatus, Konzentration im gleichen Beschäftigungssektor (oft in der Landwirtschaft) und saisonaler Beschäftigung gekennzeichnet sind.

In **Italien** berichteten antirassistische Organisationen wiederholt von an „Sklaverei“ grenzenden Bedingungen, denen landwirtschaftliche Saisonarbeiter aus Drittländern in Süditalien ausgesetzt sind. Die Nichtregierungsorganisation *Ärzte ohne Grenzen* (Medici Senza Frontiere, MSF) berichtete 2006 im Rahmen der Nachbereitung einer von ihr selbst im Jahr 2005 durchgeführten Studie von den unterdurchschnittlichen Lebensbedingungen der Wanderarbeiter. In der Nähe von Syrakus lebten Angaben von MSF zufolge mehr als 300 Arbeiter in Hütten ohne Strom- und Wasserversorgung. Laut MSF litten viele Arbeiter an Krankheiten, die sie sich wegen des ungesunden Umfelds, vor allem wegen der ungeeigneten Wohnverhältnisse, zugezogen hatten. Die meisten dieser Arbeiter waren Asylsuchende. In **Spanien** stellt sich die Situation der Saisonarbeiter ähnlich dramatisch dar. Die Zahl der Barackensiedlungen, die normalerweise mit der Roma-Gemeinschaft in Verbindung gebracht werden, hat in letzter Zeit zugenommen, weil Wanderarbeiter keine geeignete Unterkunft finden. Zu der Unzulänglichkeit ihrer Wohnungen kommt oft noch die Unsicherheit ihrer Beschäftigung hinzu, die offenbar vorübergehend ist und direkt mit Saisonarbeit in der Landwirtschaft in Zusammenhang steht. Die Hauptmerkmale dieser Barackensiedlungen sind das völlige Fehlen jeglicher Infrastruktur und schlechte Ge-

<sup>309</sup> Siehe Pressemitteilung des Zentrums für ethnische Studien, verfügbar unter: <http://www.ces.lt/downloads/structure/files/ETC%202007%2002%2005-19%20apklausa.pdf> (20.5.2007)

sundheitsbedingungen. Oft hausen Migranten auch in alten verlassenen Fabrikgebäuden und auf verfallenen Bauernhöfen.<sup>310</sup>

In **Portugal** ist die Wohnsituation von Wanderarbeitnehmern nach wie vor problematisch. Osteuropäer sind am meisten von schlechten Wohnverhältnissen betroffen, oft müssen sie ohne sanitäre Anlagen, fließendes Wasser, Strom und Heizung auskommen. Bürger aus der Ukraine (der größten nationalen Gruppe der Osteuropäer) sind in Bezug auf unterdurchschnittliche Wohnverhältnisse überrepräsentiert. Drei Prozent der osteuropäischen Einwanderer wohnen an ihrem Arbeitsplatz.

Bei Volkszählungen erhobene Daten belegen, dass Migranten benachteiligt werden. In allen Mitgliedstaaten sind die Haushalte von Migranten im Allgemeinen stärker überbelegt als die Haushalte der Mehrheitsbevölkerung, wobei Unterschiede zwischen den Nationalitäten festzustellen sind. Länderübergreifende Daten liegen kaum vor, weil nicht alle Mitgliedstaaten solche Daten erheben. Dennoch werden im Folgenden Daten für Länder präsentiert, in denen die Unterschiede zwischen den Belegungsmustern besonders auffällig sind.

In **Spanien** leben einer Umfrage von Colectivo IOE zufolge 19 Prozent der Migranten auf weniger als zehn Quadratmetern, was ein deutliches Anzeichen von Überbelegung darstellt. Im Vergleich dazu leben nur 2,5 Prozent der Einheimischen auf weniger als zehn Quadratmetern. Außerdem steht 61 Prozent der Migranten weniger als ein Zimmer pro Person zur Verfügung.<sup>311</sup> In Frankreich waren gemäß den Daten der Volkszählung aus dem Jahr 2002 insgesamt 28 Prozent der Haushalte von Einwanderern überbelegt, während dies nur auf 5 Prozent der Haushalte der Mehrheitsbevölkerung zutrifft.<sup>312</sup> In **Luxemburg** beträgt der durchschnittliche Wohnraum pro Person für afrikanische Bürger 25,2 Quadratmeter gegenüber 60 Quadratmetern für Luxemburger. In **Portugal** leben über 50 Prozent der Ausländer aus Asien, Afrika und Osteuropa in überbelegten Unterkünften. Für Ukrainer liegt diese Zahl über 60 Prozent im Vergleich zu 22 Prozent für die Mehrheitsbevölkerung. Im **Vereinigten Königreich** waren 2004/2005 insgesamt 29 Prozent der Haushalte der Bangladescher, 20 Prozent der Haushalte der Pakistaner und 15 Prozent der Haushalte der Schwarzafrikaner überbelegt. Im Vergleich dazu waren nur 2 Prozent der Haushalte der Weißen überbelegt. Im Rahmen von Forschungsarbeiten des CNEL<sup>313</sup> über die Integration von Einwanderern in **Italien** wurde ein Indikator berechnet, der für jede Region den Anteil der Migranten aus Nicht-EU-Ländern oder staatenlosen Personen zeigt, deren Wohnverhältnisse durch extreme Überbelegung gekennzeichnet ist.<sup>314</sup> Dieser Anteil lag in Apulien, der Lombardei, Kampanien, Sardinien und dem Aostatal zwischen 10 und 14 Prozent. Im Vergleich dazu waren nur 0,9 Prozent der Italiener von Überbelegung betroffen.

310 Defensor del Pueblo Andaluz (2005), *Informe especial al Parlamento. Chabolismo en Andalucía*, verfügbar unter: <http://www.defensor-and.es/informes/ftp/chabolismo/chabolismo.htm> (4.7.2006).

311 Colectivo IOE (2006), *Inmigración y vivienda en España*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

312 <http://www.insee.fr/fr/ppp/sommaire/IMMFRA05.PDF>, S. 105 (12.6.2007).

313 Nationaler Rat für Wirtschaft und Arbeit.

314 Der CNEL verwendete Daten der im Jahr 2001 vom Statistikamt Istat durchgeführten Volkszählung, in der die damals neuen Beitrittsländer (außer Malta) und alle Länder Mittel- und Osteuropas, Afrikas, Asiens (außer Israel und Japan) sowie Mittel- und Südamerikas berücksichtigt werden. Von extremer Überbelegung wird gesprochen, wenn der Quotient aus der Anzahl der Bewohner und der Anzahl der Zimmer größer als zwei ist.

### 4.3.4. Wohnverhältnisse der Roma

Studienergebnisse belegen weiterhin einen deutlichen Mangel an Wohnraum für Roma, dies gilt insbesondere für viele der Mitgliedstaaten, die der EU im Jahr 2004 beigetreten sind. Wenn sich auch die Situation der Roma-Minderheiten offensichtlich nicht wesentlich verbessert hat, so gibt es jetzt doch mehr Studien und Forschungsarbeiten über die Wohnverhältnisse der Roma, und die öffentliche Aufmerksamkeit wurde auf neue Aspekte gelenkt. Diese Daten zeigen konsistent, dass die Siedlungen und Unterkünfte von Roma im Vergleich zu denen der Durchschnittsbevölkerung von unterdurchschnittlicher Qualität sind.

Die **Tschechische Republik** berichtet von einer zunehmenden Zahl von Ghettos im ganzen Land. In **Litauen** machte der UN-Ausschuss für die Beseitigung der Rassendiskriminierung auf die Isolation der Roma-Gemeinschaft in Ghetto-ähnlichen Wohngebieten und die unzulänglichen Wohnverhältnisse vor allem in Vilnius aufmerksam, wo besonders viele Roma leben.<sup>315</sup> In **Ungarn** sind Roma in benachteiligten Gegenden überrepräsentiert. Dort wohnen etwa 36 000 Personen in Ghetto-ähnlichen Siedlungen ohne Versorgungseinrichtungen. Die kürzlich veröffentlichten Daten der Volkszählung aus dem Jahr 2001 zeigen, dass etwas mehr als 17 Prozent der Roma in „schlechten“ Wohnverhältnissen leben (z. B. keine Toiletten mit Wasserspülung, keine sanitären Einrichtungen, keine Badezimmer, kein richtiges Fundament und Lehm als Baumaterial).<sup>316</sup> In der **Slowakei** ist die Wohnsituation der Roma ebenfalls problematisch. In den meisten Städten führt die andauernde räumliche Ausgrenzung der Roma in Ghetto-ähnlichen Siedlungen zu hohen Arbeitslosenquoten, niedrigen Bildungsabschlüssen und schlechter Gesundheitsqualität. Dies wird am Beispiel des städtischen Wohnungsbauprojekts von Luník IX in Košice deutlich, das im Bericht über die Tätigkeit der Regierungsbehörde des Generalbevollmächtigten für Roma-Gemeinschaften (Report on Activities of the Office of Government Plenipotentiary for Roma Communities) beschrieben wird. Im gesonderten Stadtteil Luník IX in Košice leben fast ausschließlich sozial ausgegrenzte Roma in 666 Wohnungen, die offiziell für 4 000 Personen vorgesehen sind. Umfragen zufolge leben dort tatsächlich schätzungsweise zwischen 7 000 und 8 000 Personen. Laut Bericht liegt die Arbeitslosigkeit bei fast 100 Prozent, was die Familien in eine Notlage hinsichtlich der Zahlung von Mietrückständen und hoher Verschuldung bringt. Dass es sich nicht um einen Einzelfall, sondern um ein tief sitzendes Problem handelt, zeigen Beispiele aus etlichen anderen Städten in der Slowakei.<sup>317</sup>

Die Roma in **Slowenien** sind ebenfalls stärker von Benachteiligung betroffen als die Mehrheitsbevölkerung. Eine im Rahmen des Projekts PISR durchgeführte Studie zeigte, dass 60 Prozent der Roma in Backsteinhäusern, 33 Prozent in Baracken und nur 2 Prozent in Wohnungen leben. Außerdem bestehen große

<sup>315</sup> <http://www.ohchr.org/english/bodies/cerd/docs/CERD.C.LTU.CO.3.pdf> (siehe Absatz 21) (10.10.2006).

<sup>316</sup> B. Edgar (2004), *Policy measures to ensure access to decent housing for migrants and ethnic minorities* [Politische Maßnahmen zur Gewährleistung des Zugangs von Migranten und ethnischen Minderheiten zu angemessenem Wohnraum], Dundee: Joint Centre for Scottish Housing Research, verfügbar unter: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_inclusion/docs/decenthousing\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/decenthousing_en.pdf) (2.10.2006).

<sup>317</sup> Quelle: Abteilung für soziale Angelegenheiten der Stadtverwaltung von Košice.

Unterschiede zwischen den Regionen. Beispielsweise leben in der Region Kočevje über 50 Prozent und in den Regionen Grosupeljsko und Trebanjsko 90 Prozent der Roma in Barackensiedlungen.<sup>318</sup>

Die beiden der EU zuletzt beigetretenen Mitgliedstaaten stehen vor ähnlichen Problemen. In **Bulgarien** wurde durch Studien belegt, dass ein großes Gefälle zwischen den Lebensbedingungen der Roma und allen anderen Gruppen besteht. Während 92 Prozent aller von Bulgariern bewohnten Gebäude des gesamten Wohnungsbestands mit Strom, fließendem Wasser und sanitären Anlagen ausgestattet sind, trifft dies nur auf 46 Prozent der Unterkünfte von Roma zu.<sup>319</sup> In **Rumänien** leben mehr als 1 000 000 Menschen in Barackensiedlungen, von denen die große Mehrheit Roma ist.<sup>320</sup> Neben anderen Nachteilen haben 23 Prozent der Roma-Gemeinschaften, die im Rahmen einer Studie der Weltbank untersucht wurden, akute Probleme mit der Infrastruktur, 11 Prozent leben in der Nähe einer Mülldeponie und 10 Prozent sind von einem chronischen Wassermangel betroffen.<sup>321</sup>

## 4.4. Bewährte Praktiken

Im Jahr 2006 gab es für den Wohnungssektor mehrere Beispiele für hervorragende Vorgehensweisen, Projekte und Programme, die in die Rubrik „bewährte Praktiken“ fallen. Diese können nach Zielgruppe und anderen Kriterien gegliedert werden. Im ersten Abschnitt liegt das Augenmerk auf positiven Initiativen für Roma, der zweite Abschnitt befasst sich mit positiven Initiativen für Migranten.

### 4.4.1. Bewährte Praktiken für Roma

Im August 2006 stellte die Stadtverwaltung von Casalmaggiore (CR) in **Italien** offiziell das Projekt „*Sucar Plaza*“ („Schöner Platz“ in der Sprache der Sinti) vor,<sup>322</sup> das von der Region Lombardei finanziert wird und sich an die dort ansässige Sinti-Bevölkerung richtet. Das Projekt befasst sich mit den Themen Wohnungswesen, Beschäftigung und Bildung. Ein aus Häusern und Parkmöglichkeiten für Wohnwagen bestehendes Wohnviertel wurde angelegt, um eine angemessene Unterkunft für Sinti-Familien bereitzustellen. Gleichzeitig wurde damit begonnen, einen illegalen Stellplatz stufenweise abzubauen. Dieses Projekt ist ein bahnbrechendes Beispiel

318 Slowenien – Studie zur Situation der Roma, durchgeführt im Rahmen des Projekts PISR: N. Babič Ivaniš, Š. Urh, V. Klopčič, M. Adamič (2006), „Raziskava izobraževalnih in poklicnih interesov Romov“, in: N. Žagar, V. Klopčič (Hrsg.) *Poklicno informiranje in svetovanje za Rome – PISR*, Črnomelj: Zavod za izobraževanje in kulturo, S. 210-212.

319 Nationales statistisches Amt (2001), *Census of Population, Housing Stock and Agriculture Farms* [Zählung des Volkes, des Wohnungsbestands und der landwirtschaftlichen Betriebe].

320 C. Berescu, M. Celac, *Housing and Extreme Poverty. The Case of Roma Communities* [Wohnungswesen und extreme Armut. Der Fall der Roma-Gemeinschaften], Ion Mincu University Press, Bukarest 2006.

321 Weltbank (2005), *Roma Social Mapping. Targeting by a Community Poverty Survey* [Die soziale Situation der Roma. Zielgruppenansprache durch eine Gemeinschaftserhebung über Armut].

322 [http://www.sivola.net/download/allegato\\_B\\_prerp\\_2002\\_2004\\_progetto\\_2006.doc](http://www.sivola.net/download/allegato_B_prerp_2002_2004_progetto_2006.doc) (27.9.2006).

für einen geplanten und geschaffenen Lebensraum für eine ethnische Minderheit. Die Roma-Gemeinschaft war von Anfang an am Projekt beteiligt, und die Stadtverwaltung berücksichtigte die besonderen Bedürfnisse der Roma-Familien. Unter anderem wurde Folgendem Rechnung getragen: der Größe der Familienzelle, der räumlichen Verteilung der Häuser sowie der Anpassungsfähigkeit der physischen Struktur an traditionelle Feste und Formen des Handels. Kulturvermittler arbeiteten während der Planungs- und Bauphase mit den Roma-Familien zusammen.

Das Programm Dual<sup>323</sup> in der Stadt Burgos in **Spanien** ist ein weiteres Beispiel für die Umsiedlung von Roma-Familien zur Verbesserung ihrer Lebensbedingungen. Das kommunale Programm Dual wird von der *Fundación Lesmes* verwaltet und sieht im Rahmen einer Vereinbarung mit dem Stadtrat die Beseitigung von Baracken und anderen unterdurchschnittlichen Wohnformen vor. Das Programm umfasst die Bereitstellung von Informationen für die betroffenen Familien, Hilfestellung für alle Familien vor und nach deren Wiederunterbringung in Wohnungen in der ganzen Stadt, den Kauf und die Instandhaltung von Wohnungen für die Wiederunterbringung der Familien sowie die stufenweise Beseitigung von Bakimet, einer der beiden Roma-Siedlungen in der Stadt. Die Familienbildung ist das zentrale Anliegen des Programms und deckt alle anderen Bereiche ab (Gesundheit und Hygiene, Hauswirtschaft, soziale Fertigkeiten und Beziehungen, Ausbildung und Beschäftigung sowie Instandhaltung des Wohnraums). Seit der Einführung des Programms gab es eine Zusammenarbeit mit 98 Familien und wurden 52 dieser Familien erfolgreich wieder untergebracht. Die Stärken dieses Programms liegen in der Einzelarbeit mit jeder Familie, den umfassenden Maßnahmen, einer über die Stadt verteilten Wiederunterbringung, dem Vorhandensein von Anreizen (sozialer Lohn) und der Förderung des Zugangs zu Ausbildung und Beschäftigung als wichtigsten Faktor der Integration.

Auf der Ebene der Stadt- und Raumplanung hat die **bulgarische** Regierung ein nationales Programm zur Verbesserung der Lebensbedingungen der Roma in Bulgarien 2005-2015 ins Leben gerufen, das Teil der nationalen Strategie zur Verbesserung der Wohnqualität in der Republik Bulgarien ist. Dieses Programm unterstützte die Umsetzung von Vorschriften des Rahmenprogramms für die ausgewogene Integration der Roma in die bulgarische Gesellschaft. Die Maßnahmen umfassen die Verbesserung der technischen und sozialen Infrastruktur in den Stadtteilen, in denen Roma leben, den Bau neuer Sozialwohnungen sowie Ausbildungsprogramme. Das Budget für das Programm beläuft sich auf 644 Mio. EUR. Davon übernimmt die Regierung 40 Prozent, und die Stadtverwaltungen übernehmen jeweils 17 Prozent. Die Zielgruppe des Programms sind 412 500 Roma (etwa 85 900 Haushalte) in 88 Städten. Das Programm sieht den Bau von 30 065 neuen Häusern und die Sanierung von 47 000 Roma-Unterkünften vor.<sup>324</sup>

323 Fundación Lesmes, Programa Dual, verfügbar unter: <http://www.fundacionlesmes.org> (11.8.2006).

324 Bulgarien/Ministerium für regionale Entwicklung und öffentliche Arbeiten, *National Programme for Improvement of the Living Conditions of Roma in Republic of Bulgaria 2005-2015* [Nationales Programm zur Verbesserung der Lebensbedingungen der Roma in der Republik Bulgarien 2005-2015], verfügbar unter: [http://www.ncedi.government.bg/en/NRP-071%2003%202006%20Final%20en%20\(2\).htm](http://www.ncedi.government.bg/en/NRP-071%2003%202006%20Final%20en%20(2).htm) (16.9.2006).

In **Ungarn** wurden weitreichende Maßnahmen eingeleitet, um die sozialen Bedingungen der Roma zu verbessern. Der Entwurf des nationalen Entwicklungsplans für 2007-2013 enthält Elemente zu den folgenden Bereichen: Entwicklung der Gemeinschaft, Ausbildung, Beschäftigung, Schaffung von Arbeitsplätzen und Verbesserung der Wohnsituation. In Regionen, die in mehrfacher Hinsicht benachteiligt sind, sollen die Mobilität der Arbeitnehmer und die Beschäftigungsmöglichkeiten verbessert sowie hoch qualifizierte Fachkräfte angeworben werden. Urbane Ghettos und Gebiete, in denen Roma überrepräsentiert sind, sollen zu den Zielgebieten solcher Entwicklungen gehören. Für benachteiligte Gebiete definiert der Entwicklungsplan die folgenden Kernziele: Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten, Stärkung der dort ansässigen Unternehmen, Anpassung der Ausbildung an die lokalen Bedürfnisse und Durchführung von Programmen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt.

#### 4.4.2. Bewährte Praktiken für Migranten

Programme zur Einschränkung der räumlichen Segregation und zur Förderung der sozialen Integration wurden in mehreren Mitgliedstaaten eingeführt. In **Portugal** legt der vom Hochkommissar vorgelegte Plan zur Integration von Zuwanderern<sup>325</sup> besonderes Augenmerk auf die Wohnsituation von Migranten. Der Plan empfiehlt acht verschiedene Maßnahmen zur Lösung der Probleme von Migranten, darunter Folgendes: Entwicklung des sozialen Wohnungsbaus unter Vermeidung von Segregation, Entwicklung von Lösungen zum Bau neuer Sozialwohnungen in Zusammenarbeit mit Zuwandererverbänden, NRO und Genossenschaften, Einführung eines so genannten Network of Housing Support Cabinets in Partnerschaft mit Zuwandererverbänden und NRO, um Einwanderer bei der Bekämpfung von Diskriminierung im Wohnungswesen zu unterstützen, Ermöglichung des Zugangs zu Wohngeldprogrammen für junge Einwanderer und Sensibilisierung der Banken für den Bedarf an neuen Produkten und Lösungen für Einwanderer. Schließlich wurde offiziell der Absicht Ausdruck verliehen, die Rolle und Tätigkeit der speziellen Stelle zu stärken, wenn es darum geht, Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft bei der Vermietung oder dem Verkauf von Immobilien zu bekämpfen.

In die gleiche Richtung geht das Beispiel des **schwedischen** Ombudsmanns gegen ethnische Diskriminierung. Auch in Schweden versuchte die spezielle Stelle, die Integration von Migranten im Wohnungswesen zu fördern. Im zweiten Halbjahr 2006 rief der Ombudsmann ein „Wohnungsbauprojekt“ ins Leben, das sich auf die folgenden drei Hauptbereiche konzentrierte:<sup>326</sup>

- Verbesserung der Informationskanäle für Einwanderer mit dem Ziel, eigenverantwortliches Handeln zu fördern. Während frühere Strategien fast ausschließ-

325 [http://www.acime.gov.pt/docs/PII/PII\\_Ing.pdf](http://www.acime.gov.pt/docs/PII/PII_Ing.pdf) (12.6.2007).

326 Von Irene Molina geführtes Gespräch mit John Stauffer und Lars Lidgren im Büro des Ombudsmanns gegen ethnische Diskriminierung (19.9.2006).

lich darauf ausgerichtet waren, Informationen für die Angehörigen der Mehrheitsbevölkerung bereitzustellen, geht es jetzt darum, Einwanderer über ihre Bürgerrechte sowie die Wege und Vorgehensweisen zu informieren, denen sie folgen können, wenn sie sich diskriminiert fühlen.

- Verbesserung und Vervollständigung statistischer Daten und anderer Datenquellen, die Informationen über das Problem der Diskriminierung im Wohnungswesen sowie über deren Ursachen und Folgen bereitstellen.
- Verbesserung und Formalisierung der Zusammenarbeit mit Forschern, die sich mit Diskriminierung im Wohnungswesen und ethnischer Diskriminierung befassen. Es wurden Kontakte mit dem Institut für Wohnungswesen und Stadtentwicklung der Universität Uppsala geknüpft, wo zwei parallele Projekte zum Thema Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt durchgeführt werden.

Besondere Aufmerksamkeit verdienen zwei Beispiele für bewährte Praktiken, bei denen es um die Vermeidung und Bekämpfung von Diskriminierung ging. In **Frankreich** wurde die erste Übereinkunft zwischen der HALDE und dem nationalen Verband der Immobilienmakler FNAIM zur Vermeidung von Diskriminierung im Wohnungswesen unterzeichnet.<sup>327</sup> Die FNAIM (*Fédération Nationale de l'Immobilier*), die etwa 10 000 Leiter von Immobilienbüros vertritt, unterzeichnete im Dezember 2005 eine Übereinkunft mit der HALDE, deren Ziel die Bekämpfung von Diskriminierung im Immobiliensektor ist. Diese Übereinkunft sieht verschiedene Aktivitäten vor. Zunächst wird die FNAIM damit beginnen, ihre Mitglieder zu informieren und zu sensibilisieren. Sie verspricht die Schaffung von Mechanismen zur Bekämpfung von Diskriminierung und betont, dass es notwendig sei, Immobilienmakler und Arbeitnehmer in Antidiskriminierungsthemen zu schulen. Die Übereinkunft ist die erste Partnerschaft, die die HALDE seit ihrer Gründung eingeht, und wurde für ein Jahr unterzeichnet. Sie wird einer Bewertung unterzogen und bei Bedarf korrigiert. Die Übereinkunft ist die Fortsetzung eines Projekts, das 2005 von der FNAIM mit der Erstellung eines Ethikkodex ins Leben gerufen wurde, und das Gesetz und die Grundsätze der Nichtdiskriminierung hervorhebt.

Im **Vereinigten Königreich** wurde die Erstellung der Publikation „Race Equality: Guidance for Small Housing Associations“ (Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse: Leitfaden für kleine Wohnungsbaugesellschaften) durch Diversitätsmanagementpartner von der Housing Corporation mitfinanziert. Diese Publikation wurde im Zusammenhang mit einem Projekt erstellt, das den Fortschritt kleiner Wohnungsbaugesellschaften in Südengland überwacht. Sie ist als Leitfaden gedacht und enthält praktische Anregungen, wie Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse im Rahmen der allgemeinen Bemühungen um Gleichstellung und Vielfalt erreicht werden kann. Darüber geht die Publikation darauf ein, warum sich gerade kleine Gesellschaften mit dem Thema der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse befassen müssen.<sup>328</sup>

327 [http://www.halde.fr/actualite-18/communiqués-presse-98/convention-partenariat-9601.html?var\\_recherche=fnaim](http://www.halde.fr/actualite-18/communiqués-presse-98/convention-partenariat-9601.html?var_recherche=fnaim) (13.10.2006).

328 [http://www.housingcorp.gov.uk/upload/pdf/Race\\_equality\\_guidance.pdf](http://www.housingcorp.gov.uk/upload/pdf/Race_equality_guidance.pdf) (12.6.2007).

Ebenfalls im **Vereinigten Königreich** veröffentlichte die Housing Corporation einen Leitfaden für die interne Revision im Bereich Gleichstellung und Vielfalt (Internal Audit Guide – Equality and Diversity), der von ihrem Programm für Innovation und bewährte Praktiken (Innovation and Good Practice, IGP) finanziert wurde. In diesem Leitfaden werden Gleichstellung und Vielfalt als Verpflichtung angesehen, frei von Vorurteilen zu sein und keine Form von Diskriminierung (z. B. aufgrund der Rasse, der Religion, des Geschlechts, der sexuellen Ausrichtung, des Alters oder einer Behinderung) zu praktizieren. Im Zusammenhang mit dem Wohnungswesen bedeuten Gleichstellung und Vielfalt, dass jeder Zugang zu angemessenem Wohnraum hat und dass die Meinung eines jeden bei der Bereitstellung entsprechender Dienstleistungen angehört und berücksichtigt wird.<sup>329</sup> Darüber hinaus hat die National Housing Federation, die Dachorganisation sozialer Wohnungsbaugesellschaften, den Leitfaden „Equality and Diversity: A Framework for Review and Action“ (Gleichstellung und Vielfalt: Ein Rahmen für Prüfungen und Maßnahmen) erstellt. Dieser Leitfaden soll Wohnungsbaugesellschaften helfen, die Gleichbehandlungsthemen wieder in den Mittelpunkt ihres strategischen Denkens und Handelns zu rücken, damit Gleichstellung und Vielfalt bei ihrer täglichen Arbeit selbstverständlich sind. Eine Zusammenfassung des Leitfadens enthält gesetzliche und rechtliche Vorschriften zu allen Bereichen der Gleichbehandlung: Alter, Behinderung, Religion, Geschlecht, Rasse und ethnische Herkunft sowie sexuelle Ausrichtung.<sup>330</sup>

329 [http://www.housingcorp.gov.uk/upload/pdf/IAPG\\_Equality.pdf](http://www.housingcorp.gov.uk/upload/pdf/IAPG_Equality.pdf) (12.6.2007).

330 Die Zusammenfassung beschreibt die Grundsätze des Leitfadens und beinhaltet ein Modell für die Durchführung einer ersten Bewertung der Auswirkungen. Dieses Modell soll die Gesellschaften bei der Entscheidung unterstützen, ob eine umfassende Prüfung im Zusammenhang mit der Gleichbehandlung erforderlich ist. Es ist für alle am sozialen Wohnungsbau beteiligten Personen nützlich, unter anderem für Vorstandsmitglieder, höhere Führungskräfte und Mitarbeiter vor Ort. <http://www.housing.org.uk/Uploads/File/Policy%20briefings/summary.pdf> (12.6.2007).

## 5. Rassismus und Diskriminierung im Bildungsbereich und Initiativen zu deren Vermeidung

Die vorliegenden Informationen lassen in der Europäischen Union eine stärkere Sensibilisierung der Öffentlichkeit und der Politiker für Diskriminierung und damit einhergehende Ungleichbehandlung im Bildungsbereich erkennen. Ein deutlicher Hinweis auf diese Entwicklung ist die steigende Zahl von politischen Initiativen und Bürgerinitiativen zur Bekämpfung der Diskriminierung im Bildungsbereich. Gleichzeitig zeigen viele Antidiskriminierungs- und Unterstützungsprogramme der Regierung jedoch nicht die gewünschte Wirkung. Die Maßnahmen und Projekte in den EU-Mitgliedstaaten leiden nicht nur unter chronischer Unterfinanzierung, sondern haben auch mit einer Reihe von Problemen zu kämpfen, die ihre Wirksamkeit untergraben. Auf diese Probleme wird in diesem Kapitel eingegangen. Zugleich werden darin die vorhandenen Indikatoren und Informationen über Rassismus und Diskriminierung im Bildungsbereich untersucht. Gegenstand sind ferner die am stärksten betroffenen Gruppen, und zudem werden verschiedene besonders interessante Themen aus der Sicht der politischen Strategien und Debatten in den 27 EU-Mitgliedstaaten erörtert. Schließlich veranschaulichen ausgewählte Beispiele, wie bewährte Praktiken die Lage gefährdeter Gruppen verbessern und Diskriminierung bekämpfen.

### 5.1. Verfügbarkeit von Daten

In den meisten Mitgliedstaaten werden Daten zu rassistisch motivierten Vorfällen und diskriminierenden Praktiken im Bereich der Bildung nicht aktiv und systematisch erhoben. In einigen Ländern liegen überhaupt keine offiziellen oder inoffiziellen statistischen Daten zu Rassismus und Diskriminierung im Bildungsbereich vor. In mehreren Ländern erfassen vor allem NRO Fälle von Rassismus und Diskriminierung im Bildungsbereich. Nur wenige Mitgliedstaaten verfügen über gut funktionierende lokale und/oder nationale Erfassungssysteme.

**Frankreich** ist derzeit der einzige EU-Mitgliedstaat, der über ein umfassendes nationales System zur Erfassung von Daten zu rassistischen und antisemitischen Vorfällen an Schulen verfügt. Im Jahr 2001 führte das nationale Bildungsministerium in den meisten staatlichen Grundschulen und weiterführenden Schulen

eine Software zur Erfassung von Daten zu schweren Gewalttaten ein. Seit 2005 haben 70 Prozent der staatlichen Schulen Zugang zu dieser Software erhalten.<sup>331</sup>

In den **Niederlanden** wurde im Jahr 2005 eine neue Meldestelle für Diskriminierung und Extremismus an Schulen eingerichtet. Die Meldestelle ist Teil der Schulaufsichtsbehörde und nimmt sowohl Beschwerden wegen Diskriminierung als auch Hinweise oder besorgte Äußerungen in Bezug auf eine Radikalisierung der Schüler entgegen. In einigen Bundesländern **Deutschlands** werden rechtsextremistische Vorfälle an Schulen systematisch erfasst. Im **Vereinigten Königreich** sind alle Schulen seit 1999 verpflichtet, auf lokaler Ebene Jahresberichte über rassistische Vorfälle an Schulen zu erstellen und zu archivieren. Derzeit gibt es jedoch keine nationale Datenerhebungsinitiative in Bezug auf diese Zahlen.

Neben den Daten, die sich auf unmittelbare Indikatoren für Diskriminierung beziehen, wie rassistische Vorfälle und ungleiche Behandlung, müssen auch Daten erhoben werden, die sich auf mittelbare Indikatoren für Diskriminierung beziehen, wie ungleiche Verteilung an Schulen und unterschiedliche Bildungsabschlüsse von Schülern verschiedener ethnischer Herkunft. Nur wenn beide Arten von Daten erhoben werden, kann die aktuelle Situation angemessen bewertet und können geeignete Gegenmaßnahmen ergriffen werden. In den meisten EU-Mitgliedstaaten sind jedoch entweder gar keine oder nur lückenhafte Daten zu der Verteilung und den Bildungsabschlüssen der Schüler verfügbar. Tatsächlich bilden in großen Teilen der EU Forschungsarbeiten die einzige Quelle für relevante Informationen über Unterschiede bei den Bildungsabschlüssen und ungleiche Verteilung der ethnischen Gruppen in der Bildung. In den letzten Jahren hat die Zahl der Forschungsprojekte zu dieser Thematik zwar zugenommen, dennoch kann die aktuelle Zahl der Forschungsarbeiten den Mangel an Informationen wegen unzulänglicher Datenerhebungen in den Mitgliedstaaten nur teilweise kompensieren.

Das **Vereinigte Königreich** ist der Mitgliedstaat mit dem umfassendsten und zuverlässigsten System für die Erfassung von Daten zu Bildungsabschlüssen. Damit stehen dem Vereinigten Königreich die Analysewerkzeuge zur Verfügung, die erforderlich sind, um Praktiken und Strukturen, die zu Chancenungleichheit führen, aufzudecken und zu bekämpfen.

---

331 Das französische Datenerfassungssystem erlebte einen schweren Rückschlag, nachdem ein Wochenmagazin eine Liste der „gewalttätigsten“ Schulen für den Zeitraum 2005/06 veröffentlichte. Dies löste unter Schuldirektoren, Lehrern und Eltern heftige Empörung aus. Die Erfassung und Meldung der Daten liegt im Ermessen der Schuldirektoren. Zwischen September und November 2006 registrierte das Ministerium einen erheblichen Rückgang bei der Erfassung von Vorfällen in der Software SIGNA (Signalement des actes de violence par les établissements du second degré). Daher kündigte das Ministerium im Dezember 2006 die Erstellung einer neuen Software an, die ab September 2007 einsatzbereit sein soll.

## 5.2. Zugang zu Bildung

Freier Zugang zu Bildung beinhaltet sowohl das Recht auf Bildung als auch die Bildungsverpflichtung. Darüber hinaus müssen die notwendigen Mittel bereitgestellt werden, damit alle Schüler die Möglichkeit haben, ihr Recht in Anspruch zu nehmen (und ihrer Verpflichtung nachzukommen). Rechtlich gesehen ist in den meisten Mitgliedstaaten der freie Zugang zu Bildung gewährleistet. In der Praxis sind gefährdete Gruppen jedoch mit Problemen konfrontiert. Besonders die Kinder von Roma, Sinti und Fahrenden sowie die Kinder von Asylsuchenden und illegalen Migranten haben oft keinen uneingeschränkten Zugang zu Bildung.

In **Finnland** berichtete der Ombudsmann für Minderheiten von einigen Fällen, in denen Asylsuchenden im schulpflichtigen Alter kein Platz in einer Gesamtschule angeboten wurde oder es bei der Vergabe der Plätze zu Verzögerungen kam, obwohl Asylsuchende das Grundrecht auf kostenlose Grundbildung haben.<sup>332</sup> In der **Tschechischen Republik** wiesen das Counselling Centre for Refugees (PPU, Beratungszentrum für Flüchtlinge) und die Organisation for Aid to Refugees (OPU, Hilfsorganisation für Flüchtlinge) darauf hin, dass das aktuelle Bildungsgesetz nicht vorsieht, dass minderjährige Ausländer ohne Aufenthaltserlaubnis für die Tschechische Republik am Pflichtschulunterricht teilnehmen. In **Polen** befinden sich einem Bericht des UNHCR zufolge viele Aufnahmestellen nicht in Stadtnähe. Daher sind die Schulen für viele Kinder schwer erreichbar, sodass fast die Hälfte der Asylsuchenden im schulpflichtigen Alter überhaupt nicht zur Schule geht.<sup>333</sup> In **Irland** hat das nationale Büro der Behörde für höhere Bildung (Higher Education Authority's National Office) Programme für den Zugang zu höherer Bildung daraufhin bewertet, ob sie einen gleichberechtigten Zugang gewährleisten. Es wurde festgestellt, dass gesetzliche und administrative Vorschriften für einige Studierende aus ethnischen Minderheiten ein erhebliches Hindernis für ihre Teilnahme an höherer Bildung darstellten.<sup>334</sup>

Allerdings konnten in den Mitgliedstaaten auch einige Verbesserungen hinsichtlich des Zugangs zu Bildung verzeichnet werden. Einige Länder haben die Schulpflicht auf alle Flüchtlingskinder ausgedehnt, und in verschiedenen Ländern wurden den Kindern von Asylsuchenden Transportmöglichkeiten für den Weg zur Bildungseinrichtung bereitgestellt. In **Slowenien** beispielsweise stellen Schulen den Asylsuchenden kostenlose Lehrbücher und Beförderungsmöglichkeiten zur Verfügung. Das Innenministerium und das Ministerium für Bildung und Sport weisen Unterstützung für Mahlzeiten, Schulrequisiten und Ausflüge zu.<sup>335</sup>

332 Ombudsmann für Minderheiten, *Annual Report 2005* [Jahresbericht 2005], S. 6, verfügbar unter: [http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/02\\_organisaatio/02\\_vahemmistovaltuutettu/vuosikertomus2005/vuosikertomus\\_englanti2005.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/02_organisaatio/02_vahemmistovaltuutettu/vuosikertomus2005/vuosikertomus_englanti2005.pdf) (16.10.2006).

333 UNHCR, Regionale Vertretung Budapest (2005), *Listening to Refugees: Report in the Gender, Age and Diversity Roll-Out in Hungary, Poland, the Slovak Republic and Slovenia* [Flüchtlingen zuhören: Bericht über eine Untersuchung zu Geschlecht, Alter und Vielfalt in Ungarn, Polen, der Slowakischen Republik und Slowenien], S. 8-9, verfügbar unter: <http://www.unhcr.pl/files/333/GAD-english.DOC> (16.10.2006).

334 Higher Education Authority (2006), *Towards the Best Education for all: An Evaluation of Access Programmes in Higher Education in Ireland* [Beste Bildungsmöglichkeiten für alle: Eine Bewertung der Programme für den Zugang zu höherer Bildung in Irland].

335 Die Informationen wurden von der Asylabteilung des Innenministeriums auf Anfrage bereitgestellt.

## 5.3. Rassistisch motivierte Vorfälle und diskriminierende Praktiken

Die meisten Mitgliedstaaten waren im Jahr 2006 nicht in der Lage, umfassende Daten zu diskriminierenden Vorfällen bereitzustellen. Im Folgenden werden Zahlen für Frankreich und das Land Berlin sowie die Ergebnisse von Untersuchungen der niederländischen Schulaufsichtsbehörde zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus werden beispielhaft einige Fälle aus dem Jahr 2006 beschrieben.

In **Frankreich** ist gemäß dem System zur Erfassung von Vorfällen SIGNA im Schuljahr 2005/06 die Zahl der rassistischen und antisemitischen Gewalttaten im Vergleich zum Schuljahr 2004/05 um 22 Prozent zurückgegangen. Für antisemitische Vorfälle wurde sogar ein Rückgang von 40 Prozent verzeichnet. Im Land **Berlin** wurden gemäß dem System zur jährlichen Meldung von Gewaltvorfällen an Schulen im Schuljahr 2005/2006 insgesamt 80 solcher Vorfälle gemeldet.<sup>336</sup> Gegenüber dem Schuljahr 2004/2005 bedeutet dies eine Zunahme von 29 Prozent. Die Berliner Senatsverwaltung für Bildung führt die Zunahme der gemeldeten Vorfälle auf eine höhere Bereitschaft der Schulen zurück, solche Vorfälle zu erfassen.<sup>337</sup> In den **Niederlanden** stellte die in der Schulaufsichtsbehörde neu eingerichtete Meldestelle für Diskriminierung und Extremismus fest, dass weißer Extremismus<sup>338</sup> und Vorfälle zwischen verschiedenen ethnischen Gruppen vor allem in konfessionell gebundenen oder speziellen pädagogischen Schulen auftreten. Darüber hinaus ereignen sich Vorfälle zwischen Schülern viel häufiger in weiterführenden Schulen als in Grundschulen. Zwischen einem Viertel und einem Drittel der weiterführenden Schulen berichten von derartigen Vorfällen. Im Allgemeinen treten an den meisten Schulen hin und wieder Probleme auf, allerdings melden nur wenige Schulen wöchentlich wiederkehrende Vorfälle.<sup>339</sup>

### Beispiele für rassistisch motivierte Gewalttaten an Schulen

In **Spanien** ereignete sich dem Jahresbericht von *SOS Racismo*<sup>340</sup> zufolge ein rassistischer Vorfall in einer Schule in Palma de Mallorca. Mehrere Schüler und der Vater eines Schülers beleidigten und schlugen vier Jungen schwarzafrikanischer Herkunft. In **Zypern** wurden türkisch-zyprische Schüler der English School von griechisch-zyprischen Schülern tätlich angegriffen, die mit der rechts-

336 Berlin/Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Presse und Öffentlichkeitsarbeit (2006), *Gewaltsignale an Berliner Schulen 2005/2006. Handout zur Pressekonferenz am 13.12.2006*, verfügbar unter: [http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-bildung/hilfe\\_und\\_praevention/gewaltpraevention/handout\\_gewalt.pdf](http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-bildung/hilfe_und_praevention/gewaltpraevention/handout_gewalt.pdf) (4.1.2007).

337 Pressemitteilung, Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung (13.12.2006).

338 Schüler, die Kleidung der Marke Lonsdale und/oder White-Power-Symbole tragen.

339 Schulaufsichtsbehörde (2006), *De staat van her onderwijs 2004/2005*. Den Haag: Schulaufsichtsbehörde.

340 Federación de Asociaciones de SOS Racismo del Estado Español (2006), *Informe anual 2006 sobre el racismo en el Estado español*, Barcelona: Icaria Editorial.

extremistischen, nationalistischen Schülervereinigung EFEN in Verbindung standen. Nach dem Vorfall wurde das interkommunale Forum gegen Rassismus und Nationalismus gegründet, das solche Phänomene bekämpfen soll.

## Beispiel für rassistische Äußerungen eines Dozenten

Im **Vereinigten Königreich** suspendierte die Universität Leeds einen Dozenten wegen rassistischer Äußerungen vom Dienst, nachdem Proteste des Studierendenausschusses für weit reichende Unterstützung und Aufsehen gesorgt hatten. Der Dozent hatte für Aufruhr gesorgt, als er äußerte, Schwarze hätten genetisch bedingt einen niedrigeren IQ als Weiße und der Multikulturalismus würde Großbritannien zerstören.<sup>341</sup>

## Beispiele für religiöse Diskriminierung

In **Litauen** entschied das Büro des Ombudsmanns für Chancengleichheit (OEOO), dass die offizielle Abschlussprüfung in Englisch für Absolventen der weiterführenden Schulen im Jahr 2006 eine Aufgabe enthielt, die für Schüler mit katholischem Hintergrund leichter zu lösen war. Das Büro des Ombudsmanns für Chancengleichheit war der Ansicht, dass es sich um einen Fall von mittelbarer Diskriminierung der Nichtkatholiken handelte.<sup>342</sup> In den **Niederlanden** wurde eine muslimische Studierende nicht zu einem Ausbildungsprogramm für Hilfskräfte für den Unterricht zugelassen, weil sie wegen ihrer religiösen Überzeugung körperlichen Kontakt mit Personen des anderen Geschlechts vermied. Die Gleichbehandlungskommission stellte fest, dass die Schule mit der Ausgrenzung der Frau gegen die Gesetzgebung zur Gleichbehandlung verstieß.

## Beispiele für diskriminierende Inhalte in Lehrbüchern

In **Dänemark** wurde in zwei Schulbüchern über religiöses Wissen der Islam nur in einem Kapitel über Terrorismus erwähnt. Nachdem öffentlich darüber diskutiert wurde, nahm der Verlag die neu überarbeiteten Schulbücher vom Markt. In **Italien** wurde ein Lehrbuch mit antisemitischem Inhalt als Lektüre für einen Kurs an der Fakultät für Erziehungswissenschaften der Universität Cagliari

<sup>341</sup> <http://www.timesonline.co.uk/article/0,,2-2100633,00.html> (12.6.2007).

<sup>342</sup> Pressemitteilung des Büros des Ombudsmanns für Chancengleichheit, *Rekomenduota vengti egzaminų temų, susietų su mokinių etnine, tautine ar konfesine tapatybe* (28.7.2006), verfügbar unter: <http://www.lygybe.lt/news.php?strid=1071&id=2365> (2.10.2006).

ausgewählt.<sup>343</sup> In **Ungarn** wurde in einem Schulbuch für kleine Kinder ein Roma als Dieb dargestellt. Das Bildungsministerium verbot die Verwendung des Lehrbuchs, bis der rassistische Teil entfernt worden war.

## 5.4. Bildungschancen und Bildungsabschlüsse

Diskriminierung manifestiert sich nicht nur in konkreten Vorfällen, sondern auch in Vorschriften und Strukturen, die zu einer ungleichen Verteilung und zu ungleichen Leistungen der Schüler mit verschiedenem Hintergrund im Bildungssystem führen.

### Hohe Lernbereitschaft, aber schlechte Leistungen

Im Jahr 2006 veröffentlichte die OECD einen Evaluierungsbericht, in dem die Leistung und Lernmotivation von Schülern mit Migrationshintergrund auf der Grundlage der Ergebnisse der PISA-Studie von 2003 untersucht wurden.<sup>344</sup> Der Evaluierungsbericht behandelt 17 Länder, darunter die EU-Mitgliedstaaten Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Luxemburg, die Niederlande, Österreich und Schweden. Neben der Tatsache, dass das Leistungsniveau der Schüler mit Migrationshintergrund in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich ist, kommt der OECD-Bericht zu den folgenden vier wesentlichen Ergebnissen:

- Schulische Leistungen stehen in keinem signifikanten Zusammenhang mit der Anzahl der Einwanderer oder deren Anteil an der Bevölkerung in einem Land.
- Schüler mit Migrationshintergrund haben oft eine hohe Lernbereitschaft. Trotzdem erzielen sie häufig deutlich niedrigere Ergebnisse als ihre einheimischen Altersgenossen.
- Sozioökonomische Hintergrundmerkmale der Schüler mit Migrationshintergrund erklären nur teilweise die Leistungsunterschiede.
- Intensive und leicht zugängliche Sprachförderung trägt maßgeblich zu einer Verringerung der Leistungsunterschiede bei.

<sup>343</sup> P. Melis (2005), *Scontro tra culture e meta cultura scientifica: l'Occidente e il diritto naturale*, Cagliari: Università di Cagliari.

<sup>344</sup> OECD (2006), *Where immigrant students succeed – A comparative review of performance and engagement in PISA 2003* [Wo haben Schüler mit Migrationshintergrund die größten Erfolgchancen: Eine vergleichende Analyse von Leistung und Engagement in PISA 2003], verfügbar unter: <http://www.pisa.oecd.org/dataoecd/2/38/36664934.pdf> (12.6.2007).

Die OECD-Studie zeigt, dass bestimmte Arten von Schulsystemen, Diskriminierung im Bildungswesen und unzureichende Sprachförderung<sup>345</sup> wichtige Faktoren sind, die zu Leistungsunterschieden führen.

## Ungleiche Verteilung der Schüler

Daten aus zahlreichen Forschungsstudien sowie Daten von offiziellen Stellen in den Mitgliedstaaten belegen im Allgemeinen, dass Minderheitengruppen und Ausländer in Sonderschulen der Primar- und Sekundarbildung überrepräsentiert und in der Hochschulbildung unterrepräsentiert sind. Darüber hinaus kommt es bei Minderheitengruppen und Ausländern häufiger vor, dass sie Klassen wiederholen und vorzeitig von der Schule abgehen. Des Weiteren gibt es Unterschiede hinsichtlich der Zahl derer, die ihre Berufsausbildung abschließen.

## Positive Ausnahmen

Diesem negativen Gesamtbild stehen jedoch auch einige positive Ausnahmen gegenüber. In einigen Mitgliedstaaten schneiden bestimmte Minderheitengruppen besser ab als die Mehrheitsbevölkerung. In **Deutschland** wird von einem leichten Aufwärtstrend in Bezug auf die Schulabgangszeugnisse berichtet,<sup>346</sup> und das **Vereinigte Königreich** meldet eine Verringerung der Leistungsunterschiede zwischen ethnischen Gruppen. Die meisten ethnischen Gruppen haben besser abgeschnitten als weiße britische Schüler mit vergleichbaren Merkmalen und vergleichbarem früherem Leistungsniveau. Indische, chinesische, irische, weiße und asiatische Schüler haben in allen Hauptphasen durchgängig ein höheres Leistungsniveau erzielt als andere ethnische Gruppen.<sup>347</sup> Dagegen haben Sinti und Roma, Fahrende irischer Herkunft sowie schwarze, pakistanische und bangladeschische Schüler in allen Hauptphasen durchgängig ein niedrigeres Leistungsniveau erreicht.<sup>348</sup>

345 In Studien wird eindringlich darauf hingewiesen, dass sich das Fehlen eines zweisprachigen Unterrichts negativ auf die Gleichbehandlung im Bildungswesen auswirkt. Siehe beispielsweise Danish Technological Institute (2005), *Explaining Student Performance* [Schülerleistung erklären], S. 105, verfügbar unter: <http://www.danishtechnology.dk/root/media/19622%5FFinal%20report%2DwebFeb06.pdf> (17.1.2006); W. P. Thomas, V. P. Collier (2001), *A National Study of School Effectiveness for Language Minority Students' Long-Term Academic Achievement* [Eine nationale Studie über den schulischen Erfolg für die langfristige schulische Leistung von Schülern von Sprachminderheiten], verfügbar unter: [http://www.crede.org/research/llaa/1.1\\_final.html](http://www.crede.org/research/llaa/1.1_final.html) (14.3.2006); S. Krashen (1999) *Bilingual Education: Arguments For and (Bogus) Arguments Against* [Zweisprachiger Unterricht: Argumente dafür und (scheinbare) Argumente dagegen], University of Southern California, verfügbar unter: <http://ourworld.com-puterve.com/homepages/jwcrawford/Krashen3.htm> (14.3.2006).

346 Der Anteil der Nichtdeutschen, die ohne Abschluss von der Schule abgehen, hat langsam, aber kontinuierlich abgenommen (20,9 % 1991/92; 18,1 % 2003/04, 17,5 % 2005/06).

347 Im staatlichen Bildungssystem des Vereinigten Königreichs legen die Hauptphasen das schulische Wissen fest, das von Schülern verschiedener Altersstufen erwartet wird.

348 <http://publications.teachernet.gov.uk/eOrderingDownload/DFES-0208-2006.pdf> (11.5.2007).

## 5.5. In Bezug auf Rassismus und Diskriminierung besonders gefährdete soziale Gruppen

In allen Mitgliedstaaten laufen viele verschiedene soziale, nationale, ethnische und religiöse Gruppen Gefahr, unmittelbar oder mittelbar diskriminiert zu werden. Vor allem Kinder mit Migrationshintergrund aus (aktuellen oder ehemaligen) Nicht-EU-Ländern sowie ethnische oder Sprachminderheiten haben unter diskriminierenden Praktiken und Strukturen zu leiden. Darüber hinaus sind religiöse Minderheiten, insbesondere Muslime und Juden, Opfer von diskriminierender Behandlung und/oder islamfeindlicher oder antisemitischer Parolen. In vielen Mitgliedstaaten sind jedoch die Kinder von Asylsuchenden und illegalen Migranten sowie von Roma, Sinti und Fahren- den am stärksten von Diskriminierung im Bildungsbereich betroffen.

### 5.5.1. Asylsuchende

Trotz des gesetzlich zugesicherten Rechts auf Bildung haben Asylsuchende und illegale Migranten in vielen Mitgliedstaaten keinen uneingeschränkten Zugang zu Bildung. Besonders schwierig stellt sich die Situation in den Ländern dar, in denen Asylsuchende in Internierungslagern untergebracht werden und in den Lagern selbst oder in der Nähe dieser Lager keine Bildungsangebote vorhanden sind. Außerdem bestehen ernste Probleme für Kinder illegaler Migranten in Ländern, in denen die Schulbehörden den Rechtsstatus des Kindes erfassen und den staatlichen Stellen melden müssen. In **Dänemark** werden asylsuchende Kinder oft in speziellen Schulen für Asylsuchende in den Asylzentren unterrichtet. Der Unterricht erfolgt größtenteils in dänischer Sprache; bislang wurden die Kinder in nur einem Asylzentrum in ihrer Muttersprache unterrichtet. Zwar werden asylsuchende Kinder in Mathematik, Dänisch, Englisch und anderen ausgewählten Fächern unterrichtet, doch sind damit nicht alle Fächer abgedeckt, die im gesetzlich vorgeschriebenen Lehrplan vorgesehen sind.<sup>349</sup>

### 5.5.2. Roma, Sinti und Fahrende

Im letzten Jahr hat die Zahl der Strategien und Programme für die Ausbildung und Integration von Roma-Kindern weiter zugenommen. Gleichzeitig waren diskriminierende Maßnahmen und Praktiken gegen Roma in der EU nach wie vor an der Tagesordnung. Roma, Sinti und Fahrende werden immer noch mit ungeeigneten Bildungssystemen konfrontiert, die kulturelle Vielfalt vernachlässigen und Segregation und Chancenungleichheit verursachen.

<sup>349</sup> L. E. Schnabel (2006), „Asylbørns skolegang på kant med loven“, in: *Kristeligt Dagblad* (9.3.2006).

## Beispiele für die Diskriminierung der Roma

In **Bulgarien** machte der vom Bulgarian Helsinki Committee im April 2006 veröffentlichte Bericht über die Menschenrechte in Bulgarien 2005 darauf aufmerksam, dass zum ersten Mal in ganz Europa, nicht nur in Bulgarien, ein Gericht festgestellt hat, dass Roma-Kinder an einer Schule ausgegrenzt wurden. Das Bezirksgericht Sofia entschied, dass die Rassentrennung durch die Schule Nr. 103 in der Roma-Siedlung Filipovtsi in Sofia, die ausschließlich von Roma-Kindern besucht wird, gesetzeswidrig war und dass dafür der Minister für Bildung und Wissenschaft sowie die städtischen Behörden verantwortlich waren. Der Klage zufolge erhielten die Roma-Kinder generell eine schlechtere Qualität der schulischen Bildung. Über die von der Regierung eingelegte Berufung gegen die Entscheidung war 2006 noch nicht entschieden worden.<sup>350</sup>

Das Europäische Zentrum für die Rechte der Roma schätzt, dass bis zur Hälfte der Roma-Kinder in der **Tschechischen Republik** Schulen für geistig behinderte Kinder und Kinder mit besonderem pädagogischen Förderbedarf besucht.<sup>351</sup> Im Einklang mit dem im Januar 2005 in Kraft getretenen Gesetz wurden die Schulen in normale Schulen umgewandelt. Allerdings wurde die Wirksamkeit dieser Maßnahme noch nicht beurteilt. In **Irland** kam im Jahr 2006 ein Fall vor das Gleichstellungstribunal, in dem einer Mutter 4 000 EUR zugesprochen wurden, nachdem festgestellt worden war, dass die Verwaltung einer Sonderschule ihrem Sohn den Zugang zum Unterricht verwehrte, weil er der fahrenden Gemeinschaft angehörte.<sup>352</sup> In **Lettland** gab es im Jahr 2003 acht gesonderte Bildungseinrichtungen für Roma.<sup>353</sup> Im Jahr 2006 waren die beiden größten Einrichtungen immer noch in Betrieb. In **Ungarn** ist die Segregation immer noch weit verbreitet, obwohl die Regierung große Anstrengungen unternimmt, diese abzuschaffen. Dies liegt zum Teil an den Roma- und Fremdsprachenklassen und zum Teil daran, dass wegen der strengen Auswahlverfahren im Bildungssystem als Ganzem Ungleichbehandlung symptomatisch gefördert wird.<sup>354</sup> Weitere Formen von Segregation im Bildungswesen sind Sonderschulen oder Sonderklassen für Schüler mit leichter geistiger Behinderung.

350 Bulgarian Helsinki Committee (2006), *Human Rights in Bulgaria in 2005* [Menschenrechte in Bulgarien 2005], S. 21.

351 Forschungsergebnisse des Europäischen Zentrums für die Rechte der Roma (ERRC), verfügbar unter: <http://www.diskriminace.cz/do-etnicka/> (12.6.2007).

352 Nora Faulkner gegen St Ita's & St Joseph's School, Tralee (DEC-S2006-037), Entscheidung verfügbar unter: <http://www.equalitytribunal.ie/index.asp?locID=110&docID=1271> (12.6.2007).

353 Lettisches Zentrum für Menschenrechte und ethnische Studien (2003), *The Situation of Roma* [Die Situation der Roma], S. 24.

354 Eine ausführliche Beschreibung verschiedener Praktiken, die zu ethnischer Segregation führen, enthält J. Zolnay (2006), „Oktatáspolitikai és etnikaiszegregáció Miskolc és Nyíregyháza általános iskoláiban“, in: *Esély*, Vol. 17, Nr. 4, verfügbar unter: <http://www.eokik.hu/publikaciok/MHT/MHT16.pdf> (2.10.2006).

Die **ungarische** Stiftung „Chance for Children Foundation“ (CFCF)<sup>355</sup> reichte erfolgreich Klage gegen die Stadtverwaltung von Miskolc ein, in der sie angab, dass die Vorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierung und Segregation nicht eingehalten würden. Die CFCF wies nach, dass Roma-Kindern eine erheblich geringere Bildungsqualität zuteil wurde als Altersgenossen, die keine Roma waren.<sup>356</sup> Trotz des bahnbrechenden Urteils des Gerichts in Debrecen (siehe Abschnitt 2.1.1) wurden an den betroffenen Schulen in Miskolc bislang noch keine Änderungen vorgenommen. Das Schuljahr 2006/2007 begann mit der gleichen ausgrenzenden Organisationsstruktur. Die CFCF hat noch zwei weitere Stadtverwaltungen (Hajdúhadház und Kesznyéten) verklagt, weil sie Kinder in Schulen ausgrenzen.<sup>357</sup>

In **Rumänien** kam es einem Bericht der rumänischen *Liga Pro Europa* zufolge nicht nur zu Fällen von mittelbarer Diskriminierung von Schülern der Roma-Minderheit, sondern auch zu Fällen von unmittelbarer Diskriminierung. Aus diesem Bericht geht außerdem hervor, dass Schulbücher negative Stereotype über Minderheiten einführen und bekräftigen.<sup>358</sup> In der **Slowakei** meldete die Liga von Menschenrechtsaktivisten im Jahr 2006 Vorfälle, in denen gegen das Recht der Roma-Kinder auf Bildung verstoßen wurde, Roma-Schüler von ihrem Lehrer auf unrechtmäßige Weise behandelt wurden, Roma-Schüler in einer Schule getrennt unterrichtet wurden und Roma-Schüler in einer Schule die Mahlzeiten getrennt einnehmen mussten.<sup>359</sup>

## Positive Entwicklungen und bewährte Praktiken zur Bekämpfung der Diskriminierung der Roma

Seit dem Jahr 2000 wurden in **Bulgarien** mehrere Pilotprojekte zur Förderung der Desegregation ins Leben gerufen, bei denen mehr als 3 500 Kinder mit Roma-Herkunft aus getrenntem Schulunterricht herausgenommen und in gemischten Schulen untergebracht wurden, in denen sie zusammen mit gleichaltrigen Nicht-Roma-Kindern unterrichtet werden. Außerdem war die Zahl der Roma-Schüler in so genannten getrennten Schulen rückläufig. 1 200 Sonderschulkinder wurden in die allgemeinen Schulen eingegliedert und von 220 speziell ausgebildeten Lehrern unterstützt. Darüber hinaus wurden in den letzten Jahren mehrere NRO-Projekte zur Förderung der Desegregation ins Leben gerufen.<sup>360</sup> Einige

355 <http://www.cfcf.org> (2.10.2006).

356 [http://www.cfcf.hu/?nelement\\_id=3&article\\_id=31](http://www.cfcf.hu/?nelement_id=3&article_id=31) (2.10.2006), siehe auch Abschnitt 2.1.1. dieses Berichts.

357 Im Mai 2007 entschied das Gericht, dass die Stadtverwaltung von Hajdúhadház ebenfalls gegen den Grundsatz der Chancengleichheit verstieß. Die Entscheidung trat jedoch nicht in Kraft, weil die Stadtverwaltung Berufung einlegte. Im Fall von Kesznyéten war zum betreffenden Zeitpunkt noch keine Entscheidung gefallen.

358 Discriminare rasială în județele Arad, Cluj, Harghita, Sibiu și Timiș, erstellt im Rahmen des Projekts „Minority Rights.Monitoring – Advocacy – Networking“ [Minderheitenrechte. Beobachtung – Verfechtung – Vernetzung], finanziert vom Open Society Institute 2005 (Manuskript).

359 Die Liga von Menschenrechtsaktivisten ließ der nationalen Anlaufstelle die Informationen per E-Mail zukommen (14.9.2006).

360 Bildungsministerium (2006), *Informazija za osuštvenite deinosti ot Ministerstvoto na obrazovaniето i naukata vuv vruzka s reshavane na obrazovatelните problemi na dezata i uchenizite ot etniceskite malzinstva*, S. 4.

dieser Projekte stießen zwar auf Schwierigkeiten und Widerstand seitens der lokalen Behörden, dennoch führte der relative Erfolg der Projekte dazu, ähnliche Desegregationsprojekte in anderen Städten aufzunehmen.<sup>361</sup> In der **Tschechischen Republik** verabschiedete die Regierung im Jahr 2006 den Umsetzungsplan für das Integrationskonzept für Roma 2006-2009, der die Schulung von Sozialarbeitern in Roma-Gemeinschaften sowie einen wirksameren Einsatz von Hilfslehrern vorsieht.<sup>362</sup> Ebenfalls in der tschechischen Republik soll mit dem Projekt für die Wiedereingliederung von Roma-Schülern<sup>363</sup> festgestellt werden, welche Roma-Schüler ungerechtfertigter Weise auf Sonderschulen gehen. Außerdem soll ein Modell für den schulischen Erfolg von Roma-Schülern erstellt werden. In **Griechenland** wird mit dem Projekt für die Integration von Roma-Kindern in Schulen das Ziel verfolgt, Roma-Kinder in das Schulsystem einzubinden. Dieses Projekt wird in 170 Schulen eingeführt werden. Das Projekt umfasst Folgendes: die Bereitstellung der Infrastruktur, musikalische Ausbildung und verschiedene Freizeitaktivitäten, ein Webportal sowie die Ausarbeitung von Schulbüchern und Unterrichtsmaterialien.<sup>364</sup> In **Spanien** wurde der umfassende Plan zur Integration der ethnischen Gruppe der Roma in Katalonien öffentlich vorgestellt.<sup>365</sup> Die Kultur der Roma muss in Bildungsprogramme aufgenommen werden, Roma-Eltern werden geschult, Roma erhalten Zugang zu allen Bildungsebenen, insbesondere zur universitären Bildung, Roma-Frauen erhalten im Bildungsbereich ehrenamtliche Unterstützung und ausgebildete Roma-Lehrer unterrichten an Schulen. Ebenfalls in Spanien hat eine Gruppe jugendlicher Roma, die sich JOVES.COM nennt, eine Website (<http://www.chavorrillos.cat>) und eine DVD erstellt,<sup>366</sup> auf denen sie ihre Sorgen, Erwartungen und Probleme sowie die Situation der ethnischen Gruppe der Roma darstellen. In **Irland** hat das Department of Education and Science (Ministerium für Bildung und Wissenschaft) die Ergebnisse einer Umfrage veröffentlicht, aus denen hervorgeht, dass erhebliche Fortschritte erzielt wurden, was den Zugang von Fahrenden zu Grundschulen und weiterführenden Schulen und den Besuch dieser Schulen angeht. Fast alle Fahrenden besuchen eine Grundschule, und die Zahl der Schüler, die auf eine weiterführende Schule gehen, hat sich in den letzten acht Jahren verdreifacht. Die Umfrage zeigt jedoch auch, dass nur etwa zehn Prozent der Fahrenden, die sich an weiterführenden Schulen anmelden, diese auch wirklich abschließen.<sup>367</sup> In **Lettland** sieht der Entwurf des nationalen Aktionsplans „Roma in Lettland“ für 2007 bis 2009 die Entwicklung von Berufsbildungsprogrammen für Roma-Hilfslehrer vor.

361 Angaben des Bulgarian Helsinki Committee zufolge sind von den 730 am Projekt beteiligten Kindern nur 125 Kinder vorzeitig von ihren neuen gemischten Schulen abgegangen, siehe: K. Kanev, E. Cohen, D. Simeonova (2006), *Five Years Later: The Non-Governmental Projects for Desegregation of Roma Education in Bulgaria* [Fünf Jahre später: Die Nichtregierungsprojekte zur Förderung der Desegregation der Roma an Schulen in Bulgarien], Sofia: Bulgarian Helsinki Committee, S. 55-56, verfügbar unter: <http://www.bghelsinki.org/upload/resources/06desegregation.pdf> (5.5.2006).

362 <http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?id=20252> (14.6.2007).

363 <http://www.sbscr.cz/> (12.6.2007).

364 Offizielles Dokument der Universität Thessalien für die NRO „Antigone“, prot.n.75/5.10.2006 und 2065/17.5.2006.

365 Generalitat de Catalunya, Departament de Benestar i Família (2006), *Pla Integral del Poble Gitano a Catalunya*, Barcelona, verfügbar unter: [http://www.genocat.net/benestar/pdf/poble\\_gitano.pdf](http://www.genocat.net/benestar/pdf/poble_gitano.pdf) (29.5.2006).

366 Joves.Com (2005), *Chavorrillos d'avui en dia*, Girona.

367 <http://www.education.ie/home/home.jsp?maincat=10861&pcategory=10861&ecategory=10876&sectionpage=13637&language=EN&link=link001&page=1&doc=30944> (17.11.2006).

Im Jahr 2006 schloss das **lettische** Zentrum für Bildungsinitiativen ein Projekt zum Thema „Roma in local community and schools“ (Roma in lokalen Gemeinschaften und Schulen) ab,<sup>368</sup> das das dritte Projekt einer Projektreihe war. Das Ziel aller Projekte bestand darin, Roma-Kinder durch den Aufbau lokaler Strukturen in die Regelschulklassen zu integrieren, beispielsweise durch die Einrichtung von Zentren zur Unterstützung von Roma-Eltern und die Schulung von Lehrern im Umgang mit Roma-Kindern. Die Projekte wurden in 12 Gemeinden durchgeführt. In einem Zeitraum von drei Jahren sollen dadurch etwa 200 Roma-Kinder in die Regelschulklassen integriert worden sein.

In **Litauen** haben in Kirtimai, der größten Roma-Siedlung, deutlich mehr Roma-Kinder Vor- und Grundschulen besucht. In **Ungarn** geht die Regierung entschieden gegen die gängige Praxis vor, dass Roma-Kinder, die fälschlicherweise als „geistig behindert“ eingestuft wurden, Sonderklassen oder Sonderschulen zugewiesen werden. Im Rahmen des Programms „From the last form“ wurden von den etwa 2 100 erneut untersuchten Schülern über zehn Prozent in die Regelschulklassen zurückverwiesen.<sup>369</sup> Zahlreiche Schulen nehmen am Integrationsprogramm des National Integration Network teil. In **Polen** hat sowohl die Zahl der Roma-Kinder, die an Aktivitäten außerhalb des Lehrplans teilnehmen, als auch die Zahl der Roma-Hilfserzieher und Roma-Hilfslehrer zugenommen.<sup>370</sup> In **Rumänien** stellt das Bildungs- und Forschungsministerium Roma-Schülern, die die achte Klasse abgeschlossen haben, für das Schuljahr 2006/2007 insgesamt 3 000 Plätze für die neunte Klasse zur Verfügung. An den Universitäten wurden 415 Studierende aufgenommen, die der ethnischen Gruppe der Roma angehörten, das sind 17 mehr als im vorherigen akademischen Jahr. Darüber hinaus werden 2007 insgesamt 200 weitere Roma-Schulmediatoren ausgebildet werden. Der Roma-Bildungsfonds<sup>371</sup> unterstützt die Ausbildung von 50 Roma-Lehrern, von denen zehn selbst Lehrer-ausbilder werden sollen.<sup>372</sup>

368 Centre for Education Initiatives, <http://www.iic.lv/en/projects/romainschool.html> (9.10.2006).

369 [http://www.okm.gov.hu/letolt/reformok\\_az\\_oktatasban\\_2002\\_2006\\_07\\_fejezet\\_egyenlo\\_eselyekert.pdf](http://www.okm.gov.hu/letolt/reformok_az_oktatasban_2002_2006_07_fejezet_egyenlo_eselyekert.pdf) (25.5.2007).

370 Polen/Ministerium des Innern und der Verwaltung (2006), *Sprawozdanie z realizacji Programu na rzecz społeczności romskiej w Polsce w 2005 roku*, verfügbar unter: <http://www.mswia.gov.pl/index.php?dzial=183&id=3957> (16.10.2006).

371 <http://www.romaeducationfund.org> (12.6.2007).

372 Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen, Europa und GUS, Regionalzentrum Bratislava (2006), *Gefährdet: Die Roma und die Vertriebenen in Südosteuropa*, besonders S. 29-41, verfügbar unter: [http://europeandcis.undp.org/?menu=p\\_cms/show&content\\_id=A3C29ADB-F203-1EE9-BB0A277C80C5F9F2](http://europeandcis.undp.org/?menu=p_cms/show&content_id=A3C29ADB-F203-1EE9-BB0A277C80C5F9F2) (20.8.2006).

Im Rahmen des PHARE-Projekts „Zugang zu Bildung für benachteiligte Gruppen“, das vom **rumänischen** Bildungs- und Forschungsministerium in 15 Bezirken eingeführt wurde,<sup>373</sup> wurden in 37 Schulen, also in etwa einem Drittel der vom Projekt untersuchten Schulen, Fälle von Segregation von Roma-Kindern festgestellt. Bis September 2005 waren 33 Initiativen zur Bekämpfung der Segregation gestartet worden, und weitere vier Schulen begannen im September 2006 damit, die Desegregation vorzubereiten. Bis Mai 2006 hatten 22 der oben genannten Schulen mit der Umsetzung der Desegregationsmaßnahmen gute Fortschritte erzielt.<sup>374</sup>

In **Slowenien** umfassen die Vorschriften zu den Normen und Standards für die Leistung von Grundschulprogrammen<sup>375</sup> Bestimmungen für die zusätzliche Unterstützung von Roma-Kindern in Form von Nachhilfeunterricht. Außerdem ist die Anzahl der Schüler in Klassen mit mindestens drei Roma-Kindern auf 23 begrenzt, während in Klassen, die sich ausschließlich aus Nicht-Roma-Kindern zusammensetzen, eine Klassenstärke von 28 Kindern zulässig ist. Darüber hinaus gewährt das Ministerium für Bildung und Sport im Schuljahr 2005/2006 Zuschüsse für Schulmahlzeiten für etwa die Hälfte der Roma-Kinder in Grundschulen.<sup>376</sup> Die **Slowakei** setzte im Jahr 2006 ihr Programm der Null-Klassen fort. In diesen Klassen werden Roma-Kinder seit 2002 auf den Unterricht in regulären Grundschulen vorbereitet. Seit Januar 2006 hat jede Schule, die sich zur Einrichtung einer Null-Klasse entschließt, Anspruch auf 170 Prozent der Mittel, die sie für reguläre Schüler erhält. Die Sondergrundschule in Žiar nad Hronom ist eine der wenigen Schulen ihrer Art in der Slowakei, die alternative Lehrmethoden und die Grundsätze einer multikulturellen Bildung anwendet. Ziel des Projekts ist die Anwendung der alternativen Lehrmethode „Step by Step“. Fast 95 Prozent der Kinder dieser Schule besuchen anschließend berufsbildende Sekundarschulen. Im **Vereinigten Königreich** berücksichtigte die Gleichstellungskommission für Nordirland die Wünsche von Eltern und Kindern der fahrenden Gemeinschaft, als sie eine Strategie zur Verbesserung der schulischen Leistungen der Kinder von Fahrenden entwickelte.

373 Pressemitteilung der Delegation der Europäischen Kommission in Rumänien, verfügbar unter: <http://www.edu.ro/index.php/articles/c486/> (25.7.2006).

374 Rumänien/Bildungs- und Forschungsministerium (2006), *Acces la educație pentru grupuri dezavantajate, Desegregarea în educație*, Buletin informativ nr. 3, WYG International Ltd.

375 Slowenien/SOP: 2005-01-3355 (9.8.2005).

376 Regierung der Republik Slowenien, Amt für Volksgruppen (2006), *Splošne informacije o romski etnični skupnosti v Republiki Sloveniji*, S. 5, verfügbar unter: <http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/IzrednaGradivo3.pdf> (16.1.2007).

## 5.6. Themen und Debatten im Zusammenhang mit Rassismus und Diskriminierung im Jahr 2006

Von den wiederkehrenden Themen und Debatten im Zusammenhang mit Diskriminierung oder Chancengleichheit im Bildungsbereich gehören Segregation, religiöse Symbole und Minderheitensprachen vielleicht zu den derzeit wichtigsten Anliegen der EU-Mitgliedstaaten.

### 5.6.1. Segregation

Die teilweise oder sogar vollständige Segregation im Bildungsbereich ist in großen Teilen der EU weit verbreitet. Forschungsstudien kamen zu dem Schluss, dass Segregation Ungleichbehandlung produziert und reproduziert. Dies gilt auch für stark differenzierende Schulsysteme, die zu einer hohen Konzentration benachteiligter und/oder diskriminierter Schüler in den niedrigsten Schultypen führen. Solche stark differenzierenden Schulsysteme sind üblich in Ländern wie **Belgien, Deutschland, Luxemburg, den Niederlanden, Österreich, der Slowakei, der Tschechischen Republik und Ungarn**.<sup>377</sup> Ein weiterer Problembereich sind die Sonderschulen, die oft durch eine hohe Konzentration an Schülern mit Migrationshintergrund und Roma-Schülern gekennzeichnet sind.

Vielen Mitgliedstaaten wird zunehmend bewusst, wie wichtig es ist, Bildungsformen zu schaffen, die Segregation verhindern und die Chancen der gefährdeten Gruppen verbessern. Integration in der Bildung ist jedoch in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union immer noch weder gängige Praxis noch eine gemeinsame Aufgabe.

### 5.6.2. Religiöse Symbole

Die Frage der Zulassung bzw. des Verbots der Zurschaustellung religiöser Symbole in Bildungseinrichtungen hat in den vergangenen Jahren immer wieder Debatten ausgelöst und zu gesetzgeberischen Maßnahmen geführt. Die Bandbreite der aktuellen politischen Maßnahmen reicht von einem landesweiten Verbot der Zurschaustellung aller religiösen Symbole an staatlichen Schulen bis hin zu einer vollständigen Freiheit von Schülern und/oder Lehrern, jegliche religiösen Symbole zu tragen.

<sup>377</sup> Danish Technological Institute (2005), *Explaining Student Performance* [Schülerleistungserklären], verfügbar unter: <http://www.danishtechnology.dk/root/media/19176%5FFinal%20report%20web%20version.pdf> (17.1.2006).

In **Belgien** ist im Jahr 2006 die Zahl der weiterführenden staatlichen Bildungseinrichtungen in Antwerpen, die das Tragen von Kopftüchern in Schulen verboten haben, weiter gestiegen. Derzeit besteht in 17 der insgesamt 19 weiterführenden staatlichen Bildungseinrichtungen ein Kopftuchverbot. In **Deutschland** hat das Land Baden-Württemberg das Kopftuchverbot für Lehrerinnen<sup>378</sup> auf Erzieherinnen in öffentlichen Kindergärten ausgedehnt.<sup>379</sup>

In **Bulgarien** weigerten sich zwei Mädchen einer weiterführenden Wirtschaftsschule in Smolian, die obligatorische Schuluniform zu tragen, und bestanden darauf, in der Schule das islamische Kopftuch zu tragen. Mithilfe einer Nichtregierungsorganisation legten sie bei der Schulleitung Beschwerde ein. Die beiden Schülerinnen baten um die Erlaubnis, das islamische Kopftuch in der Schule tragen zu dürfen.<sup>380</sup> Die Kommission für den Schutz vor Diskriminierung wies die Beschwerde mit der Begründung zurück, dass das Kopftuchverbot in Schulen, in denen alle Schüler zum Tragen einer Schuluniform offiziell verpflichtet seien, keinen Fall von Diskriminierung darstelle. Die Kommission stellte weiter fest, dass das Tragen von Kopftüchern gegen die Regeln der betreffenden Schulen verstoße und es daher als ein Fall von mittelbarer Diskriminierung der Mehrheit der Schüler, die die obligatorische Schuluniform tragen, angesehen werden müsse, wenn einzelnen Schülerinnen das Tragen von Kopftüchern erlaubt werde.

In **Irland** wandten sich muslimische Medizinstudentinnen an das National Consultative Committee on Racism and Interculturalism (NCCRI, Nationaler Beratungsausschuss für Rassismus und interkulturelle Angelegenheiten) und berichteten, dass ihre Hochschule ihnen das Tragen des Kopftuchs im Anatomiesaal nicht gestattete. Das NCCRI besprach die Angelegenheit mit der Hochschule und empfahl die Anschaffung von speziellen Kopftüchern für den Anatomiesaal, wie sie in anderen Ländern verwendet werden. Die Hochschule schaffte solche Kopftücher an, und das Problem war behoben. In den **Niederlanden** beschäftigte sich die Gleichbehandlungskommission mit einem Fall, der die Reaktion von zwei Berufsschulen betraf, nachdem sie Hinweise auf mittelbare Diskriminierung an Gastschulen erhalten hatten. Die Gastschulen wurden beschuldigt, das Tragen von Kopftüchern, Schleiern und anderen religiösen Symbolen zu verbieten. Die Gleichbehandlungskommission entschied, dass die Berufsschulen zu wenig unternommen hätten, um ihren Schülern ein Bildungsumfeld zu gewährleisten, das frei von Diskriminierung ist.<sup>381</sup>

378 Das Verwaltungsgericht Stuttgart entschied jedoch im Juli 2006, dass die Schulbehörde muslimischen Lehrerinnen nicht verbieten könne, im Unterricht ein Kopftuch zu tragen, während Nonnen in ihrer Ordenstracht unterrichten dürfen, was in Baden-Württemberg der Fall ist – siehe Abschnitt 3.7.1. Am 28.2.2007 hat der Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg allerdings die Berufung des Landes Baden-Württemberg gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts Stuttgart zugelassen. Pressemitteilung des Verwaltungsgerichtshofs Baden-Württemberg (6.3.2007), verfügbar unter: <http://www.vghmannheim.de/servlet/PB/menu/1205757/index.html?ROOT=1153033> (26.5.2007).

379 Baden-Württemberg/Gesetz zur Änderung des Kindergartengesetzes (2.2.2006).

380 <http://www.vsekiden.com/news.php?topic=1&id=14101> (2.8.2006).

381 Urteil der Gleichbehandlungskommission 2005-91.

In **Frankreich** ist das Tragen von Symbolen oder Kleidungsstücken, mit denen Schüler angeblich ihre religiöse Weltanschauung zum Ausdruck bringen, an staatlichen Schulen verboten.<sup>382</sup> Der Bildungsminister veröffentlichte im Februar 2006 einen Bericht, der sich mit der Anwendung des Gesetzes über das Zurschaustellen religiöser Symbole an staatlichen Schulen befasste.<sup>383</sup> Der Bericht nimmt eine positive Bewertung des Gesetzes vor: Für das Schuljahr von September 2004 bis Juni 2005 erfasste das Ministerium für nationale Bildung Vorfälle in Bezug auf 639 religiöse Symbole (zwei große Kreuze, 11 Sikh-Turbane, 626 islamische Kopftücher). Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Zahl der Vorfälle halbiert. Die meisten Schüler (496) erklärten sich bereit, auf die Zurschaustellung ihrer religiösen Symbole zu verzichten. Von den 143 Schülern, die sich weigerten, dies zu tun, wurden 47 durch einen Beschluss des Disziplinausschusses von der Schule verwiesen (44 wegen des islamischen Kopftuchs und drei wegen des Sikh-Turbans). Die übrigen 96 Schüler verließen die staatliche Schule freiwillig und besuchten stattdessen Privatschulen oder nahmen an Fernunterricht teil. Für das darauffolgende akademische Jahr 2005/2006 erfasste das Ministerium für nationale Bildung im September 2006 nur 12 Fälle, in denen Schüler religiöse Symbole getragen haben. Im Oktober waren davon nur noch drei Fälle problematisch.

### 5.6.3. Minderheitensprachen

Politische Maßnahmen in Bezug auf Minderheitensprachen sind in vielen Mitgliedstaaten ein wichtiges Thema. Selbst in den Ländern, in denen Rechtsvorschriften die Rechte von Minderheiten garantieren, können Schüler, die einer Minderheit angehören, oft keinen uneingeschränkten Gebrauch von ihren Rechten machen.

In **Deutschland** beschloss die Stadtverordnetenversammlung in Dietzenbach (Hessen), dass Deutsch die einzige gemeinsame Sprache in den 12 städtischen Kindertagesstätten sein soll.<sup>384</sup> Der Beschluss stieß bei Migrantorganisationen und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft auf Kritik.<sup>385</sup> In **Estland** haben die nationalen Behörden ihre Vorbereitungen fortgesetzt, an russischen Schulen der Sekundarstufe II Estnisch als Hauptunterrichtssprache einzuführen. Anfang 2006 hat eine Leiterin der Abteilung für die Ausbildung nationaler Minderheiten des Ministeriums für Bildung und Forschung 52 russische Schulen der Sekundarstufe II besucht (von insgesamt 63 Schulen). Sie stellte fest, dass 32 Schulen gut auf den Wechsel vorbereitet, acht Schulen teilweise vorbereitet und 12 Schulen nicht

382 Frankreich/Loi 2004-228 (15-03-2004) encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics, <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeLor?numjo=MENX0400001L> (12.6.2007).

383 H. Chérifi (2005), *Application de la loi du 15 mars 2004 sur le port des signes religieux ostensibles dans les établissements d'enseignement publics*, Paris: La documentation française, verfügbar unter: <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/064000177/index.shtml> (12.6.2007).

384 Pressemitteilung, Stadt Dietzenbach (6.12.2006), *Integration in den Kindertagesstätten (PM 290-2006)*, verfügbar unter: <http://www.dietzenbach.de/> (5.1.2006).

385 Pressemitteilung, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft GEW (11.10.2006), verfügbar unter: [http://www.gew.de/Deutschpflicht\\_in\\_Kindergaerten.html](http://www.gew.de/Deutschpflicht_in_Kindergaerten.html) (5.1.2006).

darauf vorbereitet waren.<sup>386</sup> In **Lettland** wurde der Übergang zu Lettisch als Hauptunterrichtssprache an Sekundarschulen im Jahr 2006 weiter vorangetrieben. Einige Sachverständige wiesen auf eine mangelnde Vorbereitung der Schulen hin.<sup>387</sup>

In **Litauen** protestierten einige Schüler gegen den Stadtratsbeschluss,<sup>388</sup> die Anzahl der Schulen mit Unterricht in russischer Sprache zu reduzieren, und deren Status von Schulen der Sekundarstufe II in Schulen der Sekundarstufe I zu ändern.<sup>389</sup> Im August 2006 hat der Vertreter der Regierung der Republik Litauen im Verwaltungsbezirk Klaipėda ein Verfahren wegen Verstoßes gegen das Gesetz über die öffentliche Verwaltung und das Bildungsgesetz eingeleitet, in dem es darum ging, ob die Sekundarschulen von Pajūrys und Santarvė die elften Klassen beibehalten konnten.<sup>390</sup> Das Verfahren ist anhängig. Alle Beschlüsse des Stadtrats von Klaipėda bezüglich der Neugestaltung des Schulnetzes wurden aufgehoben.<sup>391</sup>

In **Finnland** gestaltet sich die Situation der Roma, der Samen und der russischsprachigen Bevölkerung in Bezug auf das Angebot an muttersprachlichem Unterricht problematisch. Sorge bereitet auch der Unterricht in Finnisch als zweite Sprache für Nichtmuttersprachler. Einer Studie der nationalen Bildungsbehörde und des Bildungsministeriums zufolge ist der Fremdsprachenunterricht durch einen Mangel an Ressourcen, Lehrkräften und Lehrmaterial gekennzeichnet.<sup>392</sup> Seit Anfang 2006 erhalten finnische Gemeinden zusätzliche staatliche Unterstützung für Schüler, deren Muttersprache eine Minderheitensprache ist.

## 5.7. Bewährte Praktiken

Im Jahr 2006 haben Regierungseinrichtungen und Organisationen der Zivilgesellschaft in den Mitgliedstaaten eine Reihe von Maßnahmen eingeleitet, um die Situation der Migranten und Minderheiten im Bildungsbereich zu verbes-

386 Ц. Лаур (2006), „О подготовке к переходу гимназий с русским языком обучения на частичное преподавание предметов на эстонском языке. Реализация – Программа деятельности до 2010 года (стенограмма)“, in: *Образование на русском языке в Эстонии: необходимость и возможности*. Сборник материалов республиканской конференции 19 мая 2006 года, Tallinn: Integratio, S. 11.

387 Open Society Institute (2002), „Monitoring the EU Accession Process: Minority Protection in Latvia“, in: Open Society Institute *Monitoring the EU Accession Process. Minority Protection* [Überwachung des EU-Beitrittsprozesses. Schutz von Minderheiten], Band I, S. 325.

388 Durch einen Beschluss des Stadtrats von Klaipėda hätten mehrere Schulen mit Unterricht in russischer Sprache keine elfte Klasse mehr, was ihren Status in Schulen der Sekundarstufe I geändert hätte (Schulen bis zur zehnten Klasse). Dieser Beschluss ist in litauischer Sprache auf der offiziellen Website des Stadtrats von Klaipėda verfügbar: <http://www.klaipeda.lt/stotisFiles/uploadedAttachments/dalis120047313524.doc> (9.10.2006).

389 www.DELFI.lt (2006) *Piketavę rusai pasipuošė nacionalbolševikų simbolika*, DELFI (19.8.2006), verfügbar unter: <http://www.delfi.lt/archive/article.php?id=10411133> (11.10.2006).

390 Die Sekundarstufe I sieht zehn Schuljahre vor. Wenn eine elfte Klasse angeboten wird, erhält die Schule den Status Sekundarstufe II.

391 A. Gliozarienė (2006), *Klaipėdos mokyklų kova persikėlė į teismą*, DELFI (31.9.2006), verfügbar unter: <http://www.delfi.lt/archive/article.php?id=10549038> (11.10.2006).

392 Nationale Bildungsbehörde (2005), *Perusopetuksen loppuvaiheessa Suomeen tulleiden maahanmuuttajanuorten opetuksen järjestäminen*, verfügbar unter: <http://www.edu.fi/pageLast.asp?path=498,526,7008,52893> (16.10.2006).

sern. Oft haben die politischen und anderen Maßnahmen jedoch nur eine eingeschränkte Wirkung, weil sie nicht durch Reformen des Bildungssystems als Ganzem unterstützt werden. Außerdem enthalten viele Regierungsprogramme nur sehr allgemein gehaltene Richtlinien und werden nur am Rande in konkrete langfristige Initiativen umgesetzt. Darüber hinaus leiden viele Programme unter einer unzureichenden Finanzierung, und in vielen Fällen findet keine Bewertung der Wirksamkeit und der Auswirkungen der Maßnahmen statt. Schließlich wurde von Fällen berichtet, in denen Versuche, positive Maßnahmen einzuleiten, durch Antidiskriminierungsvorschriften behindert wurden.

### 5.7.1. Sensibilisierungsprogramme

In **Deutschland** bietet das Projekt „Coloured Glasses“ Schülern und Lehrkräften aller Schultypen die Möglichkeit, aktiv Toleranz zu lernen. In interaktiven Workshops werden verschiedene Themen im Bereich der interkulturellen Bildung erarbeitet: Stereotype und Vorurteile, Ethnozentrismus, Diskriminierungsmechanismen und die Bedeutung von Kultur.<sup>393</sup>

### 5.7.2. Programme zur Unterstützung von Schülern mit Migrations- und Minderheitenhintergrund

In **Belgien** hat die Abteilung für Sozialarbeit der Bachelor School in Antwerpen im Jahr 2002 ein Projekt ins Leben gerufen, das sich mit den niedrigen Anmelde- und Erfolgsquoten der Studierenden mit Migrationshintergrund beschäftigte. Im Rahmen des Projekts wurden ein aus einem Mitgliedstaat stammender Arbeitnehmer mit ausländischer ethnischer Herkunft, der den Studierenden als Vorbild dienen sollte, sowie ein Vermittler zwischen Studierenden und Lehrkräften eingestellt. Die Auswirkungen dieses Projekts können jetzt zahlenmäßig angegeben werden. Die Erfolgsquoten der Studierenden mit Migrationshintergrund sind nun erheblich höher.

In der **Tschechischen Republik** sollen mit dem Projekt „Rozlety“ (Gedankenflüge)<sup>394</sup> Kinder gefährdeter Gruppen durch Sprach- und Förderunterricht, Vorbereitung auf die weiterführende Schule sowie Hilfe bei der Schulauswahl unterstützt werden, bevor sie eine weiterführende Schule besuchen. In **Dänemark** wurde an drei Schulen in Vejle ein neues Nachhilfeprogramm gestartet. Die Nach-

393 <http://www.toleranzworkshops.de/de/home.html> (16.2.2007).

394 <http://romove.radio.cz/cz/clanek/21141> (12.6.2007).

hilfe hat sich als überaus erfolgreich erwiesen.<sup>395</sup> Parallel dazu bieten öffentliche Büchereien nachmittags Nachhilfeunterricht für Schulkinder an. In **Zypern** müssen die Ausbildungszentren des Ministeriums für Bildung und Kultur den Flüchtlingen kostenlosen Griechischunterricht bereitstellen. In **Luxemburg** wurden die Versetzungskriterien (*les critères de promotion*)<sup>396</sup> geändert, was bereits dazu geführt hat, dass erheblich weniger Schüler eine Klasse wiederholen müssen.<sup>397</sup> Im **Vereinigten Königreich** wurde im Januar 2006 eine Strategie angenommen, die es Schulen und zuständigen Schulbehörden ermöglichte, die Leistungen von schwarzen Schülern und Schülern, die einer ethnischen Minderheit angehören, zu verbessern. Diese Strategie beinhaltete Elternversammlungen zur Beratung betroffener Eltern, die Entwicklung positiver Maßnahmen zur Einstellung einer größeren Zahl von schwarzen Lehrkräften und Beiräten sowie Lehrkräften und Beiräten, die einer ethnischen Minderheit angehören, und die Zusammenarbeit mit Ergänzungsschulen (Supplementary Schools).<sup>398</sup>

## Verbesserung des Lehrplans und des Lehrmaterials

In mehreren Mitgliedstaaten, beispielsweise in **Belgien, Irland** und **Italien**, wird kulturelle Vielfalt immer mehr zum Bestandteil der Lehrpläne.

Das Projekt Inter<sup>399</sup> ist das Ergebnis einer Partnerschaft zwischen **Spanien**, Kolumbien, der **Tschechischen Republik**, **Litauen** und Norwegen. Das vorrangige Ziel besteht darin, Bildung zu verbessern und zur Innovation an Schulen beizutragen. Hierzu wurde ein interkultureller Ansatz gewählt, der zum Nachdenken über kulturelle Vielfalt anregen und Instrumente der grundlegenden und kontinuierlichen Ausbildung von Lehrkräften fördern soll. Neben den verschiedenen Aktivitäten des Projekts wurde ein Leitfaden über interkulturelle Bildung erarbeitet.

In **Ungarn** führte das Bildungsministerium einen Leitfaden für die Anwendung interkultureller pädagogischer Programme ein.<sup>400</sup> In **Polen** hat die Villa Decius Association im Jahr 2006 in Zusammenarbeit mit der christlichen Kulturstiftung ZNAK und dem British Council das Projekt „Multikulturalismus im Alltag – Material für Lehrer“ ins Leben gerufen. Dieses Projekt richtet sich in erster

395 H. Mørch, J. Jensen (2005), *Evaluering af lektiecafeen på Nørremarksskolen*, Videncenter for Integration.

396 Schüler können unterdurchschnittliche Ergebnisse (nicht bestanden) in bestimmten Fächern durch positive Ergebnisse (bestanden) in anderen Fächern ausgleichen und so in die nächste Klasse versetzt werden.

397 Offiziellen Angaben zufolge sind noch keine Daten verfügbar.

398 [http://www.bristol-cyps.org.uk/services/pdf/eit\\_supp\\_schools\\_newsletter1.pdf](http://www.bristol-cyps.org.uk/services/pdf/eit_supp_schools_newsletter1.pdf) (12.6.2007).

399 Entwicklung im Rahmen des Sokrates-Programms Comenius 2.1 InterProject, No. 106223 – CP-1-2002-1. Training of School Education Staff [Ausbildung von Lehrkräften], verfügbar unter: <http://inter.up.pt/> (10/10/2006).

400 Oktatási Minisztérium (2006), *Útmutató az interkulturális pedagógiai program iskolai bevezetéséhez és alkalmazásához*, Budapest: Oktatási Minisztérium, verfügbar unter: [http://www.okm.gov.hu/doc/upload/200506/interkulturális\\_pedagogiai\\_program.pdf](http://www.okm.gov.hu/doc/upload/200506/interkulturális_pedagogiai_program.pdf) (2.10.2006).

Linie an Lehrer in Kleinstädten, in denen verschiedene Minderheiten leben. Die nationale Bildungsbehörde in **Schweden** hat schwedische Lehrbücher untersucht.<sup>401</sup> Zwar sieht der schwedische Lehrplan vor, dass die Minderheitengruppen in Schweden im Unterricht behandelt werden sollen, doch die Lehrbücher enthalten kaum Informationen. Bestimmten Minderheitengruppen wird unverhältnismäßig viel Aufmerksamkeit geschenkt, während andere Gruppen gar nicht erwähnt werden.

## Lehrerausbildungsprogramme

In **Bulgarien** haben mehr als 2 000 Lehrer an verschiedenen Arten von Schulungen im Umgang mit Roma-Kindern teilgenommen, um sich auf ein ethnisch gemischtes Umfeld vorzubereiten. In **Dänemark** ist Ellsinore eine von mehreren Gemeinden, die der Weiterbildung von Lehrkräften in Dänisch als zweiter Sprache große Bedeutung beimessen. Ellsinore wird Workshops für andere Gemeinden anbieten, um Anreize für weitere Programme zu schaffen. In **Lettland** fanden 2006 fünf regionale Seminare für Lehrkräfte zum Thema „Vielfalt lehren“ statt.<sup>402</sup> Die Seminare informierten nicht nur über verschiedene Kulturen, sondern auch darüber, wie Aspekte der Vielfalt in den Lehrplan aufgenommen und Lehrkräfte Diversitäts-Trainer an ihren Schulen werden können. Insgesamt nahmen etwa 120 Lehrkräfte an sechs Seminaren teil. In **Malta** wurden für Sozialkundelehrer Fortbildungskurse mit Schwerpunkt auf den Menschenrechten angeboten. In **Finnland** können auf einer neuen Website für Lehrer Informationen über Multikulturalismus und Integration abgerufen werden.<sup>403</sup>

## Mitglieder gefährdeter Gruppen als Lehrkräfte

In der flämischen Gemeinschaft **Belgiens** hat eine NRO eine Kampagne mit dem Ziel durchgeführt, die Zahl der Lehrkräfte ausländischer Herkunft zu erhöhen. In mehreren Mitgliedstaaten gibt es Programme für Hilfslehrer, die einer Minderheit angehören. In **Finnland** werden immer mehr finnische Bürger mit ausländischem Hintergrund als Lehrer ausgebildet. Die Universität Helsinki hat den Anteil der neuen Studierenden verdoppelt, die im Jahr 2007 an den Programmen zur Ausbildung von Lehrern in multikulturellen Klassen teilnehmen dürfen.<sup>404</sup>

401 Die schwedische nationale Bildungsbehörde (2006), *I enlighet med skolans värdegrund?*, verfügbar unter: <http://www.skolverket.se> (12.6.2007).

402 Zusammenfassung des Projekts unter: <http://www.integracija.gov.lv/index.php?id=785&sadala=193> (9.10.2006).

403 Die Website ist eine Gemeinschaftsproduktion der Kinderschutzorganisation Mannerheim League for Child Welfare, der finnischen Liga für Menschenrechte (Finnish League for Human Rights), des Home-Tree-Projekts des Familienbunds (Family Federation) und der multikulturellen Frauenorganisation (Multicultural Women's Association). Finanziert wird die Website von der finnischen Vereinigung der Spielautomatenbetreiber (Finnish Slot Machine Association) und dem Europäischen Flüchtlingsfonds. Informationen verfügbar unter: <http://www.ahaa-avaimia.fi/> (16.10.2006).

404 „More immigrants studying to become teachers in Finland“ [Mehr Einwanderer lassen sich in Finnland zum Lehrer ausbilden], in: *Helsingin Sanomat* (20.11.2006), verfügbar unter: <http://www.hs.fi/english/article/More+immigrants+studying+to+become+teachers+in+Finland/1135223109937> (19.1.2007).

## Unterstützung und Beteiligung der Eltern

In **Deutschland** unterstützt das Land Berlin Projekte für Eltern mit Migrationshintergrund. Diese Projekte umfassen Elterncafés, Elterntrainings und die Ausbildung von Elternberatern.<sup>405</sup> In **Lettland** führte die NRO „Citizenship.Education.Culture.“ ein Projekt zur Beteiligung der Eltern an offiziellen Bildungsprozessen durch.<sup>406</sup> Im **Vereinigten Königreich** veröffentlichte die Regierungsdienststelle für Bildung in Schottland (Scottish Executive Education Department, SEED) eine Bewertung der Auswirkungen der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse in Bezug auf die Maßnahme zur Förderung der Beteiligung der Eltern an der Bildungspolitik.<sup>407</sup> Die Beteiligung der Eltern an der Bildungspolitik soll die folgenden drei Aspekte umfassen: (1) den Eltern helfen, das eigene Kind bei den Hausaufgaben zu unterstützen; (2) die Beziehungen zwischen Eltern und Schulen stärken; (3) eine Elternvertretung durch Elternforen und Elternbeiräte gewährleisten.

## Finanzhilfeprogramme für Schulen in benachteiligten Gebieten

In **Zypern** wurden so genannte bildungspolitische Schwerpunktgebiete eingerichtet.<sup>408</sup> Derzeit sind drei bildungspolitische Schwerpunktgebiete in Gegenden eingerichtet, in denen viele Einwanderer leben. Sie decken 17 Schulen ab. Während der Einführung des Pilotplans für die bildungspolitischen Schwerpunktgebiete wurden die folgenden Maßnahmen ergriffen: (1) Reduzierung der Klassenstärken; (2) Beschäftigung von Lehrkräften, die die Muttersprache der fremdsprachigen Schüler sprechen; (3) kostenlose Mahlzeiten für die türkischsprachigen Schüler in der Ganztagschule; (4) zwei Pädagogen in jedem bildungspolitischen Schwerpunktgebiet als Koordinatoren; (5) Ganztagsbetrieb der Schulen in den bildungspolitischen Schwerpunktgebieten. In der **Slowakei** wurde 2006 der Schlüssel für die Finanzierung der Primarschulen geändert: Für jeden individuell integrierten Schüler haben die Primarschulen jetzt Anspruch auf 250 Prozent der Mittel, die sie für reguläre Schüler erhalten.

405 Pressemitteilung der Berliner Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz (22.5.2006), verfügbar unter: <http://www.berlin.de/landespressestelle/archiv/2006/05/22/40517/index.html> (26.5.2007).

406 Informationen über das Projekt sind verfügbar unter: <http://www.organika.lv/ksp/gp/school-democracy-parents-lv.doc> (9.10.2006).

407 <http://www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/143665/0036493.pdf> (12.6.2007).

408 Zypern/Ministerium für Arbeit und Sozialversicherung (2006), *National Report on Strategies for Social Protection and Social Inclusion 2006-2008* [Nationaler Bericht über die Strategien zum Sozialschutz und zur sozialen Eingliederung 2006-2008].

## Aktuelle Aktivitäten im Bereich der Aufklärung über den Holocaust

Von den 27 Mitgliedstaaten haben sich bis jetzt 18 der Task Force for International Cooperation on Holocaust Education [Task Force für internationale Zusammenarbeit bei der Aufklärung über den Holocaust] angeschlossen. Die folgenden Länder gehören der Task Force bislang noch nicht an: **Bulgarien, Estland, Finnland, Irland, Malta, Portugal, Slowenien, Spanien** und **Zypern**.

In **Irland** wurde im Jahr 2005 der Holocaust Educational Trust of Ireland (HETI) gegründet, dessen Ziel es ist, über den Holocaust aufzuklären und zu informieren. In **Österreich** wurde 2003 das Schulprojekt „A letter to the stars“ zur Aufarbeitung des Holocaust ins Leben gerufen.<sup>409</sup> Die von Lehrern und Schülern vorbereiteten Aktivitäten finden ihren Höhepunkt einmal pro Jahr in einer großen öffentlichen Veranstaltung. Im Mai 2006 wurde den Opfern des Nationalsozialismus gedacht, indem fast 80 000 weiße Rosen mit Namensschildern für die Opfer vor die Häuser gelegt wurden, in denen die Opfer bis zu ihrer Deportation gelebt hatten. Das **rumänische** Ministerium für Bildung und Forschung stellte auf seiner Website einen Leitfaden<sup>410</sup> für Lehrer zur Verfügung, die über den Holocaust aufklären möchten. Im **Vereinigten Königreich** wird im Rahmen des Forschungsprojekts „Never Again!: Does Holocaust education have an effect on pupils' citizenship values and attitudes?“ (Nie wieder! Wirkt sich Holocaust-Aufklärung auf die Wertschätzung der Staatsbürgerschaft und die Einstellung der Schüler aus?) untersucht, ob die Aufklärung über den Holocaust in den höheren Klassen der Grundschule sich sowohl unmittelbar als auch langfristig auf die Wertschätzung der Staatsbürgerschaft und die Einstellung der Schüler auswirkt (insbesondere auf die Wertschätzung und Einstellung in Bezug auf verschiedene Minderheiten oder benachteiligte Gruppen in Schottland). Die Untersuchungen haben ergeben, dass die Schüler, die sich mit dem Holocaust auseinandergesetzt hatten, im Allgemeinen eine positivere Wertschätzung und Einstellung aufwiesen als die Schüler, die sich nicht damit auseinandergesetzt hatten. Außerdem wurde festgestellt, dass sich die Wertschätzung und Einstellung unmittelbar nach der Aufklärung über den Holocaust erheblich verbessert hatten, was auch nach zehn Monaten noch erkennbar war (allerdings handelte es sich hierbei nicht um allgemeingültige Ergebnisse).<sup>411</sup>

409 <http://www.lettertothestars.at> (10.10.2006).

410 [http://www.edu.ro/index.php/met\\_rep\\_reg\\_ins\\_etc/4782](http://www.edu.ro/index.php/met_rep_reg_ins_etc/4782) (24.9.2006).

411 <http://www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/147037/0038530.pdf> (13.6.2007).

## 6. Rassistisch motivierte Gewalt- und Straftaten

Antwerpen, **Belgien**: Am 11. Mai 2006 erschoss ein 18-Jähriger drei Menschen, bevor er von der Polizei mit einem Schuss niedergestreckt und verhaftet wurde. Ein Au-pair-Mädchen aus Mali und ein zweijähriges weißes Kind wurden getötet, eine Türkin wurde schwer verletzt. Der Täter gestand, dass er gezielt auf Menschen mit anderer Hautfarbe geschossen habe und dass der Tod des zweijährigen weißen Kindes ein „Unfall“ gewesen sei. Am 26. Mai nahmen in Antwerpen rund 20 000 Menschen an einem Schweigemarsch gegen Rassismus teil und forderten „Stoppt Rassismus: Vielfalt ist Realität“.

Rassistisch motivierte Gewalt- und Straftaten sind vielleicht der direkteste Hinweis darauf, dass gefährdete Gruppen in der Gesellschaft Diskriminierung erleben.

Rassistisch motivierte Straftaten können von Volksverhetzung über Rassenhass bis hin zu Mord reichen. Die Bedrohung allein reicht aus, um bei den gefährdeten Gruppen in den europäischen Gesellschaften ein Gefühl der Unsicherheit zu verursachen. Wenn rassistisch motivierten Straftaten nicht Einhalt geboten wird, das heißt, wenn die Strafverfolgungsbehörden nicht entschieden dagegen vorgehen (Polizei, Staatsanwaltschaft, Gerichte), lautet die Botschaft, dass gefährdete Gemeinschaften nicht vom Staat geschützt werden und dass die Täter ungestraft davonkommen.

Vor diesem Hintergrund enthält dieses Kapitel für die 27 Mitgliedstaaten der EU für das Jahr 2006 (und für das Jahr 2005, wenn keine aktuelleren Daten verfügbar sind) Informationen über das Ausmaß und die Art rassistisch motivierter Gewalt- und Straftaten sowie über die Reaktion der Strafjustiz darauf.

Aus den Berichten der nationalen Anlaufstellen geht zwar eindeutig hervor, dass in einigen Mitgliedstaaten bewährte Praktiken zur Bekämpfung rassistisch motivierter Gewalt- und Straftaten entweder auf den Weg gebracht wurden oder geplant sind, dennoch steht es außer Frage, dass die Art und Weise, wie die Strafverfolgungsbehörden mit dem Problem umgehen, nachhaltig verbessert werden muss. Wie bereits in früheren EUMC-Jahresberichten wird auch in diesem Kapitel insbesondere auf Folgendes hingewiesen: (1) In den meisten Mitgliedstaaten gibt es keine umfassende Erhebung von Daten zu rassistisch motivierten Straftaten, die gezielte politische Maßnahmen als Reaktion auf das Problem ermöglichen würden. (2) Immer wieder gibt es beunruhigende Berichte über Gewaltanwendung und Machtmissbrauch von Staatsbediensteten – Polizei-, Einwanderungs- und Grenzbeamte – gegen gefährdete Minderheiten.

## 6.1. Offizielle Strafverfolgungsdaten zu rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten

Da die Gesetze sowie die Traditionen und Verfahren in der Strafjustiz in den Mitgliedstaaten unterschiedlich sind und der Datenerhebung als Voraussetzung für gezielte politische Maßnahmen unterschiedliche Bedeutung beigemessen wird, geht jeder EU-Mitgliedstaat bei der Erhebung von Daten zu Straftaten anders vor. Dies gilt auch für die Erhebung von Daten zu rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten. Auch wenn erste Bemühungen zur Verbesserung der Datenerhebung und zur Harmonisierung der Kriminalitätsstatistik in der EU unternommen wurden,<sup>412</sup> ist dieses Ziel noch lange nicht erreicht. Wie Tabelle 6.1 nur zu deutlich zeigt, ist derzeit kein direkter Vergleich der offiziellen Kriminalitätsstatistik zu rassistisch motivierten und anderen Gewalt- und Straftaten zwischen den Mitgliedstaaten möglich, weil zwischen den Ländern erhebliche Unterschiede in Bezug darauf bestehen, welche Daten auf welche Weise erhoben und gemeldet werden.

**Tabelle 6.1: Daten zu rassistisch motivierten Gewalt-/Straftaten und damit zusammenhängenden Vorfällen, die von den offiziellen strafrechtlichen Quellen auf nationaler Ebene in der EU-27 für die Jahre 2005 und 2006 gemeldet wurden<sup>413</sup>**

MITGLIED-STAAT	Offizielle strafrechtliche Quelle	Verfügbare Daten – 2005 und 2006
Bulgarien	Oberstaatsanwaltschaft	2006 – 3 Vorverfahren wegen Aufstachelung zu rassistisch oder nationalistisch motivierter Feindseligkeit, Hass oder rassistisch motivierter Diskriminierung DATEN NUR AUF ANFRAGE VERFÜGBAR
Belgien	Belgische Bundespolizei	2005 – 1 264 Straftaten nach dem Antirassismogesetz von 1981 und dem Gesetz über die Leugnung des Holocausts von 1995 DATEN NUR AUF ANFRAGE VERFÜGBAR 2006 – keine aktualisierten Daten bis 02/2007
Tschechische Republik	Innenministerium	2005 – 253 erfasste Straftaten mit extremistischem Hintergrund und/oder rassistischer oder nationalistischer Motivation oder Straftaten aus sozialem Hass 2006 – 248 erfasste Straftaten (wie oben)

412 Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat und den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss in Bezug auf die „Entwicklung einer umfassenden und kohärenten EU-Strategie zur Messung von Kriminalität und Strafverfolgung: EU-Aktionsplan 2006-2010“ – KOM(2006)437 endgültig; und Beschluss der Kommission vom 7. August 2006 über die Einsetzung einer Expertengruppe zur Ermittlung des Bedarfs der Politik an Kriminalitäts- und Strafverfolgungsdaten (2006/581/EC).

413 Hinweis: Die absoluten Zahlen der Mitgliedstaaten sollten wegen der unterschiedlichen Datenerhebungsverfahren nicht direkt miteinander verglichen werden.

<b>Dänemark</b>	Polizei  PET (Politiets Efterretnings Tjeneste, Geheimdienst der Polizei)	2005 – 85 Straftaten mit Verdacht auf rassistische/religiöse Motivation  2006 – keine aktualisierten Daten bis 02/2007
<b>Deutschland</b>	Bundesinnenministerium	2005 – 15 914 erfasste Straftaten, die als politisch motiviert und rechtsorientiert eingestuft wurden 2006 – 18 142 erfasste Straftaten, die als politisch motiviert und rechtsorientiert eingestuft wurden
<b>Estland</b>	Polizeibehörde	2005 – 10 gemeldete Straftaten nach Rechtsvorschriften im Zusammenhang mit der Aufstachelung zu sozialem Hass, der Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes oder der Verletzung der Religionsfreiheit 2006 – 0 Straftaten (wie oben)
	Sicherheitspolizei	2005 – 2 Ermittlungen wegen Aufstachelung zu sozialem Hass 2006 – 1 Ermittlung (wie oben)
<b>Griechenland</b>		KEINE Daten verfügbar
<b>Spanien</b>		KEINE Daten verfügbar
<b>Frankreich</b>	Innenministerium	2005 – 979 gemeldete rassistisch, fremdenfeindlich und antisemitisch motivierte Straftaten und Drohungen 2006 – 885 gemeldete rassistisch, fremdenfeindlich und antisemitisch motivierte Straftaten und Drohungen
<b>Irland</b>	Polizei – Jahresbericht	2005 – 94 gemeldete rassistisch motivierte Straftaten (84 im Jahr 2004; der Polizeiplan von 2006 berichtet im Vergleich dazu von 67 rassistisch motivierten Straftaten im Jahr 2004) 2006 – keine aktualisierten Daten bis 02/2007
<b>Italien</b>		KEINE Daten verfügbar
<b>Zypern</b>		KEINE Daten verfügbar
<b>Lettland</b>	Staatssicherheitspolizei	2005 – 13 Strafverfahren wegen Aufstachelung zu ethnisch motiviertem Hass und Rassenhass 2006 – 14 Strafverfahren wegen Aufstachelung zu ethnisch motiviertem Hass und Rassenhass
	Innenministerium	2006 – 9 eingeleitete Strafverfahren
<b>Litauen</b>	Innenministerium, Zentrum für Kriminalprävention und Zentralamt für Gerichtsadministration	2005 – 2 erfasste Straftaten wegen Aufstachelung zu nationalistisch, rassistisch, ethnisch oder religiös motiviertem Hass; 2 Straftaten wegen Störung religiöser Zeremonien; 1 Straftat wegen Besitzes oder Verbreitung von verleumderischem Material 2006 – 17 erfasste Straftaten wegen Aufstachelung zu nationalistisch, rassistisch, ethnisch oder religiös motiviertem Hass

<b>Luxemburg</b>	Justizministerium	2005 – 9 Beschwerden bei der Polizei wegen Diskriminierung aufgrund der Rasse, aufgeschlüsselt nach Kategorie 2006 – 14 Beschwerden bei der Polizei wegen Diskriminierung aufgrund der Rasse
<b>Ungarn</b>	Generalstaatsanwaltschaft	2005 – 11 Fälle wegen Gewalt gegen ein Mitglied einer nationalen, ethnischen oder religiösen Gruppe oder einer Rasse oder wegen Volksverhetzung 2006 – 13 Fälle (wie oben)
<b>Malta</b>	Polizei	2005 – KEINE Daten verfügbar 2006 – 3 von der Polizei erfasste Straftaten wegen Aufstachelung zu Rassenhass
<b>Niederlande</b>	Nationales Kompetenzzentrum gegen Diskriminierung(LECD) – Abteilung des Büros des Generalstaatsanwalts	2005 – 241 erfasste Fälle von strafbarer Diskriminierung, darunter möglicherweise auch rassistisch motivierte Gewalt- und Straftaten 2006 – keine aktualisierten Daten bis 02/2007
<b>Österreich</b>	Innenministerium	2005 – 406 Beschwerden gegen Einzelpersonen wegen verschiedener unzulässiger rassistischer/fremdenfeindlicher Handlungen 2005 – 209 erfasste Vorfälle mit rechtsextremistischem, fremdenfeindlichem oder antisemitischem Hintergrund (Hinweis: Vorfälle können mehrere Beschwerden/Straftaten umfassen)
<b>Polen</b>	Polizeihauptquartier, Temida (allgemeiner statistischer Onlinedienst der Polizei und des Generalstaatsanwalts)	2005 – 172 gemeldete rassistisch motivierte Straftaten nach verschiedenen Rechtsvorschriften 2006 – keine aktualisierten Daten bis 02/2007
<b>Portugal</b>		KEINE Daten verfügbar
<b>Rumänien</b>	Polizei  Oberster Richterrat	2005 – 1 261 Fälle von Machtmissbrauch und Verletzung der Persönlichkeitsrechte (umfasst Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und andere Diskriminierungsgründe)  2005 – 1 Person vor Gericht wegen nationalistischer/fremdenfeindlicher Propaganda; 2 Personen vor Gericht im Zusammenhang mit dem Verbot von faschistischen, rassistischen oder fremdenfeindlichen Organisationen und Symbolen; 49 Personen vor Gericht wegen Machtmissbrauchs und Verletzung der Persönlichkeitsrechte und Interessen

<b>Slowenien</b>	Polizei	<p>2005 – 8 untersuchte Fälle wegen angeblichen Verstoßes gegen das Verbot der Aufstachelung zu ethnisch, rassistisch oder religiös motiviertem Hass oder ethnisch, rassistisch oder religiös motivierter Zwietracht oder Intoleranz; 5 Strafanzeigen</p> <p>2006 – 13 untersuchte Fälle wegen angeblichen Verstoßes gegen das Verbot der Aufstachelung zu ethnisch, rassistisch oder religiös motiviertem Hass oder ethnisch, rassistisch oder religiös motivierter Zwietracht oder Intoleranz</p>
<b>Slowakei</b>	Polizei	<p>2005 – 121 erfasste rassistisch motivierte Straftaten</p> <p>2006 – 188 erfasste Straftaten wegen Intoleranz aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft oder anderen Gründen</p>
<b>Finnland</b>	Polizei	2005 – 669 rassistisch motivierte Straftaten, die der Polizei gemeldet wurden
<b>Schweden</b>	Schwedische Sicherheitspolizei	2005 – 2 383 gemeldete Vorfälle mit fremdenfeindlichem oder antisemitischem Hintergrund
<b>Vereinigtes Königreich</b>	England und Wales Polizeidaten	<p>April 2004 bis März 2005 – 57 902 erfasste rassistisch motivierte Vorfälle</p> <p>April 2004 bis März 2005 – 37 028 erfasste Straftaten mit dem strafverschärfenden Merkmal der rassistischen oder religiösen Motivation</p>
	England und Wales Daten der britischen Staatsanwaltschaft (Crown Prosecution Service)	<p>April 2004 bis März 2005 – 5 788 eingegangene Fälle und 4 660 strafrechtlich verfolgte rassistisch motivierte Vorfälle; 43 Beklagte wurden wegen religiös motivierter Straftaten strafrechtlich verfolgt</p> <p>April 2005 bis März 2006 – 7 430 eingegangene Fälle und 6 123 strafrechtlich verfolgte rassistisch motivierte Vorfälle; 41 Beklagte wurden wegen religiös motivierter Straftaten strafrechtlich verfolgt</p>
	Schottland	<p>April 2004 bis März 2005 – 3 856 erfasste Straftaten mit dem strafverschärfenden Merkmal der rassistischen Motivation</p> <p>April 2005 bis März 2006 – 4 294 erfasste Straftaten mit dem strafverschärfenden Merkmal der rassistischen Motivation</p>
	Nordirland Nordirische Polizeibehörde (Police Service NI)	<p>April 2004 bis März 2005 – 813 erfasste rassistisch motivierte Vorfälle; 634 erfasste rassistisch motivierte Straftaten</p> <p>April 2005 bis März 2006 – 936 erfasste rassistisch motivierte Vorfälle; 746 erfasste rassistisch motivierte Straftaten; 70 erfasste weltanschaulich/religiös motivierte Vorfälle; 78 erfasste weltanschaulich/religiös motivierte Straftaten; 1 701 erfasste Vorfälle aufgrund der Konfession; 1 470 erfasste Straftaten aufgrund der Konfession</p>

Tabelle 6.1 gibt keinen genauen Überblick über das tatsächliche Ausmaß rassistisch motivierter Gewalt- und Straftaten in der EU-27. Wenn dies der Fall wäre, könnte fälschlicherweise angenommen werden, dass knapp ein Fünftel der Mitgliedstaaten, die weder 2005 noch 2006 nationale Strafverfolgungsdaten erhoben haben, überhaupt keine Probleme mit rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten haben. Gleichzeitig könnten die Daten unkritisch interpretiert werden und könnte angenommen werden, dass die Länder mit den höchsten Zahlen auch die größten Probleme haben. Hohe Zahlen belegen zwar, dass rassistisch motivierte Gewalt- und Straftaten ein Problem darstellen, sie sind jedoch auch ein Hinweis darauf, dass ein Land sich ernsthaft mit dem Problem auseinandersetzt, indem es entsprechende Vorfälle erfasst und die Informationen der Öffentlichkeit zur Verfügung stellt, sodass staatliche Behörden und die Zivilgesellschaft darauf zugreifen können.

Die kürzlich veröffentlichte Studie „European Crime and Safety Survey (2007)“ (Europäische Studie zu Straftaten und Sicherheit)<sup>414</sup> veranschaulicht, dass offizielle strafrechtliche Quellen viel zu niedrige Zahlen für rassistisch motivierte Gewalt- und Straftaten angeben können. Diese Studie, die im Jahr 2005 eine stichprobenartig ausgewählte repräsentative Zahl von Angehörigen der Mehrheitsbevölkerung in der alten EU-15 und drei neuen Mitgliedstaaten befragte, enthält die Ergebnisse zu einer Frage in Bezug auf die Erfahrungen der Befragten mit hassmotivierten Straftaten.<sup>415</sup> Anhand der Ergebnisse der Studie kann der Anteil der befragten Einwanderer in jedem Mitgliedstaat berechnet werden, der eigenen Angaben zufolge Opfer einer hassmotivierten Straftat war, indem nur die Befragten berücksichtigt werden, die angaben, dass sie selbst, ihre Eltern oder die Haushalte von einem Migrationshintergrund geprägt seien und sie selbst oder ein enger Angehöriger im letzten Jahr Opfer einer hassmotivierten Straftat gewesen sei.

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass in **Griechenland, Italien, Portugal** und **Spanien**, die für 2005 oder 2006 keine offiziellen Strafverfolgungsdaten zu rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten zur Verfügung gestellt haben (Tabelle 6.1), durchaus hassmotivierte Straftaten vorkommen. Beispielsweise haben von den Befragten mit feststellbarem Migrationshintergrund 14,5 Prozent in Spanien und 16,4 Prozent in Griechenland in den letzten 12 Monaten Erfahrungen mit hassmotivierten Straftaten gemacht. Die Umfrageergebnisse für die alte EU-15 zeigen, dass durchschnittlich 9,9 Prozent der Befragten mit Migrationshintergrund angaben, sie selbst oder enge Angehörige seien in den letzten 12 Monaten Opfer von hassmotivierten Straftaten gewesen. Da diese Ergebnisse auf einer geringen Zahl von Befragten basieren und Straftaten aufgrund der sexuellen Ausrichtung zu den hassmotivierten Straftaten gezählt werden, müssen sie mit Vorsicht interpretiert werden. Mit Blick auf die Zahlen in Tabelle 6.1 zeigen die Ergebnisse jedoch deutlich, dass die Zahlen zu rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten aus strafrechtlichen Quel-

414 <http://www.gallup-europe.be/euics/Xz38/default.htm> (13.6.2007).

415 Die Frage zu hassmotivierten Straftaten lautete folgendermaßen: „In the past five years, did you, or any member of your immediate family, fall victim of a crime because or partly because of your nationality, race or colour, religious belief or sexual orientation?“ [Sind Sie oder ein enger Angehöriger in den letzten fünf Jahren Opfer einer Straftat geworden, die ganz oder teilweise aufgrund Ihrer Nationalität, Rasse oder Hautfarbe, Religion oder sexuellen Ausrichtung verübt wurde?].

len erheblich unter dem tatsächlichen Ausmaß solcher Straftaten in der EU liegen können.

### 6.1.1. Qualität der Erfassung offizieller Strafverfolgungsdaten

Bereits in früheren EUMC-Jahresberichten wurde darauf hingewiesen, dass unser Wissen über das Ausmaß und die Art rassistisch motivierter Gewalt- und Straftaten aus offiziellen strafrechtlichen Quellen von der Qualität der bestehenden Datenerfassungssysteme in den Mitgliedstaaten abhängig ist. Die Qualität jedes Datenerfassungssystems wird von einer Reihe voneinander abhängiger Faktoren bestimmt:

- Wird die Öffentlichkeit ermuntert, der Polizei rassistisch motivierte Gewalt- und Straftaten zu melden?
- Wird die Polizei geschult und ermuntert, alle gemeldeten potenziell rassistisch motivierten Vorfälle systematisch zu erfassen, und lässt eine Kategorisierung der polizeilichen Datenerfassung eine genaue Erfassung dieser Vorfälle zu?
- Leitet die Polizei Informationen über potenziell rassistisch motivierte Vorfälle systematisch an die Staatsanwaltschaft weiter, und werden die Informationen in jeder Phase des Strafverfolgungsprozesses von der Anklage bis zur Urteilsverkündung genau erfasst?

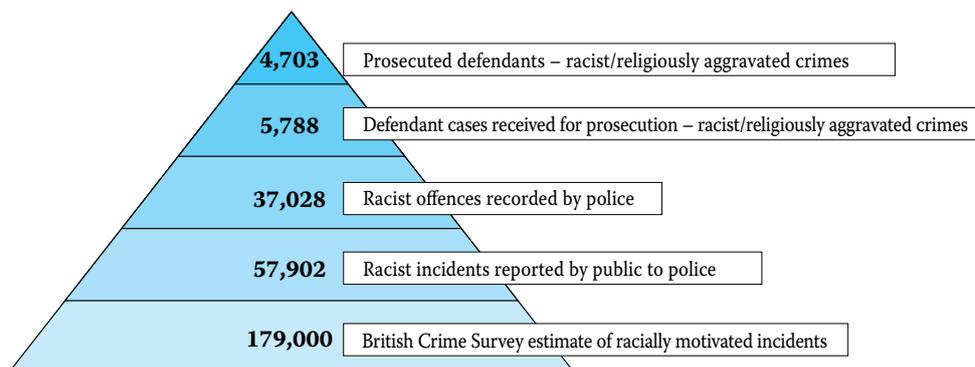
Die Polizei ist hier die verantwortliche Stelle, die Informationen über potenziell rassistisch motivierte Vorfälle filtert und an die Staatsanwaltschaft und die Untersuchungsrichter in den Mitgliedstaaten weiterleitet. Die Staatsanwaltschaft ist also nicht in der Lage, Fälle als rassistisch motiviert einzustufen und zu verfolgen, wenn die Polizei keine entsprechenden Informationen über die Fälle zur Verfügung stellt. In **Finnland** beispielsweise hat die Polizei ein System zur Ermittlung rassistischer Motivation in fünf Schritten entwickelt, das die genaue Erfassung strafbarer Vorfälle fördert. Die Informationen werden dann zur Bewertung an die Staatsanwaltschaft weitergeleitet. Allerdings gibt es in vielen Mitgliedstaaten kein System, mit dem die Polizei die potenziell rassistische Motivation von Straftaten systematisch ermitteln und erfassen kann. Daher werden nur wenige Fälle, nämlich die schwerwiegenden Fälle sowie die Fälle, die öffentliches und Medienaufsehen erregt haben, dem Staatsanwalt vorgetragen und vor Gericht gebracht (siehe Tabelle 6.1).

Ausgehend von den Zahlen in Tabelle 6.1 kann dieser Jahresbericht, wie auch schon frühere Berichte, Folgendes festhalten und damit veranschaulichen, wie sehr der Umfang und die Qualität der Erfassung von Daten zu rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten in den verschiedenen Mitgliedstaaten auseinanderklaffen:

Von allen EU-Mitgliedstaaten hat das **Vereinigte Königreich** den umfassendsten Mechanismus für die Erfassung von rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten entwickelt. Infolgedessen werden im Vereinigten Königreich innerhalb eines Jahres mehr rassistisch motivierte Straftaten erfasst und bearbeitet als in den übrigen 26 Mitgliedstaaten zusammen.

Am Beispiel des **Vereinigten Königreichs** (England, Wales, Schottland und Nordirland) wird deutlich, dass es durchaus möglich ist, Informationen über rassistisch motivierte Gewalt- und Straftaten während der aufeinanderfolgenden Phasen der Strafverfolgung umfassend zu erfassen und weiterzuleiten. Voraussetzung hierfür ist eine Arbeitsdefinition von „rassistisch motivierter Vorfall“,<sup>416</sup> bei der die erste Aussage des Opfers zu einem Vorfall im Mittelpunkt steht. Daher erfasst das System in England und Wales öffentlich gemeldete „rassistisch motivierte“ Vorfälle, bevor sie von der Polizei als Straftaten mit dem strafverschärfenden Merkmal der rassistischen oder religiösen Motivation eingestuft werden. Infolgedessen lässt sich feststellen, wie viele der von der Öffentlichkeit als rassistisch eingestuft Vorfälle tatsächlich vom Staat strafrechtlich verfolgt werden (*Schwundquote*). Schätzungen des British Crime Survey (britische Straftatenerhebung) in Bezug auf rassistisch motivierte Straftaten geben ein Bild davon, wie wenig Fälle vor Gericht kommen und wirklich strafrechtlich verfolgt werden (siehe Abbildung 6.1 unten).

**Abbildung 6.1:**  
England und Wales – Die Schwundquote für rassistisch motivierte Straftaten:  
von Schätzungen des British Crime Survey bis hin zu strafrechtlich verfolgten Tätern



Quelle: Daten des Home Office (Innenministerium) (British Crime Survey, Polizei, Staatsanwaltschaft), England und Wales, April 2004 bis März 2005

<sup>416</sup> Ein rassistisch motivierter Vorfall ist jeder Vorfall, der vom Opfer oder einer anderen Person als rassistisch empfunden wird („any incident which is perceived to be racist by the victim or any other person“). Diese Definition entstand 1999 vor dem Hintergrund einer öffentlichen Untersuchung der schlecht geführten polizeilichen Ermittlungen im Fall des afrokaribischen Jugendlichen Stephen Lawrence, der 1993 in Südlondon ermordet wurde. Die Definition ist enthalten in: W. Macpherson (1999), *The Stephen Lawrence Inquiry: Report of an Inquiry by Sir William Macpherson of Cluny* [Die Ermittlungen im Fall Stephen Lawrence: Bericht über die Ermittlungen von Sir William Macpherson of Cluny] (Cm 4262), London: The Stationary Office, Kapitel 47, Absatz 1.

Im Vergleich zum Vereinigten Königreich beschränken sich die Datenerfassungssysteme in den meisten anderen Mitgliedstaaten auf statistische Daten zu Straftaten im Sinne bestimmter Rechtsvorschriften zu dem Zeitpunkt, zu dem sie vor Gericht verhandelt werden. Solche Systeme geben keinen Aufschluss darüber, wie wirksam der Staat auf das Problem rassistisch motivierter Straftaten reagiert. Sie informieren lediglich darüber, wie die Gerichte in bestimmten Rechtsfällen entscheiden (beispielsweise werden in **Polen** und **Rumänien** Daten zu Entscheidungen in Rechtsfällen effektiv erfasst). Es besteht jedoch Grund zu der Annahme, dass in anderen Mitgliedstaaten die Zahl der tatsächlichen Vorfälle wesentlich höher ist als die Zahl der gerichtlich verfolgten Fälle.

Auf der Grundlage aktueller Informationen der nationalen Anlaufstellen können die Mitgliedstaaten hinsichtlich der Qualität ihrer Systeme zur Erfassung von Strafverfolgungsdaten zu rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten gemäß den folgenden vier Überschriften klassifiziert werden (2005-2006). Das bedeutet, dass sie in Bezug auf den Umfang und die Art der von ihnen erfassten Daten sowie die Verfügbarkeit der erfassten Daten für die Öffentlichkeit bewertet werden (weitere Informationen über die Klassifizierung der Datenerfassungssysteme enthält die Online-InfoBase der FRA).<sup>417</sup>

**Tabelle 6.2: Qualität der offiziellen Systeme zur Erfassung von Strafverfolgungsdaten zu rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten in der EU-27 – 2005/2006**

Keine offiziellen Daten verfügbar	Eingeschränkt	Gut	Umfassend
Keine offiziellen Daten auf nationaler Ebene verfügbar 2005/2006	Eingeschränkte Berichterstattung zu einigen Ermittlungen und Gerichtsverhandlungen und/oder Schwerpunkt auf allgemeiner Diskriminierung	Für die Erfassung von Straftaten ist ein gutes System vorhanden und/oder Schwerpunkt des Systems auf Rechtsextremismus und/oder Antisemitismus	Umfassende Datenerfassung mit Einzelheiten über Merkmale des Opfers, Ort der Viktimisierung usw.
Griechenland Spanien Italien Zypern Portugal	Bulgarien Estland Lettland Litauen Luxemburg Ungarn Malta Niederlande Rumänien Slowenien	Belgien Tschechische Republik Dänemark Deutschland Frankreich Irland Österreich Polen Slowakei Schweden	Finnland Vereinigtes Königreich

<sup>417</sup> <http://infobase.fra.europa.eu> (13.6.2007).

Tabelle 6.2 zeigt, dass sich an den Datenerfassungspraktiken, die in früheren EUMC-Jahresberichten beschrieben wurden, im Jahr 2006 (oder 2005, wenn für 2006 noch keine Daten verfügbar sind) im Wesentlichen nichts geändert hat. Gleichzeitig wurden einige Mitgliedstaaten unter Berücksichtigung der aktuellen Informationen über ihre Datenerfassung gegenüber vorherigen Jahren neu klassifiziert. Die Neuklassifizierung hat Folgendes ergeben:

**Fünf Mitgliedstaaten – Griechenland, Italien, Portugal, Spanien und Zypern** – verfügen auf nationaler Ebene über keine öffentlich zugänglichen offiziellen Strafverfolgungsdaten zu rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten und damit zusammenhängenden Delikten für die Jahre 2005/2006. Zwar registrierte die portugiesische Polizei im Jahr 2004 vier Fälle von Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der Religion, dennoch ist die Erfassung von Daten zu rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten in Portugal wie auch in den anderen Mitgliedstaaten im Allgemeinen unterentwickelt und wird nicht genügend genutzt.

Einige Mitgliedstaaten, wie die **Niederlande** und **Rumänien**, fallen in die Kategorie der Länder mit eingeschränkter Datenerfassung, weil sie zwar Daten zu Diskriminierung aufgrund der Rasse erheben, aber nicht eindeutig zwischen rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten und anderen Fällen von Diskriminierung unterscheiden. In Rumänien beispielsweise berichtet die Polizei über Fälle von Machtmissbrauch und Verletzung der Persönlichkeitsrechte, die verschiedene Diskriminierungsgründe umfassen.<sup>418</sup>

Andere Mitgliedstaaten fallen ebenfalls in die Kategorie der Länder mit eingeschränkter Datenerfassung, weil sie nur über einige Gerichtsverfahren Bericht erstatten, die sich auf bestimmte Kategorien von Straftaten beziehen. Zu diesen Ländern gehören: **Estland, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, die Niederlande, Rumänien** und **Slowenien**.

Im Vergleich dazu gehören etliche Mitgliedstaaten zu den Ländern, die über gute Datenerfassungssysteme verfügen, weil sie eine ganze Palette von rassistisch motivierten Straftaten erfassen. Zu diesen Mitgliedstaaten gehören **Deutschland, Österreich** und **Schweden**, die Datenerfassungssysteme entwickelt haben, die für die Erfassung rechtsextremistischer Aktivitäten ausgelegt sind. **Deutschland, Frankreich, Österreich** und **Schweden** können außerdem ausführliche Informationen über die Anzahl der in ihrem Land erfassten *antisemitischen* Vorfälle bereitstellen.

Nur von zwei Mitgliedstaaten, nämlich **Finnland** und dem **Vereinigten Königreich**, kann gesagt werden, dass sie aufgrund der Fülle und Qualität der von ihnen bereitgestellten Informationen über umfassende Datenerfassungssysteme verfügen. Auch wenn sich die Situation in Finnland und dem Vereinigten Königreich in Bezug auf die Gesamtbevölkerung und die Anzahl der ethnischen Min-

<sup>418</sup> Es sei darauf hingewiesen, dass das italienische Statistikamt (Istat), das zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts keine Daten für 2005 und 2006 zur Verfügung stellen konnte, Daten zu Fällen von Diskriminierung aufgrund der Rasse veröffentlicht, allerdings keine Angaben zu der Art der Straftaten macht.

derheiten und Einwanderer unterschiedlich darstellt, gewähren doch beide Länder Einblicke in Verbrechensmuster mit rassistischem Hintergrund wie kein anderer Mitgliedstaat. Die in den beiden Ländern öffentlich zugänglichen Daten geben Aufschluss darüber, wer gewöhnlich die Täter und wer die Opfer sind, und zeigen, dass gefährdete Minderheiten gemessen an ihrem Anteil an der Allgemeinbevölkerung nach wie vor als Opfer überrepräsentiert sind. Allerdings werden nur im Vereinigten Königreich umfassende, anonym gehaltene statistische Daten über die *ethnische Herkunft* der Opfer und Täter erfasst (die Online-InfoBase der EUMC enthält ausführliche Informationen über das Vereinigte Königreich).

Qualitativ hochwertige Strafverfolgungsdaten sind aus folgendem Grund unabdingbar: Nur die Mitgliedstaaten mit einer guten oder umfassenden Erfassung von Daten zu rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten sind in der Lage, wissenschaftliche Präventionsmaßnahmen zur Bekämpfung des Problems zu entwickeln.

## 6.1.2. Trends bei rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten

Da die Daten der Mitgliedstaaten kaum vergleichbar sind, bietet es sich an, die Trends bei den erfassten Daten eines Landes über einen Zeitraum hinweg zu untersuchen, um die Daten zu rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten zu interpretieren (siehe Tabelle 6.3).

Eine Untersuchung der Trends bei offiziell erfassten Straftaten kann Aufschluss über Verbrechensmuster in einem Mitgliedstaat geben. Gleichzeitig kann aus den Mustern der erfassten Verbrechen ersichtlich sein, ob ein Mitgliedstaat seine Erfassungspraktiken geändert hat. Ein Anstieg der erfassten Straftaten legt die Vermutung nahe, dass einerseits die Datenerfassung verbessert wurde und andererseits die Zahl der rassistisch motivierten Vorfälle gestiegen ist. Daher müssen die Zahlen in Tabelle 6.3 mit Vorsicht betrachtet werden.

Für die 11 Mitgliedstaaten in Tabelle 6.3, für die aus einer nationalen Quelle Strafverfolgungsdaten zu rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten verfügbar sind, kann eine Trendanalyse für den Zeitraum von 2000 bis 2006 vorgenommen werden (auf der Grundlage aller zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts verfügbaren Daten für jeden Mitgliedstaat, die in einigen Fällen nicht alle Jahre des angegebenen Zeitraums abdecken).

Bei der Berechnung der durchschnittlichen prozentualen Änderungen, die sich jedes Jahr in Bezug auf die erfassten Straftaten ergeben, bietet die Trendanalyse in Tabelle 6.3 ein genaueres Bild, wenn einige der extremen Schwankungen in den gemeldeten Trends außer Acht gelassen werden. Diese Schwankungen können auftreten, wenn die Daten einfach von einem Jahr auf das nächste verglichen werden. Zu diesem Zweck veranschaulicht die Spalte mit der prozentualen Ände-

zung zwischen zwei Jahren (2004-2005 oder 2005-2006), die in den Tabellen 6.3, 6.4 und 6.5 enthalten ist, wie anders die Ergebnisse ausfallen können, wenn der Datenvergleich auf zwei Jahre beschränkt wird.

**Tabelle 6.3: Trends bei offiziell gemeldeten/erfassten rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten (und ähnlichen Handlungen) für den Zeitraum von 2000 bis 2005 oder 2006 in den einzelnen Mitgliedstaaten<sup>419420421422</sup>**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 - = keine Daten verfügbar	Änderung in % 2004- 05 oder 2005-06	durch- schnitt- liche Änderung in % 2000- 05 oder 2000-06
<b>Tschechische Republik</b>	364 Straftaten	452	473	335	364	253	248	- 2,0 % 2005-06	- 4,0 % 2000-06
<b>Dänemark</b>	28 Vorfälle	116	68	52	36	85	- (02/07)	+ 136,1 % 2004-05	+ 70,9 % 2000-06
<b>Deutschland</b>	-	14 725 Straftaten	12 933	11 576	12 553	15 914	18 142	+ 14,0 % 2005-06	+ 5,3 % 2001-06
<b>Frankreich</b>	903 Meldungen	424	1 317	833	1 574	979	885	- 9,6 % 2005-06	+ 27,1 % 2000-06
<b>Irland</b>	72 Meldungen	42	100	62	84	94	- (02/07)	+ 11,9 % 2004-05	+ 21,2 % 2000-05
<b>Österreich</b>	450 Beschwerden	528	465	436	322	406	- (02/07)	+ 26,1 % 2004-05	- 0,2 % 2000-05
<b>Polen</b>	215 Straftaten	103	94	111	113	172	- (02/07)	+ 52,2 % 2004-05	+ 2,3 % 2000-05
<b>Slowakei</b>	35 Straftaten	40	109	119	79	121	188	+ 55,4 % 2005-06	+ 45,1 % 2000-06
<b>Finnland<sup>420</sup></b>	495 Vorfälle	448	364	522	558	669	- (02/07)	+ 19,9 % 2004-05	+ 8,4 % 2000-05
<b>Schweden<sup>421</sup></b>	2 703 Straftaten	2 785	2 391	2 436	2 414	2 383	- (02/07)	- 1,3 % 2004-05	- 2,3 % 2000-05
<b>England und Wales<sup>422</sup></b>	47 829 Vorfälle	53 060	54 858	49 340	54 286	57 902	- (02/07)	+ 6,7 % 2004-05	+ 4,2 % 2000-05
<b>Schottland</b>	Straftaten		1 699	2 673	3 097	3 856	4 294	+ 11,3 % 2005-06	+ 27,3 % 2002-06

419 Hinweis: Die absoluten Zahlen der Mitgliedstaaten sollten nicht direkt miteinander verglichen werden. Die Tabelle gibt vielmehr Aufschluss über den Trend, der sich in jedem Mitgliedstaat abzeichnet.

Die Trends sind mit Vorsicht zu betrachten, weil die finnische Polizeiakademie das Datenerfassungssystem für rassistisch motivierte Gewalt- und Straftaten 2003 von der Polizeiabteilung des Innenministeriums übernommen hat.

421 Die Trends in Schweden sind mit Vorsicht zu betrachten, weil sich das Datenerfassungssystem für rassistisch motivierte Gewalt- und Straftaten nach 2003 etwas geändert hat.

Anders als in den meisten Mitgliedstaaten werden die Zahlen für England und Wales nicht nach Kalenderjahr gemeldet. Die Zahlen in der Tabelle beziehen sich auf die folgenden Zeiträume: 2000 = April 1999 bis März 2000; 2001 = April 2000 bis März 2001; 2002 = April 2001 bis März 2002; 2003 = April 2002 bis März 2003; 2004 = März 2003 bis April 2004; 2005 = März 2004 bis April 2005 (Klarstellung durch das Home Office (Innenministerium); Hinweis: In der Veröffentlichung des Home Office über „Statistics on Race and the Criminal Justice System – 2005“ (Statistische Daten zu Rasse und Strafverfolgung) [veröffentlicht 2006] beziehen sich die Tabellen einfach auf Berichtszeiträume wie 2003/04 oder 2004/05). Die gleichen Zeiträume gelten für die Datenerfassung in Schottland.

Die letzte Spalte in Tabelle 6.3 macht Folgendes deutlich:

- In acht der 11 Mitgliedstaaten zeichnete sich zwischen 2000 und 2005 oder 2000 und 2006 eine allgemeine Zunahme der rassistisch motivierten Straftaten ab: **Dänemark, Deutschland** (2001-2006), **Frankreich, Irland, Polen, Slowakei, Finnland** sowie **England und Wales** (auch Schottland, wofür Daten für den Zeitraum 2002-2006 verfügbar sind).
- In drei der 11 Mitgliedstaaten zeichnete sich zwischen 2000 und 2005 oder 2000 und 2006 ein allgemeiner Rückgang der rassistisch motivierten Straftaten ab: **Tschechische Republik, Österreich** und **Schweden**.

Die Trends in den Mitgliedstaaten mit durchgängig niedrigen Zahlen, wie in **Dänemark, Irland** und der **Slowakei**, sollten mit Vorsicht betrachtet werden, weil bereits wenige gemeldete Zahlen zu dramatischen Anstiegen und Rückgängen führen können.

### 6.1.2.1. Trends bei Straftaten mit rechtsextremistischer Motivation

Einige Mitgliedstaaten erheben auch Daten zu bestimmten Trends. In **Deutschland, Frankreich, Österreich** und **Schweden** beispielsweise werden Strafverfolgungsdaten zu rassistisch motivierten Straftaten mit gemeldeter rechtsextremistischer Motivation erfasst<sup>423</sup> (siehe Tabelle 6.4 unten).

Bei der Auswertung von Tabelle 6.4 sollte berücksichtigt werden, dass die Kategorien „rechtsextremistisch“ oder „White Power“ Straftaten umfassen können, die nicht wirklich „rassistisch“ sind. Dennoch geben die Zahlen Aufschluss darüber, in welchem Maße die Mitgliedstaaten in ihren Strafverfolgungsdaten rechtsextremistische Aktivitäten erfassen. In Frankreich und Deutschland ist für den Zeitraum 2000-2006 bzw. 2001-2006 ein deutlicher Anstieg erkennbar, während die gemeldeten Zahlen in Österreich und Schweden für den Zeitraum 2000-2005 rückläufig sind.

<sup>423</sup> Die Abteilung der Sicherheitspolizei des tschechischen Innenministeriums erstellt einen Jahresbericht über Informationen zum Problem des Extremismus in der Tschechischen Republik. Auch wenn der Titel der Berichts auf Extremismus hinweist, beziehen sich die im Bericht angeführten Daten offenbar auch auf allgemeine rassistische Handlungen, die nicht unbedingt von einem oder mehreren Extremisten verübt werden.

**Tabelle 6.4: Trends bei offiziell gemeldeten Straftaten mit rechtsextremistischer Motivation in den einzelnen Mitgliedstaaten<sup>424425</sup>**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Änderung in % 2004-05 oder 2005-06	durchschnittliche prozentuale Änderung <sup>425</sup>
<b>Österreich</b> Rechtsextremistische Motivation	291	301	261	264	189	188	Keine Daten verfügbar (02/07)	- 0,5 % <b>2004-05</b>	- 7,5 % <b>2000-05</b>
<b>Deutschland</b> Rechtsextremistische Straftaten		10 054	10 902	10 792	12 051	15 361	17 597	+ 14,6 % <b>2005-06</b>	+ 12,2 % <b>2001-06</b>
<b>Frankreich</b> Rechtsextremistisches Merkmal	207	198	179	148	461	419	283	- 32,5 % <b>2005-06</b>	+ 23,1 % <b>2000-06</b>
<b>Schweden<sup>426</sup></b>		1 201	1 161	1 278	1 266	1 062	Keine Daten verfügbar (02/07)	- 16,1 % <b>2004-05</b>	- 2,6 % <b>2001-05</b>
White-Power-Motivation <sup>427</sup>	566	392	324	448	306	292		- 4,6 % <b>2004-05</b>	- 9,2 % <b>2000-05</b>

Die offenkundige Zunahme extremistischer Aktivitäten in **Deutschland** wird durch Berichte von Opferhilfsorganisationen über eine zunehmende Zahl an rechtsextremistischen Übergriffen in den östlichen Bundesländern gestützt: 563 Fälle 2003, 570 Fälle 2004, 694 Fälle 2005 und 819 Fälle 2006.<sup>428</sup> Gleichzeitig belegen an Berliner Schulen erhobene Daten,<sup>429</sup> dass die Zahl der erfassten Vorfälle mit extremistischem Hintergrund von Schuljahr zu Schuljahr kontinuierlich

424 Hinweis: Die absoluten Zahlen der Mitgliedstaaten sollten nicht direkt miteinander verglichen werden. Die Tabelle gibt vielmehr Aufschluss über den Trend, der sich in jedem Mitgliedstaat abzeichnet.

425 Dieser Prozentsatz wird auf der Basis der durchschnittlichen prozentualen Änderungen berechnet, die sich jedes Jahr für den betreffenden Zeitraum in jedem Land ergeben.

Schweden: Die bis 2004 vom schwedischen Sicherheitsdienst und seit 2005 vom schwedischen Rat für Kriminalprävention veröffentlichten Daten führten zu verschiedenen Interpretationen der Straftaten im Zusammenhang mit White Power. Die höheren Zahlen beinhalten Vorfälle mit White-Power-Motivation, die fremdenfeindliche, antisemitische oder homophobische Merkmale aufweisen, sowie Vorfälle mit White-Power-Motivation, zu denen keine Informationen über derartige Merkmale vorliegen. Die niedrigeren Zahlen umfassen nur die Straftaten mit White-Power-Motivation, die fremdenfeindliche oder antisemitische Merkmale aufweisen. Es ist möglich, dass einige Fälle, denen eine allgemeine White-Power-Motivation zugeschrieben wird (ohne weitere Angaben zu den Merkmalen des Vorfalls), auch rassistische/fremdenfeindliche Elemente aufweisen. Ein Vergleich der beiden Zahlen zeigt, dass für mehr als zwei Drittel der Fälle außer der White-Power-Motivation keine bestimmte Motivation verfügbar ist.

427 Umfasst alle Daten zu gemeldeten Straftaten mit White-Power-Motivation, einschließlich Straftaten im Zusammenhang mit White Power, aber ohne fremdenfeindlichen oder antisemitischen Hintergrund.

428 Verein Opferperspektive Deutschland.

429 Quelle: Berlin/Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Presse und Öffentlichkeitsarbeit (2006), *Gewaltsignale an Berliner Schulen 2005/2006. Handout zur Pressekonferenz am 13.12.2006*, verfügbar unter: [http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-bildung/hilfe\\_und\\_praevention/gewaltpraevention/handout\\_gewalt.pdf](http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-bildung/hilfe_und_praevention/gewaltpraevention/handout_gewalt.pdf) (4.1.2007).

zugenommen hat (39 im Schuljahr 2003/2004, 62 im Schuljahr 2004/2005 und 80 im Schuljahr 2005/2006).<sup>430</sup> Wenn die Zahl der erfassten Straftaten spürbar zunimmt, kann dies jedoch immer zweierlei bedeuten: sowohl eine verbesserte Datenerhebung als auch einen tatsächlichen Anstieg der Zahl der Vorfälle.

### 6.1.2.2. Trends bei antisemitischen Straftaten

**Frankreich, Deutschland und Schweden** erheben genügend offizielle Strafverfolgungsdaten, und das Vereinigte Königreich verfügt über genügend inoffizielle Daten, die eine Trendanalyse der erfassten antisemitischen Straftaten ermöglichen (siehe Tabelle 6.5 unten). Daher lässt sich feststellen, dass offiziellen Quellen zufolge die Zahl der erfassten antisemitischen Straftaten über einen Zeitraum von mehreren Jahren in Frankreich (2001-2006) erheblich, in Deutschland (2001-2005) nur sehr leicht und in Schweden (2001-2006) kaum gestiegen ist. Im Vereinigten Königreich stellte die Nichtregierungsorganisation „Community Security Trust“ eine allgemeine Zunahme der Zahl der gemeldeten Vorfälle im Zeitraum 2001-2006 fest.

**Tabelle 6.5: Trends bei erfassten antisemitischen Straftaten in jedem Mitgliedstaat**<sup>431,432</sup>

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Änderung in % 2004-05 oder 2005-06	durchschnittliche prozentuale Änderung <sup>432</sup>
<b>Frankreich</b> Offizielle Daten	219	936	601	974	508	541	+ 6,5 % <b>2005-06</b>	+ 62,4 % <b>2001-06</b>
<b>Deutschland</b> Offizielle Daten	1 629	1 594	1 226	1 346	1 682	1 662	- 1,2 % <b>2005-06</b>	+ 1,7 % <b>2001-06</b>
<b>Schweden</b> Offizielle Daten	115	131	128	151	111	Keine Daten verfüg- bar (02/07)	- 26,4 % <b>2004-05</b>	+ 0,7 % <b>2001-05</b>
<b>Vereinigtes Königreich</b> Inoffiziell Community Security Trust	310	350	375	532	455	594	+ 30,5 % <b>2005-06</b>	+ 15,5 % <b>2001-06</b>

430 In Frankreich, den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich werden Daten auch an Schulen zu einem breiten Spektrum von rassistisch motivierten Vorfällen erhoben (siehe das Kapitel über den Bildungsbereich in diesem Bericht).

431 Hinweis: Die absoluten Zahlen der Mitgliedstaaten sollten nicht direkt miteinander verglichen werden. Die Tabelle gibt vielmehr Aufschluss über den Trend, der sich in jedem Mitgliedstaat abzeichnet.

432 Dieser Prozentsatz wird auf der Basis der durchschnittlichen prozentualen Änderungen berechnet, die sich jedes Jahr für den betreffenden Zeitraum in jedem Land ergeben.

Wie bereits in früheren EUMC-Jahresberichten festgestellt wurde, ist ein dramatischer Anstieg der erfassten antisemitischen Straftaten in **Frankreich** in Zeiten, beispielsweise zwischen 2002 und 2004, zu verzeichnen, in denen eine Verschärfung des Nahostkonflikts zwischen Israel und Palästina zu beobachten ist. Ein verschärfter Nahostkonflikt führt also offenbar zu einem Wiederaufleben des Antisemitismus in Frankreich.

### 6.1.3. Die Kontroverse im Zusammenhang mit den dänischen Karikaturen

Konflikte im Nahen Osten werden auf die Straßen Europas übertragen. Umgekehrt führte jedoch ein Ereignis, das 2006 für Aufsehen sorgte, zu Demonstrationen in der muslimischen Welt: die Kontroverse um die **dänischen** Karikaturen. Eine dänische Zeitung druckte Karikaturen des Propheten Mohammed, die von Muslimen als Beleidigung empfunden wurden und dazu führten, dass zahlreiche Beschwerden bei der dänischen Polizei eingingen, die sich auf Absatz 266 Buchstabe b des dänischen Strafgesetzbuchs (Hassrede) bezogen. Die Kontroverse erreichte Anfang 2006 ihren Höhepunkt, und bis Ende 2006 erfasste die dänische Polizei 66 Beschwerden über Hassreden. 2005 dagegen wurden insgesamt nur 54 solcher Beschwerden erfasst.<sup>433</sup> Die Auswirkungen des von einem EU-Mitgliedstaat ausgelösten Karikaturenstreits waren in vielen Mitgliedstaaten zu spüren, insbesondere in den Ländern, in denen die Karikaturen in überregionalen Zeitungen nachgedruckt wurden. Die durch den Karikaturenstreit ausgelösten Diskussionen drehten sich vor allem um das Recht auf freie Meinungsäußerung. Einige vertraten die Meinung, dass die Meinungsfreiheit dort ihre Grenze habe, wo religiöse Gefühle verletzt würden, andere waren gegen jegliche Einschränkung der Meinungsfreiheit.

### 6.1.4. Nutzung des Internets

Schließlich verweisen sowohl Berichte der Strafverfolgungsbehörden als auch Berichte von Nichtregierungsorganisationen auf neue Trends in Bezug auf die Erscheinungsformen rassistisch motivierter Gewalt- und Straftaten, wobei sich diese Berichte im Allgemeinen weniger auf Fakten als vielmehr auf die Auslegung beobachteter Phänomene stützen. Zu diesen neuen Trends gehört die zunehmende Nutzung des Internets durch rechtsextremistische Gruppen, die auf diesem Wege Rassismus propagieren und die Kommunikation vereinfachen. In **Österreich** beispielsweise stellt die Meldestelle für NS-Wiederbetätigung eine kontinuierliche Zunahme rechtsextremistischer Aktivitäten im Internet fest.<sup>434</sup> In **Slowenien** berichtete der Ombudsmann für Menschenrechte, der Vorfälle im Teilbereich für Ethik

<sup>433</sup> <http://www.politi.dk/> (13.6.2007).

<sup>434</sup> Meldestelle für NS-Wiederbetätigung; <http://www.bmi.gv.at/meldestellen/> (10.10.2006).

und öffentliche Rede erfasst, in den Jahren 2005 und 2006 von mehreren Fällen, die mit dem Internet und kommerziellen Medien in Zusammenhang standen. Eine beträchtliche Zahl von Vorfällen richtete sich gegen ethnische und religiöse Minderheiten.

## 6.2. Inoffizielle Datenquellen

Wenn aus offiziellen Quellen keine oder unzureichende Strafverfolgungsdaten zu rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten zur Verfügung stehen, können manchmal inoffizielle Datenquellen die Lücke bei der Datenerhebung schließen. In den Mitgliedstaaten, in denen keine oder nur unzureichende offizielle Daten zu rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten erfasst werden, spielen die Nichtregierungsorganisationen eine wichtige Rolle bei der Überwachung und Sensibilisierung für das Problem. Beispiele:

**Österreich:** Während die österreichischen Behörden jedes Jahr nur wenige Fälle von Antisemitismus erfassen, registrierte die Nichtregierungsorganisation Forum gegen Antisemitismus im Jahr 2006 insgesamt 125 Meldungen zu antisemitischen Vorfällen, im Jahr 2005 insgesamt 105 und im Jahr 2004 sogar 194 Vorfälle. Des Weiteren erfasst die österreichische Nichtregierungsorganisation ZARA allgemeine rassistische Vorfälle, wobei im Jahr 2005 insgesamt 1 105 rassistische Vorfälle gemeldet wurden. ZARA erfasst auch Angaben über die Art der gemeldeten Vorfälle, beispielsweise, ob sie an einem öffentlichen Ort stattfanden.

**Dänemark:** Die jüdische Gemeinschaft erfasst über die Nichtregierungsorganisation *Det Mosaiske Trossamfund* Meldungen über Antisemitismus. Für 2004 und 2005 registrierte die Nichtregierungsorganisation 37 Vorfälle.<sup>435</sup>

Die NRO-Berichte sind auch deshalb wichtig, weil sie rassistische Vorfälle ausführlich beschreiben und angeben, wer die Opfer und wer die Täter sind, in welchem Zusammenhang Rassismus aufgetreten ist und welchen Schaden Rassismus bei den Opfern und gefährdeten Gemeinschaften anrichtet. Von den Nichtregierungsorganisationen, denen oft nur beschränkte Mittel zur Verfügung stehen, kann jedoch nicht erwartet werden, dass sie die Datenerhebung ersetzen, die der Staat versäumt. Die Nichtregierungsorganisationen können daher nur einen unvollständigen Überblick über rassistisch motivierte Gewalt- und Straftaten geben.

Neben den NRO spielen auch die Medien eine wichtige Rolle bei der Dokumentation von Vorfällen, von denen die NRO oder die Behörden andernfalls möglicherweise gar keine Kenntnis erhalten würden. Beispiele:

<sup>435</sup> <http://www.mosaiske.dk> (13.6.2007).

**Belgien:** Verschiedene Zeitungen berichteten über rassistische Gesänge und Vorfälle bei Fußballspielen.<sup>436</sup>

**Italien:** Die nationale Anlaufstelle der EUMC/FRA für Italien, die Kooperative für die Entwicklung der aufstrebenden Länder (COSPE), sammelt Medienberichte über rassistisch motivierte Gewalt- und Straftaten in Italien. 2006 nahm COSPE insgesamt 203 Medienberichte zur Kenntnis, von denen es bei 94 um körperliche Gewalt ging.

## 6.2.1. Polizeiliche Verfolgung rassistisch motivierter Gewalt- und Straftaten

### 6.2.1.1. Problematische Praktiken der Polizei

Als Staatsbedienstete sind Polizeibeamte, wie auch Einwanderungs- und Grenzbeamte, verpflichtet, wirksam gegen gemeldete rassistisch motivierte Gewalt- und Straftaten vorzugehen. Es liegen jedoch eindeutige Hinweise darauf vor, dass gefährdete Minderheiten, insbesondere sichtbare Minderheiten und Einwanderer, Flüchtlinge und Asylsuchende, oft Opfer von rassistischer Gewalt und diskriminierender Behandlung seitens der Polizei-, Einwanderungs- und Grenzbeamten werden. Beispiele:

**Österreich:** Von allen rassistischen Vorfällen, die die Nichtregierungsorganisation ZARA im Jahr 2005 erfasste, beziehen sich sieben Prozent (das sind 77 Vorfälle) auf Beschwerden über das Verhalten der Polizei, einschließlich angeblicher Misshandlungen durch die Polizei.<sup>437</sup>

Im April 2006 führte die abgebrochene Abschiebung eines Gambiers zu seiner Misshandlung durch vier Polizeibeamte. In dem darauf folgenden Prozess bekannten sich alle vier Polizeibeamte schuldig und gaben zu, dass sie einen Häftling gefoltert hatten. Drei der Polizeibeamten wurden zu acht Monaten auf Bewährung verurteilt, und ein Polizeibeamter wurde zu sechs Monaten auf Bewährung verurteilt.<sup>438</sup>

**Belgien:** Im Jahr 2005 erfasste die Nichtregierungsorganisation MRAX mit Sitz in Brüssel 124 Beschwerden wegen Diskriminierung aufgrund der Rasse. 22 Beschwerden, das sind 17,7 Prozent aller Beschwerden und damit die größte Beschwerdekategorie, bezogen sich auf den Polizeidienst.<sup>439</sup>

<sup>436</sup> *Le Jour Liege* (12.10.2006); *De Standaard* (13.11.2006; 27.11.2006).

<sup>437</sup> ZARA Racism Report [Rassismusbericht], <http://www.zara.or.at/materialien/rassismus-report/racism-report-2005.pdf> (2.10.2006).

<sup>438</sup> Einzelheiten zu dem Fall enthält der Rassismusbericht 2006 von ZARA *Racism Report 2006*, S. 25, verfügbar unter: <http://www.zara.or.at/materialien/rassismus-report/racism-report-2006.pdf> (26.6.2007).

<sup>439</sup> MRAX *Rapport d'activités 2005*, S. 38-39, verfügbar unter: [http://www.mrax.be/IMG/RAPPORT\\_2005-2.pdf](http://www.mrax.be/IMG/RAPPORT_2005-2.pdf) (10.10.2006).

**Bulgarien, Spanien und Ungarn:** Die Open Society Justice Initiative (Rechtsinitiative für eine offene Gesellschaft) finanzierte in drei Mitgliedstaaten Forschungsarbeiten darüber, inwieweit die Polizei ethnische Profile erstellt (hierbei geht es um Maßnahmen der Polizei, die zu einer Ungleichbehandlung von Personen aufgrund ihrer tatsächlichen oder angenommenen „Rasse“, ethnischen Herkunft, Religion oder nationalen Herkunft führen und verhindern, dass das Verhalten einer Person, die Beschreibung eines Verdächtigen oder andere sachdienliche Informationen die Grundlage der Ermittlungen bilden). Die Forschungsergebnisse zeigten, dass die Polizei in diesen Mitgliedstaaten beim Umgang mit ethnischen und nationalen Minderheiten diskriminierende Praktiken anwendet, insbesondere beim Umgang mit Roma.

**Zypern:** In Zypern beschreibt der Jahresbericht 2005 der Ombudsfrau mehrere Fälle, in denen Asylsuchende von den Behörden, insbesondere von der Polizei, misshandelt wurden. In seinem Folgebericht über Zypern stellte der Kommissar für Menschenrechte des Europarates fest, dass er informiert worden sei, dass es nach wie vor Meldungen über brutales Vorgehen der Polizei gegen Einwanderer und Asylsuchende in Zypern gebe.<sup>440</sup>

**Griechenland:** Der im Jahr 2006 vom Kommissar für Menschenrechte des Europarates veröffentlichte Folgebericht über Griechenland bezog sich auf statistische Daten des Ministeriums für öffentliche Ordnung. Aus diesen Daten geht hervor, dass für den Zeitraum 2001-2005 insgesamt 248 Beschwerden bezüglich Misshandlung und Missbrauch durch Polizeibeamte eingingen, wobei die Zahl der Beschwerden im Jahr 2005 höher war als in früheren Jahren.

**Ungarn:** In einem Forum des Intranets der Polizei wurden beleidigende Roma-feindliche Texte gefunden. Der Fall wurde im November 2006 von einem Roma-Polizeibeamten und einem pensionierten Nicht-Roma-Polizeibeamten gemeldet. Das Intranet-Forum wurde unzugänglich gemacht, und gegen 32 Mitarbeiter der Polizei, von denen die meisten Büroangestellte und keine Ordnungskräfte waren, wurde ermittelt.<sup>441</sup>

**Rumänien:** Im März 2006 legte die Nichtregierungsorganisation Roma CRISS dem Europäischen Parlament eine Videodokumentation vor, die angeblichen Missbrauch bei Razzien der Polizei in der Roma-Siedlung im Bezirk Cluj zeigten. Im Zuge der Razzia wurden auch Frauen und Kinder von Polizeibeamten angegriffen.<sup>442</sup>

---

440 Büro des Kommissars für Menschenrechte, Europarat (2006), *Follow-up Report on Cyprus (2003-2005): assessment of the progress made in implementing the recommendations of the CoE Commissioner for Human Rights* [Folgebericht über Zypern (2003-2005): Bewertung des Fortschritts bei der Umsetzung der Empfehlungen des Kommissars für Menschenrechte des Europarates].

441 <http://www.origo.hu/itthon/20061211ciganyozasert.html> (13.6.2007).

442 [http://www.divers.ro/cgi-bin/buletin\\_ro.py?id=251#3743](http://www.divers.ro/cgi-bin/buletin_ro.py?id=251#3743) (13.6.2007).

## 6.3. Bewährte Praktiken

### 6.3.1. Bewährte Praktiken der Polizei<sup>443</sup>

Einer Vielzahl von negativen Praktiken im Zusammenhang mit polizeilichen Untersuchungen stehen in einigen Mitgliedstaaten ermutigende Berichte gegenüber, die Bemühungen der Polizei beschreiben, ihr Vorgehen gegen rassistisch motivierte Gewalt- und Straftaten sowie die Art zu verbessern, Vorfälle zu erfassen und auf die Opfer einzugehen. Beispiele:

**Zypern:** Am 17. Februar 2006 wurde ein Gesetz verabschiedet, das die Einrichtung einer unabhängigen Stelle zur Untersuchung angeblichen Fehlverhaltens der Polizei festlegt.<sup>444</sup> Diese unabhängige Stelle soll Beschwerden über diskriminierende und rassistische Praktiken im Rahmen von polizeilichen Untersuchungen prüfen und ggf. Beweise vorlegen, damit der Generalstaatsanwalt strafrechtliche Ermittlungen einleiten kann.

**Tschechische Republik:** Im Rahmen der im Jahr 2003 eingeführten nationalen Strategie für die Polizeiarbeit im Zusammenhang mit Minderheiten hat das Innenministerium eine Kampagne ins Leben gerufen, um die Einstellung einer größeren Zahl von Polizeibeamten mit Roma-, vietnamesischer und ukrainischer Herkunft zu fördern.<sup>445</sup> Die Kampagne steht unter dem Motto „Die Polizei der Tschechischen Republik ist auch Ihre Polizei“.<sup>446</sup>

**Deutschland:** Während des Bundeskongresses im November 2006 hat sich die Gewerkschaft der Polizei auf eine Resolution zur verstärkten Bekämpfung des Rechtsextremismus geeinigt. Die Resolution machte deutlich, dass Initiativen der Polizei auch von der Zivilgesellschaft getragen werden müssen, und betonte, dass die Polizistinnen und Polizisten als Vorbilder im Umgang mit „gesellschaftlichen und ethnischen Minderheiten“ handeln müssen.<sup>447</sup>

**Lettland:** Im Jahr 2006 wurden mehrere Fälle, die der Polizei als rassistisch motivierte Gewaltverbrechen gemeldet worden waren, von der Polizei gemäß Rechtsvorschriften behandelt, die sich auf die Aufstachelung zu Rassenhass bezogen, und nicht als „Hooliganismus“, wie dies früher oft der Fall war.

443 Weitere bewährte Praktiken der Polizei werden in den Abschnitten 3.10.4 und 3.10.9 behandelt.

444 Zypern/Gesetz 9(1)/2006.

445 Bewerber müssen allerdings die tschechische Staatsbürgerschaft haben, was bei Personen aus Vietnam und der Ukraine normalerweise nicht der Fall ist.

446 [http://www.romea.cz/index.php?id=servis/z2006\\_0523](http://www.romea.cz/index.php?id=servis/z2006_0523) (13.6.2007).

447 [http://www.gelbehand.de/data/resolution\\_gdp.pdf](http://www.gelbehand.de/data/resolution_gdp.pdf) (13.6.2007).

## 6.3.2. Weitere bewährte Praktiken

Wie in diesem Kapitel immer wieder deutlich gemacht wird, ist eine gute Datenerhebung unabdingbar, wenn es darum geht, das Problem rassistisch motivierter Gewalt- und Straftaten wirksam anzugehen und zu bekämpfen. Daher werden im Folgenden Beispiele für positive Maßnahmen beschrieben.

### Verbesserte Datenerhebung

**Belgien:** In einem Rundbrief des Kolloquiums der Generalstaatsanwälte (21.3.2006) werden Verbesserungen bezüglich der Erfassung rassistisch motivierter Straftaten durch Polizeibeamte gefordert. Außerdem wird die Aufnahme eines neu entwickelten Kontextfeldes für die Erfassung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in Polizeiberichte gefordert.<sup>448</sup> Es liegen jedoch noch keine Hinweise darauf vor, inwieweit die Beamten ihre Datenerfassung tatsächlich verbessern.

Des Weiteren sind verschiedene belgische Regierungsministerien, darunter das belgische Ministerium für soziale Integration, das Kolloquium der Generalstaatsanwälte und der Verband der Internet-Diensteanbieter, zusammengetreten, um dem zunehmenden Problem der Aufstachelung zu Rassismus und Hass im Internet zu begegnen. Im März 2006 hat das von der Regierung eingesetzte Zentrum für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung (CEOOR) eine cyberhate-Hotline für die Registrierung von Vorfällen eingerichtet ([www.cyberhate.be](http://www.cyberhate.be)).

**Dänemark:** Seit Januar 2007 unternimmt der Leiter der Anklagebehörde Anstrengungen, um die Datenerhebung im Zusammenhang mit möglicherweise rassistisch motivierten Vorfällen zu verbessern. Ein Meldesystem für die Polizei und die Staatsanwaltschaft wurde eingeführt, mit dem rassistisch motivierte Vorfälle besser ermittelt und strafrechtlich verfolgt werden können.

**Polen:** Im Jahr 2006 wurde der erste Bericht der NIFC Hotline Polska (nationale Initiative für Kinder Hotline Polen) veröffentlicht, der wie andere Berichte über illegale Internetaktivitäten Informationen über rassistische Internetseiten zusammenstellt. Zwischen dem 1. Januar und dem 30. September 2005 erfasste die Hotline 885 Meldungen, von denen sich zehn Prozent auf rassistische und fremdenfeindliche Inhalte im Internet bezogen.<sup>449</sup>

**Schweden:** Im Jahr 2006 übernahm der nationale Rat für Kriminalprävention von der schwedischen Sicherheitspolizei die Verantwortung für die Darstellung hassmotivierter Straftaten. Ebenfalls im Jahr 2006 bemerkte die Regierung im Rahmen ihres nationalen Aktionsplans für Menschenrechte, der auf die Notwendigkeit wirksamerer Maßnahmen gegen hassmotivierte Straftaten einging,

<sup>448</sup> Omzendbrief: Racisme en Xenofobie, Circulaire: Racisme et Xenophobie, COL 6/2006.

<sup>449</sup> <http://www.dyzurnet.pl/files/raport.pdf> (13.6.2007).

dass die neue Aufgabe des Rates für Kriminalprävention ermutigend sei. Als zentrale Stelle für Datenerhebung und Forschung im Bereich der Kriminalprävention sei der Rat in der Lage, den Fortschritt hassmotivierter Straftaten von der Meldung bis zur Gerichtsverhandlung zu verfolgen.

## Opferorientierte Maßnahmen

Opferorientierte Maßnahmen, die auf die Bedürfnisse derjenigen eingehen, die Opfer von rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten geworden sind, sind in der EU im Vergleich zu anderen Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung im Allgemeinen relativ selten. Trotz der speziellen Stellen, die in den Mitgliedstaaten zur Erfassung und Bearbeitung von Beschwerden wegen Diskriminierung eingerichtet wurden (siehe Kapitel über Rechtsvorschriften in diesem Bericht), besteht ein Bedarf an Dienstleistungen, die speziell für die Opfer von rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten angeboten werden. Maßnahmen der Regierung und der Nichtregierungsorganisationen konzentrieren sich nach wie vor auf potenzielle und tatsächliche Täter sowie auf die Aufgabe der Polizei bei der Bekämpfung dieses Phänomens.

Die folgenden opferorientierten Maßnahmen verdienen besondere Aufmerksamkeit:

**Deutschland:** In Guben (Brandenburg) wurde im Jahr 2006 eine neue Anlaufstelle für Opfer rechter Gewalt eingerichtet. Die neue Anlaufstelle bietet den Opfern Beratung und Unterstützung (z. B. Informationen über eine finanzielle Entschädigung und die Vorgehensweise bei der Meldung des Vorfalls bei der Polizei) sowie Hilfe bei der Suche nach einem Rechtsanwalt.<sup>450</sup>

**Schweden:** Die schwedische Zentralstelle für die Entschädigung und Unterstützung von Kriminalitätsoffern hat im Jahr 2006 mehrere Seminare und Thementage veranstaltet, auf denen das Thema hassmotivierter Straftaten im Hinblick auf die Situation der Opfer behandelt wurde. Die Veranstaltungen umfassten auch Berichte über den Mangel an Informationen über die Situation und die Erfahrungen der Opfer infolge der hassmotivierten Straftaten.<sup>451</sup>

## Politische Maßnahmen der EU

Schließlich seien noch die im Jahr 2006 auf EU-Ebene durchgeführten politischen Maßnahmen erwähnt, bei denen es entweder direkt oder indirekt dar-

450 Opferperspektive (2006), *Schattenbericht*, S. 4. (Kontaktinformationen verfügbar unter: <http://www.opferperspektive.de/Home> (26.5.2007).

451 <http://www.brottoffermyndigheten.se> (9.11.2006).

um ging, wie die Strafverfolgungsbehörden mit rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten umgehen.

In diesem Zusammenhang veranstaltete die EUMC im Juni 2006 einen Workshop über die Erhebung von Daten zu rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten. Der Workshop fand im Rahmen eines Seminars über den Vorschlag für einen Rahmenbeschluss des Rates zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit<sup>452</sup> statt, das unter der österreichischen Präsidentschaft der EU in Zusammenarbeit mit der Generaldirektion für Justiz, Freiheit und Sicherheit der Europäischen Kommission veranstaltet wurde. Während der Schwerpunkt des Seminars auf zwischenstaatlichen Vereinbarungen bezüglich der Annahme des Rahmenbeschlusses lag, hatten die Regierungsvertreter auf dem Workshop zur Datenerhebung die Gelegenheit, auf die Bedeutung umfassender Daten für gezielte politische Entwicklungen zur Bekämpfung rassistisch motivierter Straftaten einzugehen.<sup>453</sup>

Eine weitere Maßnahme, die Beachtung verdient und das Problem rassistisch motivierter Gewalt- und Straftaten direkt angeht, ist das vom Programm AGIS finanzierte Projekt zur Prävention von Hasskriminalität in Europa (Reducing Hate Crime in Europe).<sup>454</sup> Dieses Projekt wurde zwischen 2004 und 2006 unter der Leitung von London Probation durchgeführt und betonte, dass zur Bekämpfung von Hasskriminalität ein gemeinsames Vorgehen der Behörden sowohl des Strafrechtssystems als auch der Zivilgesellschaft unabdingbar sei. Ende 2006 finanzierte AGIS außerdem ein Projekt der Open Society Justice Initiative (Rechtsinitiative für eine offene Gesellschaft) über Strategien für wirksame Polizeikontrollen auf der Straße. Das Projekt mit dem Titel „Strategies for Effective Police Stop and Search“ (STEPSS) untersuchte die Erstellung ethnischer Profile durch die Polizei in den folgenden vier Mitgliedstaaten: **Bulgarien, Spanien, Ungarn** und dem **Vereinigten Königreich**. Ziel des Projekts war die Verbesserung der Beziehungen zwischen der Polizei und den Minderheiten durch wirksamere und nachvollziehbarere Befugnisse der Polizei bei der Durchführung von Identitätskontrollen.<sup>455</sup>

452 14904/01 DROIPEN 105 KOM(2001) 664 endgültig.

453 *Seminar über Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, Justizpalast, Wien, 20.-22. Juni 2006*, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Justiz – Band 128.

454 [http://www.niacro.co.uk/filestore/documents/publications/NIACRO\\_Newsletter\\_14.pdf](http://www.niacro.co.uk/filestore/documents/publications/NIACRO_Newsletter_14.pdf) (13.6.2007).

455 [http://www.justiceinitiative.org/db/resource2?res\\_id=103751](http://www.justiceinitiative.org/db/resource2?res_id=103751) (13.6.2007).

## 7. Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in der Europäischen Union – Entwicklungen in der Politik und Gesetzgebung

Die Europäische Union verurteilt aufs Schärfste alle Formen von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit und nutzt alle ihr zur Verfügung stehenden Mittel, um die Wahrung der Grundrechte, Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle zu gewährleisten. Franco Frattini, Vizepräsident der Europäischen Kommission und zuständig für den Bereich Justiz, Freiheit und Sicherheit, machte sowohl während seines Besuchs bei der EUMC als auch anlässlich des Internationalen Tags zur Beseitigung der Rassendiskriminierung deutlich, dass er sich vehement für die Bekämpfung von Rassismus einsetzen werde, und betonte, dass die EU bei der Bekämpfung aller Formen von Rassismus eine Vorreiterrolle einnehmen müsse.<sup>456</sup> Auch wenn die Antidiskriminierungsvorschriften und die Antirassismuspolitik der EU nicht nur quantitativ sondern auch qualitativ weltweit ihresgleichen suchen, so gibt es doch noch viel zu tun. Die Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, die Abstimmung von Antidiskriminierungsmaßnahmen in der Politik und Gesetzgebung sowie die Erarbeitung gesonderter politischer Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung auf der Grundlage genauer Daten sind für die Bildung europäischer Gesellschaften, die von Gerechtigkeit, Zusammenhalt und Wohlstand geprägt sind, unabdingbar.

Mit dem Ziel, Maßnahmen auf nationaler Ebene zu fördern, für den Rechtsrahmen der EU für Antidiskriminierung zu sensibilisieren und die Vorteile der Vielfalt für Unternehmen und die Gesellschaft als Ganzes deutlich zu machen, haben der Rat und das Europäische Parlament das Jahr 2007 zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle und das Jahr 2008 zum Europäischen Jahr des interkulturellen Dialogs erklärt.<sup>457</sup> Die EU hat eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um die Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit vorrangig zu berücksichtigen, den Zugang zu grundlegenden Dienstleistungen und Möglichkeiten zu verbessern sowie die bestehenden Rechtsvorschriften zur Überwindung von Diskriminierung durchzusetzen und gezielte Ansätze zu entwickeln. Zu diesem Zweck hat die EU das Haager Programm und die Lissabonner Strategie erneut

<sup>456</sup> [http://ec.europa.eu/justice\\_home/news/intro/news\\_0606\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice_home/news/intro/news_0606_en.htm) (13.6.2007).

<sup>457</sup> Entscheidung Nr. 1983/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2006 zum Europäischen Jahr des interkulturellen Dialogs (2008), verfügbar unter: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/oj/2006/l\\_412/l\\_41220061230de00440050.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/oj/2006/l_412/l_41220061230de00440050.pdf) (13.6.2007); Beschluss Nr. 771/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Mai 2006 zur Einführung des Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle (2007) – Beitrag zu einer gerechten Gesellschaft, verfügbar unter: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/oj/2006/l\\_146/l\\_14620060531de00010007.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/oj/2006/l_146/l_14620060531de00010007.pdf) (13.6.2007).

überprüft, sich um eine Stärkung des Bereichs „Justiz, Freiheit und Sicherheit“ bemüht, Diskussionen bezüglich des Rahmenbeschlusses zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit wieder aufgenommen und eine Einigung über die allgemeine Ausrichtung zum Text der Verordnung zur Errichtung der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte erzielt.

Die folgenden Ausführungen geben einen Überblick über ausgewählte Aktivitäten der EU-Institutionen und Beratungsorgane.

## 7.1. Solidarität

### 7.1.1. Gleichbehandlung, Nichtdiskriminierung und soziale Integration

Im Jahr 2005 erkannte die Europäische Kommission, dass die Umsetzung und Durchsetzung der Antidiskriminierungsgesetze auf individueller Ebene nicht ausreicht, um die komplexen und tief verwurzelten Verhaltensmuster zu ändern, die Ursache der Ungleichbehandlung bestimmter Bevölkerungsgruppen sind.<sup>458</sup> Daher wurden 2006 Vorschläge unterbreitet und Maßnahmen eingeleitet, um Folgendes sicherzustellen: (1) gezielte Maßnahmen zur Schulung und zum Kapazitätsaufbau der speziellen Gleichbehandlungsstellen, Richter, Rechtsanwälte, Nichtregierungsorganisationen und Sozialpartner; (2) Aufbau von Netzen und Erfahrungsaustausch zwischen Schlüsselakteuren; (3) Sensibilisierung und Verbreitung von Informationen über die Bestimmungen europäischer und nationaler Antidiskriminierungsgesetze. Die Bewertung des Aktionsprogramms der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen (2001-2006) unterstrich die zentrale Aufgabe, die Finanzierungsinstrumenten und Programmwerkzeugen bei der Unterstützung der Umsetzung und Anwendung der europäischen Richtlinien für den Schutz der Diskriminierungsopfer zukommt.<sup>459</sup> In diesem Zusammenhang verfolgt die gesamteuropäische Kampagne der Europäischen Kommission „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung“ zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, einer Behinderung und der sexuellen Ausrichtung, die zwischen 2003 und 2007 durchgeführt wurde, das Ziel, die Menschen über ihre Rechte gemäß den Antidiskriminierungsgesetzen der EU zu informieren und das Bewusstsein zu stärken,

<sup>458</sup> Mitteilung Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle – eine Rahmenstrategie KOM(2005) 224 endgültig vom 1. Juni 2005.

<sup>459</sup> Commission Européenne Direction Générale Emploi et Affaires sociales [Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung und soziale Angelegenheiten] (2006) *Évaluation du programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination (2001-2006)*, verfügbar unter: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/eval/bilan06\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/eval/bilan06_fr.pdf) (13.6.2007).

dass Vielfalt am Arbeitsplatz große Vorteile bringt.<sup>460</sup> Im Rahmen der Kampagne werden europaweit verschiedene Veranstaltungen, Seminare und Medienereignisse zur Aufklärung über dieses Thema auf allen Ebenen durchgeführt und zahlreiche Akteure zusammengeführt. Die EUMC beteiligt sich an dieser Kampagne durch fachkundige Unterstützung des Beratungsgremiums der Kampagne.

## Programm PROGRESS für Beschäftigung und sozialen Zusammenhalt (2007-2013)

Im Oktober 2006 verabschiedeten das Europäische Parlament und der Rat einen Beschluss über ein Gemeinschaftsprogramm für Beschäftigung und soziale Solidarität (PROGRESS) für den Zeitraum 2007-2013 mit einem Budget von 743,25 Mio. EUR.<sup>461</sup> Das Programm kündigt eine Fortführung der Ziele und der zwischen 2001 und 2006 eingeleiteten Maßnahmen an und hat es sich zum Ziel gesetzt, einen besseren Zusammenhalt zwischen den Finanzinstrumenten in der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit sicherzustellen. Das Programm umfasst fünf Teile, die den fünf wichtigsten Tätigkeitsbereichen entsprechen: Beschäftigung, Sozialschutz und soziale Integration, Arbeitsbedingungen, Nichtdiskriminierung und Vielfalt sowie Gleichstellung der Geschlechter. Zu den Zielsetzungen des Programms gehören eine Vertiefung der Kenntnisse durch analytische Aktivitäten und Studien, die Unterstützung der Anwendung der Richtlinien durch eine Überwachung der Maßnahmen sowie eine stärkere Verbreitung von Informationen und Sensibilisierung der Hauptakteure.

<sup>460</sup> Informationen über im Jahr 2006 durchgeführte Aktivitäten sind verfügbar unter: <http://www.stop-discrimination.info>. Diese Website enthält Informationen über 25 Mitgliedstaaten in 20 Sprachen. Sie bietet neben regelmäßig aktualisierten Nachrichten und Informationen eine Fotogalerie, eine Projektdatenbank, ein Antidiskriminierungsglossar und Informationen über den Posterwettbewerb „Breaking Stereotypes“. Die 35 besten Arbeiten werden auf einer Wanderausstellung gezeigt. Ein Ausstellungskatalog wurde veröffentlicht. Die Bilder können kostenlos heruntergeladen werden (<http://postercompetition.stop-discrimination.info/4.0.html> [13.6.2007]). MTV-Fotowettbewerb: Handy-Fotowettbewerb zum Thema „Diskriminierung“ in Zusammenarbeit mit dem Jugendsender MTV; Truck Tour 2006: Der große gelbe Informationstruck der EU reist durch 13 Länder und macht insgesamt 22 Stopps. Run for Diversity: Teilnahme an 22 Laufwettbewerben in 15 Ländern. Konferenz: Vielfalt in KMU in Zypern; 150 Teilnehmer aus der EU-25; EU-Journalistenpreis 2006: 180 Beiträge. Darüber hinaus wurden im Jahr 2006 nationale Kampagnen durchgeführt, wie ein Fußballturnier für die Vielfalt in den Niederlanden oder einen Tag der Toleranz in Lettland. Des Weiteren wird Informationsmaterial bereitgestellt: Allgemeine Broschüre; Ausstellungskatalog zum Wettbewerb „Breaking stereotypes“; der Leporello, ein speziell für junge Menschen entworfenes Faltblatt; Broschüre für KMU; MTV-Diversity-Spot.

<sup>461</sup> Beschluss Nr. 1672/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Oktober 2006 über ein Gemeinschaftsprogramm für Beschäftigung und soziale Solidarität – PROGRESS, verfügbar unter: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/news/decprogress\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/news/decprogress_de.pdf) (13.6.2007).

## Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse – derzeit keine Vorschläge für weitere Rechtsakte

Die Europäische Kommission bewertete die Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft und wies in ihrer Mitteilung vom 30. Oktober 2006 darauf hin, dass diese Richtlinie (2000/43/EG) „einen entscheidenden Schritt in der Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund der Rasse in der Europäischen Union“ darstellt. Zu den wichtigsten Auswirkungen der Richtlinie gehört die weitere Einrichtung von nationalen Gleichstellungsbehörden, die neben den Nichtregierungsorganisationen zur ersten Anlaufstelle für Opfer geworden sind, die eine Beschwerde wegen Diskriminierung einreichen möchten.<sup>462</sup>

Im Juni 2006 nahm das Europäische Parlament als Reaktion auf die Mitteilung der Kommission „Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle – eine Rahmenstrategie“ eine nichtlegislative EntschlieÙung an, in der die Ansicht vertreten wird, dass die Bekämpfung der Diskriminierung auf Gesetzgebungsinstrumenten, Bildung, der Förderung bewährter Methoden und Informationskampagnen beruhen muss.<sup>463</sup> Das Europäische Parlament bedauert, dass die Kommission derzeit nicht beabsichtigt, einen umfassenden Rechtsakt auf dem Gebiet der Diskriminierungsbekämpfung auszuarbeiten, und plädiert nachdrücklich dafür, dass die Kommission gemäß den Bestimmungen von Artikel 17 der Richtlinie 2000/43/EG, in der es heißt, dass der Bericht der Europäischen Kommission über die Anwendung der Richtlinie „gegebenenfalls auch Vorschläge für eine Änderung und Aktualisierung dieser Richtlinie“ enthält, vor Mitte 2007 einen Vorschlag für einen umfassenden Rechtsakt vorlegt, der alle in Artikel 13 des EG-Vertrags genannten Diskriminierungsgründe abdeckt und den gleichen Anwendungsbereich hat wie die Richtlinie 2000/43/EG. Die Kommission sieht derzeit jedoch keine Veranlassung, Vorschläge zu unterbreiten. Sie ist zu diesem Schluss gekommen, da es an Erfahrung mit der Anwendung der Richtlinie seit ihrem Inkrafttreten mangelt und keine Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes vorliegt.<sup>464</sup>

462 Brüssel, 30.10.2006 KOM(2006) 643 endgültig, *Mitteilung der Kommission an den Rat und das Europäische Parlament – Anwendung der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft*.

463 Im Juni 2006 nahm das Europäische Parlament als Reaktion auf die Mitteilung der Kommission „Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle – eine Rahmenstrategie“ eine nichtlegislative EntschlieÙung an (KOM(2005)0224), <http://www.europarl.europa.eu/oeil/file.jsp?id=5282042>.

464 Brüssel, 30.10.2006 KOM(2006) 643 endgültig, *Mitteilung der Kommission an den Rat und das Europäische Parlament – Anwendung der Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft*, S. 8.

## Bedarf an Daten

Die Herausforderung in den nächsten Jahren wird weiterhin die vollständige und wirksame Um- und Durchsetzung der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse sein. Allerdings müssen Mechanismen und Methoden zur Beobachtung und Erfassung der Auswirkungen nationaler Umsetzungsmaßnahmen entwickelt werden, die die Erhebung statistischer Daten und anderer Indikatoren ermöglichen. Der Mangel an Daten zur ethnischen Herkunft in den meisten Mitgliedstaaten kann die angemessene Überwachung der Anwendung der Gemeinschaftsvorschriften jedoch beeinträchtigen. Das Europäische Parlament, die Kommission und die FRA versuchen mit großem Nachdruck, die Mitgliedstaaten davon zu überzeugen, dass sie Daten zu der Stellung von Minderheiten und benachteiligten Gruppen erheben müssen, um politische Entscheidungsträger informieren zu können und ihre statistischen Instrumente zu entwickeln. Daher müssen die Mitgliedstaaten entscheiden, ob sie ethnische Daten erheben und mithilfe statistischer Daten Diskriminierung bekämpfen möchten oder nicht, vorausgesetzt, die Schutzbestimmungen der Datenschutzrichtlinie werden eingehalten. Mit dem Ziel, Trends zu einer informierten politischen Entscheidungsfindung zu stärken, veröffentlichte die Kommission am 9. Mai 2006 Ausschreibungen für eine Studie über die Erhebung von Daten zur Messung des Fortschritts politischer Antidiskriminierungsmaßnahmen und für eine Studie über die Untersuchung von Mehrfachdiskriminierung in der EU. Für beide Studien sollen bis Ende 2007 Ergebnisse vorgelegt werden.

## Hochrangige Expertengruppe für Fragen der sozialen Integration ethnischer Minderheiten

Am 20. Januar 2006 setzte die Kommission eine beratende Expertengruppe für Fragen der sozialen Integration ethnischer Minderheiten und ihrer uneingeschränkten Beteiligung am Arbeitsmarkt ein. Die Gruppe soll der Frage nachgehen, wie eine bessere soziale Integration benachteiligter ethnischer Minderheiten erreicht werden kann.<sup>465</sup> Die Expertengruppe unter der Leitung der ehemaligen deutschen Bundestagspräsidentin Rita Süssmuth soll analysieren, wie eine bessere soziale Integration ethnischer Minderheiten gewährleistet werden kann, und bis Ende 2007 eine Studie einschließlich Empfehlungen über den Zugang ethnischer Minderheiten zur Beschäftigung erstellen.

<sup>465</sup> Beschluss der Kommission 2006/33/EG – Amtsblatt L 21 vom 25.1.2006.

## Schulungshandbuch für Nichtregierungsorganisationen (NRO)

Am 13. Oktober 2006 veröffentlichte die Kommission das Schulungshandbuch „Bekämpfung der Diskriminierung“ für Nichtregierungsorganisationen (NRO), in dem die Schlüsselkonzepte der Gleichbehandlungsrichtlinien und Themen wie Sensibilisierung und Unterstützung für einzelne Opfer behandelt werden.<sup>466</sup> Das Projekt zur Kapazitätenbildung sollte durch ein Folgeprojekt in allen Mitgliedstaaten ergänzt werden, da es als ein wichtiger Schritt angesehen wird, dass die Diskriminierungsopfer ihre Rechte kennen und bei der Verteidigung dieser Rechte bei Bedarf unterstützt werden können.

## Sensibilisierung für Rechte und Förderung der Vielfalt während des Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle (2007) und des Europäischen Jahres des interkulturellen Dialogs (2008)

Das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union nahmen den Vorschlag der Kommission in Bezug auf ein Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle (2007) und ein Europäisches Jahr des interkulturellen Dialogs (2008) an.<sup>467</sup> Das Ziel des Europäischen Jahres 2007 bestand darin, für den bestehenden Rechtsrahmen zu sensibilisieren, die Rechte auf Gleichbehandlung zu fördern, den Nutzen von Vielfalt aufzuzeigen und die Menschen für ihre Rechte auf Gleichbehandlung und ein Leben ohne Diskriminierung zu sensibilisieren – ungeachtet des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Ausrichtung. Die Förderung der Chancengleichheit für alle löste eine größere Debatte über die Vorteile der Vielfalt sowohl für die Gesellschaften als auch für Einzelne in Europa aus.

Das Budget von 15 Mio. EUR wird sowohl für europaweite Initiativen als auch für Aktivitäten auf nationaler Ebene aufgewendet. Das Europäische Jahr 2008 baut auf dem Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle (2007) auf und fördert den interkulturellen Dialog, damit die Europäer die Möglichkeiten verbessern können, sich mit einem offeneren, aber auch komplexeren kulturellen Umfeld

<sup>466</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/civil/train\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/civil/train_de.pdf) (13.6.2007).

<sup>467</sup> Beschluss Nr. 771/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Mai 2006 zur Einführung des Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle (2007) – Beitrag zu einer gerechten Gesellschaft, verfügbar unter: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/oj/2006/l\\_146/l\\_14620060531de00010007.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/oj/2006/l_146/l_14620060531de00010007.pdf) (13.6.2007); Entscheidung Nr. 1983/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2006 zum Europäischen Jahr des interkulturellen Dialogs (2008), verfügbar unter: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/oj/2006/l\\_412/l\\_41220061230de00440050.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/oj/2006/l_412/l_41220061230de00440050.pdf) (13.6.2007).

auseinanderzusetzen. So können sie die Möglichkeiten einer vielfältigen und dynamischen Gesellschaft nutzen und ihren Beitrag dazu leisten. Zu den Hauptzielen gehört die Sensibilisierung der Europäer, insbesondere junger Menschen, für die Bedeutung einer aktiven Beteiligung verschiedener Kulturen und Ausdrücke kultureller Vielfalt.

## Europäischer Gleichstellungspakt

Der Europäische Rat nahm den Europäischen Gleichstellungspakt an und teilte die Ansicht, dass die Verfügbarkeit einer hochwertigen Kinderbetreuung im Einklang mit den nationalen Zielen der Mitgliedstaaten verbessert werden muss. Dies entspricht den Anliegen, die die Kommission in ihrer am 1. März 2006 angenommenen Mitteilung „Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010“ zum Ausdruck gebracht hat.<sup>468</sup> In dieser Mitteilung heißt es, dass zur Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung vor allem von Einwandererinnen und weiblichen Angehörigen ethnischer Minderheiten die Gleichstellung in der Migrations- und Integrationspolitik gefördert werden muss, um die Rechte von Frauen und ihre Teilhabe an der Gesellschaft zu gewährleisten, ihr Beschäftigungspotenzial voll auszuschöpfen und ihren Zugang zu Bildung und lebenslangem Lernen zu verbessern. Indikatoren zur Messung einer Reihe von zentralen Aktionen überwachen den Fortschritt des Fahrplans. Zu diesen Indikatoren gehören die Beschäftigungsquoten von Nicht-EU-Bürgern (Frauen und Männer) sowie die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern bzw. zwischen EU-Bürgern und Nicht-EU-Bürgern. Anhand der Indikatoren lässt sich der Erfolg bei der Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung vor allem von Einwandererinnen und weiblichen Angehörigen ethnischer Minderheiten besser dokumentieren.

## Roma und Fahrende

Die Kommission hat zwei besonders gefährdete Gruppen herausgegriffen: die Gemeinschaften ausländischer Herkunft und die Roma. Auf diese Gruppen richtete sich das Augenmerk der hochrangigen Expertengruppe, die sich aus zehn bedeutenden Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Politik, Zivilgesellschaft, Hochschulwelt und Medien zusammensetzt. Zwei Mitglieder der Expertengruppe haben einen Roma-Hintergrund. Die Gruppe hat die Aufgabe, Wege für die praktische Umsetzung von politischen Maßnahmen und Programmen der EU aufzuzeigen, mit denen die Integration benachteiligter ethnischer Minderheiten, einschließlich der Roma, in den Arbeitsmarkt gefördert werden soll.<sup>469</sup> Für den Programmplanungszeitraum 2000-2006 wurden Projekten im Zusammenhang mit den Roma

<sup>468</sup> [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/com/2006/com2006\\_0092de01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/com/2006/com2006_0092de01.pdf) (13.6.2007).

<sup>469</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/news/news\\_de.cfm?id=126](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/news_de.cfm?id=126) (13.6.2007);  
siehe auch <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/06/149&format=HTML&aged=1&language=DE&guiLanguage=de> (13.6.2007).

Finanzinstrumente in Höhe von insgesamt 275 Mio. EUR entweder direkt oder indirekt zugeteilt.<sup>470</sup> Darüber hinaus wendeten die Instrumente der Heranführungshilfe für Rumänien und Bulgarien zwischen 2004 und 2006 insgesamt 60 Mio. EUR für Roma auf. Regelmäßige Ergebnisberichte der Dienststellen übergreifenden Fachgruppe für Roma-Fragen für die Gruppe von Kommissionsmitgliedern mit Zuständigkeit für die Grundrechte trugen dazu bei, dass das Problem der Roma EU-weit thematisiert wurde. Konkrete Vorschläge für politische Entwicklungen zur Verbesserung der Situation der Roma stehen zwar noch aus, aber die Kommission betonte in ihrer Überprüfung der Umsetzung der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, dass diese Richtlinie sehr erfolgreich zur Bekämpfung der Diskriminierung der Roma beiträgt.<sup>471</sup>

Im Rahmen eines vom Open Society Institute (OSI) gesponserten Programms bietet die Europäische Kommission weiterhin Roma-Hochschulabsolventen die Möglichkeit zu einem Praktikum. Im Jahr 2006 nahmen insgesamt acht Roma-Praktikanten an diesem Programm teil, und für ein Praktikums-Programm ab März 2007 wurden weitere Praktikanten ausgewählt. Besonders gegen Ende 2006 verfestigte sich die Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft. Die Kommission setzte das European Roma and Travellers Forum (Europäisches Forum der Roma und Fahrenden) als die europaweite Nichtregierungsorganisation ein, die die Rechte der Roma vertritt und verteidigt. Die Kommission beteiligte sich weiterhin an Veranstaltungen von Organisationen der Zivilgesellschaft, des Europarates, der OSZE, der EUMC, der Weltbank, des OSI und des Roma-Bildungsfonds. Darüber hinaus finanzierte die Kommission eine Sensibilisierungskampagne des Europarates, die unter dem Motto *Dosta!* stand und Teil eines größeren Gemeinschaftsprogramms des Europarates und der Europäischen Kommission zum Thema gleiche Rechte für und Gleichbehandlung von Roma in Südosteuropa war.<sup>472</sup> Die Europäische Kommission hat eine neue Roma-Website eingerichtet, auf der sie über die Tätigkeiten der EU zur Unterstützung der Gemeinden der Roma und des fahrenden Volkes informiert.<sup>473</sup> Die Roma werden in nationale Aktivitäten, die im Rahmen des Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle 2007 finanziell unterstützt werden, aktiv eingebunden. Die Europäische Kommission hat die neuen Mitgliedstaaten mit großen Roma-Gemeinschaften aufgefordert, die Roma in ihren nationalen strategischen Referenzrahmen zu integrieren. Diese Strategien legen die wichtigsten Ziele und Prioritäten der Entwicklungspolitik fest, die vom wichtigsten europäischen Förderinstrument unterstützt werden: den Strukturfonds.

In einer nichtlegislativen Entschließung vom April 2006 machte das Europäische Parlament auf die Situation von Roma-Frauen in der EU aufmerksam und kam zu dem Schluss, dass es Politikern und Gesetzgebern in Europa noch

470 Mitteilung der EUMC an die Europäische Kommission.

471 Brüssel, 30.10.2006 KOM(2006) 643 endgültig, Mitteilung der Kommission an den Rat und das Europäische Parlament - Anwendung der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, verfügbar unter: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/legisl/racerep\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/racerep_de.pdf) (13.6.2007), S. 4.

472 <http://www.dosta.org> (13.6.2007).

473 [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/roma/index\\_de.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/roma/index_de.htm) (13.6.2007).

nicht gelungen sei, die vollständige Gleichstellung der Roma-Frauen zu gewährleisten.<sup>474</sup> Die EntschlieÙung forderte die Behörden auf, Anschuldigungen wegen Menschenrechtsverletzungen gegenüber Roma-Frauen unverzüglich zu untersuchen, Straftäter umgehend zu bestrafen und den Opfern Entschädigung zu leisten. Zudem forderte sie die Mitgliedstaaten auf, dem in einem EUMC-Bericht konstatierten Ausschluss von Roma-Frauen aus dem Gesundheitssystem Einhalt zu gebieten. Außerdem wurden die Mitgliedstaaten aufgefordert, zu gewährleisten, dass Programme für Dienstleistungen für Roma-Opfer häuslicher Gewalt und zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit von Roma-Frauen entwickelt werden. Die EUMC wurde aufgefordert, die Aufgabe der Medien bei der Bekämpfung von Romafeindlichkeit und negativen Stereotypen von Roma-Frauen zu untersuchen.

## Jugend

Die Abteilung Jugendpolitik der Kommission stellte auf einer Sitzung der nationalen Anlaufstellen der EUMC, die im Juni 2006 in Wien stattfand, Aktivitäten zur Bekämpfung von Diskriminierung im Jugendbereich vor. Die Antidiskriminierung war 2006 im Rahmen des Programms YOUTH, das Jugendprojekte unterstützt, nach wie vor ein vorrangiges Thema. Die Kommission untersuchte und überwachte die Aktivitäten, die 2005 infolge der Erklärung der für Jugendfragen zuständigen Minister im Rat entwickelt worden waren. Die Zusammenarbeit mit der Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit im Zusammenhang mit der Sensibilisierungskampagne „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung“, bei der das Thema Jugend 2006 eines der beiden Hauptthemen war, wurde fortgesetzt. Im Rahmen der Jugendpartnerschaft zwischen der Kommission und dem Europarat veranstalteten die Abteilung für Jugendpolitik der Kommission und der Europarat gemeinsam ein Seminar zum Thema Vielfalt, Teilhabe und Menschenrechte, das im April in StraÙburg stattfand. Ebenfalls im Rahmen der Jugendpartnerschaft unterstützte die Kommission die Jugendkampagne für Teilhabe, Vielfalt und Menschenrechte „Alle anders, alle gleich“ des Europarates. Im Zuge der Vorbereitungen für das Europäische Jahr des interkulturellen Dialogs 2008 veranstaltete die Generaldirektion für Bildung und Kultur eine Konferenz zum Thema „Intercultural Dialogue – Best practices at Community level“ (Interkultureller Dialog – Bewährte Praktiken auf Gemeinschaftsebene), auf der junge Menschen ihre Projekte im Zusammenhang mit bewährten Praktiken vorstellten.

## Bildung

Am 12. Dezember 2006 nahmen das Europäische Parlament und der Rat einen Beschluss über das Programm „Europa für Bürgerinnen und Bürger“ zur Förderung einer aktiven europäischen Bürgerschaft (2007-2013) an. Das Programm verfolgt das folgende Ziel: „die Toleranz und das Verständnis der europä-

<sup>474</sup> <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?objRefId=115178&language=DE> (13.6.2007).

ischen Bürger füreinander vergrößern, dabei die kulturelle und sprachliche Vielfalt achten und fördern und zugleich zum interkulturellen Dialog beitragen“. Mit der Umsetzung des Programms wurde am 1. Januar 2007 begonnen.<sup>475</sup> Im Rahmen des Programms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ hat eine Gruppe von Experten im Bereich der Ausbildung von Lehrkräften und Ausbildern auf die Notwendigkeit aufmerksam gemacht, bewährte Praktiken zu Maßnahmen zur Ausbildung von Lehrkräften und Ausbildern auszutauschen, damit Lehrkräfte und Ausbilder auf den Unterricht in heterogenen Klassen, insbesondere in Klassen von Schülern mit unterschiedlichem kulturellen oder ethnischen Hintergrund, angemessen vorbereitet werden. Der Rat und das Europäische Parlament verabschiedeten Maßnahmen für lebenslanges Lernen, die gewährleisten sollen, dass jeder Bürger Europas die Möglichkeit hat, in einer Wissensgesellschaft erfolgreich zu sein.<sup>476</sup> Der Europäische Rahmen für Schlüsselkompetenzen umfasst und definiert acht Schlüsselkompetenzen und legt besonderes Gewicht auf Gleichstellung, Grundrechte, Demokratie, Toleranz und Respekt. Er soll den Mitgliedstaaten als Leitfaden für Reformen von Lehrplänen und Lehrmethoden dienen. Die sechste Schlüsselkompetenz mit dem Titel „Interpersonelle, interkulturelle und soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz“ basiert auf der Kenntnis der Konzepte Demokratie, Staatsbürgerschaft und Bürgerrechte, wie sie in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und internationalen Erklärungen festgelegt sind und von verschiedenen Institutionen auf lokaler, regionaler, nationaler, europäischer und internationaler Ebene angewendet werden. Die volle Achtung der Menschenrechte sowie der Gleichheit als Grundlage für Demokratie, die Anerkennung und das Verständnis der Unterschiede zwischen Wertesystemen unterschiedlicher Religionen oder ethnischer Gruppen legen den Grundstein für eine positive Einstellung.

## Rassismus im Fußball

Im März 2006 verabschiedete das Europäische Parlament eine Erklärung zur Bekämpfung von Rassismus im Fußball. In Kenntnis der schweren rassistischen Zwischenfälle bei Fußballspielen in ganz Europa verurteilte das Europäische Parlament nachdrücklich alle Formen von Rassismus bei Fußballspielen, sowohl auf dem Spielfeld als auch außerhalb, und forderte alle führenden Persönlichkeiten im Bereich des Fußballs auf, sich regelmäßig gegen Rassismus auszusprechen. Außerdem forderte das Europäische Parlament alle nationalen Fußballverbände, Ligen, Vereine, Spielervereinigungen und Fan-Gruppierungen auf, die bewährten Praktiken der UEFA sowie deren Zehn-Punkte-Aktionsplan anzuwenden.<sup>477</sup> Unter der finnischen Präsidentschaft fand vom 4. bis 6. Oktober 2006 eine Konferenz der EU-Sportdirektoren in Naantali, Finnland, statt. In den Schlussfolgerungen des

<sup>475</sup> ABl. L 378/32 vom 27.12.2006.

<sup>476</sup> [http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=de&type\\_doc=COMfinal&an\\_doc=2005&nu\\_doc=548](http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=de&type_doc=COMfinal&an_doc=2005&nu_doc=548) (13.6.2007).

<sup>477</sup> P6\_TA(2006)0080 *Bekämpfung von Rassismus im Fußball. Erklärung des Europäischen Parlaments zur Bekämpfung von Rassismus im Fußball*, verfügbar unter: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P6-TA-2006-0080+0+DOC+WORD+V0//DE> (13.6.2007).

Ratsvorsitzes, die auf die Möglichkeiten der EU zur Förderung der Arbeitsfähigkeit und des Gesundheitszustands durch den Sport eingingen, wurden insbesondere die Pläne der Anfang 2007 beginnenden deutschen Ratspräsidentschaft im Hinblick auf die Themen Sport und Wirtschaft, soziale Aspekte des Sports, Integration durch Sport, Kampf gegen das Doping im Sport sowie Zusammenarbeit der nationalen Antidopingagenturen auf europäischer Ebene begrüßt.<sup>478</sup>

## Erneuerte Lissabon-Agenda: Umsetzung in kleinen Schritten

In ihrem jährlichen Fortschrittsbericht von Januar 2006 in Bezug auf die Lissabon-Strategie hat die Kommission vier vorrangige Aktionen ermittelt, die rasch umgesetzt werden müssen: (a) Mehr Investitionen in Wissen und Innovation; (b) Erschließung des Unternehmenspotenzials, insbesondere von KMU; (c) Die Antwort auf Globalisierung und Bevölkerungsalterung; (d) Auf dem Weg zu einer effizienten, integrierten europäischen Energiepolitik. Bis Ende 2006 waren alle nationalen Aktionspläne bei der Kommission eingegangen,<sup>479</sup> und die Kommission veröffentlichte einen jährlichen Fortschrittsbericht, in dem sie diese Pläne bewertete.<sup>480</sup>

Die Erneuerung der Lissabon-Agenda ermöglichte eine umfassendere Gestaltung des Programms und eine stärkere Betonung der Economic Governance. Wegen der Berücksichtigung verschiedener Politikbereiche waren die Mitgliedstaaten gezwungen, einzelne nationale Reformprogramme zu entwickeln, die über die politischen Abgrenzungen hinausgehen und gewährleisten, dass eine größere Kohärenz im politischen Entscheidungsfindungsprozess und die Beteiligung wirtschaftlicher Akteure erreicht werden. Die zweite wichtige Entwicklung in Bezug auf Lissabon II war die Stärkung der Partnerschaft zwischen den Mitgliedstaaten auf Gemeinschaftsebene und die Stärkung der Rolle des Europäischen Parlaments und der Europäischen Kommission.

Während die neue Strategie jetzt als abgeschlossen betrachtet wird, steht die Umsetzung der nationalen Reformprogramme noch aus. Beispielsweise müssen auf den politischen Agenden der Mitgliedstaaten noch die wahren Herausforderungen ergänzt werden, die im Zuge einer gegenseitigen Prüfung (Peer Review) und Absprache ermittelt wurden. Zu diesen Herausforderungen gehören die fehlende Zielausrichtung, die fehlende aktive Einbindung gefährdeter Gruppen, wie Roma, Einwanderer und andere, die mangelnde Beachtung der Probleme im Zusammenhang mit Mehrfachdiskriminierung, insbesondere Armut von Frauen, Kindern und Jugendlichen mit ethnischem Hintergrund, sowie die unzureichen-

478 Konferenz der EU-Sportdirektoren in Naantali, Finnland, vom 4. bis 6. Oktober 2006: Schlussfolgerungen der Präsidentschaft, verfügbar unter: [http://www.eu2006.fi/news\\_and\\_documents/press\\_releases/vko40/de\\_GB/170495/](http://www.eu2006.fi/news_and_documents/press_releases/vko40/de_GB/170495/) (13.6.2007).

479 [http://www.europa.eu.int/growthandjobs/pdf/nrp\\_2005\\_en.pdf](http://www.europa.eu.int/growthandjobs/pdf/nrp_2005_en.pdf) (13.6.2007).

480 [http://ec.europa.eu/growthandjobs/annual-report-1206\\_en.htm](http://ec.europa.eu/growthandjobs/annual-report-1206_en.htm) (13.6.2007).

de Untersuchung der Situation gefährdeter Gruppen. Darüber hinaus wird in den nationalen Reformprogrammen einiger Mitgliedstaaten die Verkettung mehrerer Politikbereiche noch nicht berücksichtigt, wie die Integration der Einwanderer, die Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, die zunehmende Beschäftigungsfähigkeit gefährdeter Gruppen, wie Roma, und die Entwicklung politischer Maßnahmen zur Bekämpfung der Mehrfachbenachteiligung. Die Einbindung wirtschaftlicher Akteure zur Förderung von Gleichheit und Vielfalt könnten bei der Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit vorteilhaft sein. Allerdings besteht die Gefahr, dass die Rechte auf Gleichbehandlung angesichts des „wirtschaftlichen Nutzens“ ins Hintertreffen geraten, wenn zusätzlich zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit die Situation gefährdeter Gruppen verbessert werden soll. Auf die unzureichende Abstimmung der Strategien zur sozialen Integration (d. h. die Kombination von Zielen der Einbindung und Integration, um eine nicht konstruktive Trennung der Armutspolitik und der Strategien zur Bekämpfung von Ausgrenzung zu vermeiden) wurde während der finnischen Präsidentschaft im Rahmen der fünften europäischen Rundtischkonferenz „Für eine Gesellschaft mit stärkerem Zusammenhalt“ aufmerksam gemacht, die am 16. und 17. Oktober 2006 in Tampere stattfand.<sup>481</sup> Außerdem wurde während der Rundtischkonferenz betont, dass bei der Umsetzung politischer Maßnahmen zur sozialen Integration sowohl Top-down- als auch Bottom-up-Grundsätze und Methoden unabdingbar sind. Sozialpolitische Maßnahmen sollten nicht zu sehr auf verschiedene Zielgruppen ausgerichtet sein. Vielmehr sollten diese Gruppen bei allen Maßnahmen sichtbar sein, damit ein ausgewogener Ansatz gegeben ist: Spezielle politische Maßnahmen sollten bestimmte Zielgruppen haben, und deren Interessen sollten auf andere politische Bereiche übertragen werden. Während der europäischen Rundtischkonferenz wurde festgestellt, dass zu diesen Gruppen Roma, Fahrende und Einwanderer gehören.

Eine Stärkung der Rolle der Einrichtungen der Gemeinschaft im Rahmen der erneuerten Lissabon-Strategie könnte dazu führen, dass sich die europäische Gesetzgebung und die Gemeinschaftsprogramme nachhaltiger auswirken und größere Anstrengungen zur Förderung der Chancengleichheit für alle unternommen werden, um die strukturbedingten Hindernisse zu beseitigen, denen sich Migranten, ethnische Minderheiten und andere gefährdete Gruppen gegenüber sehen. Eine zusätzliche Motivation der Politiker ist vonnöten, damit diese einen Anreiz haben, angemessene politische Maßnahmen zu ergreifen. Außerdem muss verhindert werden, dass die Glaubwürdigkeit durch ein hartes Durchgreifen beeinträchtigt wird, durch das Reformen unter Umständen wesentlich beschleunigt werden. Die Kommission sollte ihre Politikbereiche strenger abgrenzen, um Antirassismus und Nichtdiskriminierung stärker in politische Gemeinschaftsmaßnahmen einzubinden. Sie könnte beispielsweise Richtlinien für die Nutzung der Strukturfonds ausgeben und die Entwicklung einer Integrationspolitik auf nationaler und lokaler Ebene fördern. Im Jahr 2006 wurden einige Schritte in diese Richtung unternommen, wobei alle wichtigen Akteure im politischen Entscheidungsfindungspro-

<sup>481</sup> Ein Überblick über die europäische Rundtischkonferenz ist verfügbar unter: <http://www.stm.fi/Resource.phx/eng/subjt/inter/eu2006/round/round1.htm> (13.6.2007).

zess, vor allem das Europäische Parlament, angehalten sind, ihre Bemühungen um eine höhere Qualität der öffentlichen Reformdebatte und eine Mobilisierung der Schlüsselakteure zu intensivieren.

## 7.1.2. Schutz der Grundrechte

### Agentur der Europäischen Union für Grundrechte

Im November 2006 verabschiedete das Europäische Parlament die legislativen Entschlüsse zur Errichtung einer unabhängigen und effizienten Agentur der Europäischen Union für Grundrechte.<sup>482</sup> Im Dezember 2006 folgte die Einigung im Rat „Justiz und Inneres“ über einen gemeinsamen Ansatz zur Erweiterung des Mandats der EUMC. Zu den zentralen Aufgaben der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte gehören weiterhin die Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit.<sup>483</sup>

In ihrer Entschlüsselung zur Rahmenstrategie für Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle bedauerte das Europäische Parlament, dass die Charta der Grundrechte noch keinen rechtsverbindlichen Charakter hat.<sup>484</sup> Sie forderte die Kommission auf, für jeden Gesetzesvorschlag die Auswirkungen in Bezug auf Diskriminierung zu bewerten, und empfahl dringend, die künftige Agentur für Grundrechte eng in diese Bewertungen einzubeziehen.

### Programm „Grundrechte und Unionsbürgerschaft“ (2007-2013)

Im Dezember 2006 nahm das Europäische Parlament einen geänderten Vorschlag der Kommission für einen Beschluss des Rates zur Auflegung des spezifischen Programms „Grundrechte und Unionsbürgerschaft“ für den Zeitraum 2007 bis 2013 an.<sup>485</sup> Gemäß dem Vorschlag für den Beschluss des Rates werden mit dem Programm die folgenden Ziele verfolgt: (a) Förderung der Entwicklung einer europäischen Gesellschaft, die auf der Achtung der Grundrechte beruht, (b) Stärkung der Zivilgesellschaft, (c) Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus sowie (d) Verbesserung des Informationsaustauschs und der Vernetzung zwischen Justiz- und Verwaltungsbehörden. Das Europäische Parlament betonte, dass die Ziele des Programms die Ziele der Agentur der Europäischen

482 <http://www.europarl.europa.eu/oeil/file.jsp?id=5261032> (13.6.2007).

483 Am 15. Februar 2007 erließ der Rat die Verordnung zur Errichtung der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, die ihre Tätigkeit am 1. März 2007 aufnahm.

484 <http://www.europarl.europa.eu/oeil/file.jsp?id=5282042> (13.6.2007).

485 <http://www.europarl.europa.eu/oeil/file.jsp?id=5242942> (13.6.2007).

Union für Grundrechte ergänzen und sich auf die Bereiche konzentrieren sollten, in denen ein europäischer Mehrwert erzielt werden kann.

## Recht auf freie Meinungsäußerung und Respekt gegenüber Glaubensbekenntnissen

Die durch die Veröffentlichung der Karikaturen des Propheten Mohammed in einigen europäischen Zeitungen ausgelöste Kontroverse hat das Europäische Parlament dazu veranlasst, eine nichtlegislative Entschließung zum Recht auf freie Meinungsäußerung und zum Respekt gegenüber Glaubensbekenntnissen zu verabschieden.<sup>486</sup> Das Europäische Parlament verteidigt das Recht auf freie Meinungsäußerung als einen Grundwert der Europäischen Union. Gleichzeitig wurde in der Entschließung die Auffassung vertreten, dass das Recht auf freie Meinungsäußerung innerhalb der durch das Gesetz vorgegebenen Grenzen ausgeübt werden und mit Verantwortungsgefühl und Respekt gegenüber den Menschenrechten, religiösen Gefühlen und Überzeugungen einhergehen sollte, unabhängig davon, welche Religion sie betreffen. Vor dem Europäischen Parlament erklärte der Präsident der Europäischen Kommission am 15. Februar 2006, dass das Recht auf freie Meinungsäußerung und der Respekt gegenüber Glaubensbekenntnissen nicht verhandelbar seien und dass die Fundamente der europäischen Gesellschaft der Respekt vor dem Leben und der Freiheit des Einzelnen, die Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern sowie eine klare Trennung zwischen Politik und Religion seien.<sup>487</sup>

## 7.2. Freiheit, Sicherheit und Recht

Die Stärkung der EU als Raum der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts genießt hohe Priorität und zählt zu den grundlegenden Zielen der Europäischen Union. Die Überwindung der derzeitigen Säulenstruktur ist eine Voraussetzung für umfassende, rechtmäßige, wirksame, transparente und demokratische Antworten auf die Fragen, die durch die Europäisierungsprozesse und die Errichtung eines Raums der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts aufgeworfen werden. In ihrer Mitteilung an den Europäischen Rat „Eine bürgernahe Agenda: Konkrete Ergebnisse für Europa“ vom 10. Mai 2006 bestätigte die Kommission nachdrücklich diese Priorität und erklärte, dass sie bereit sei, Initiativen gemäß den Übergangsklauseln der Verträge (Artikel 42 des Vertrags über die Europäische Union und Artikel 67 Absatz 2 zweiter Spiegelstrich des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft) einzuleiten.<sup>488</sup>

486 <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2006-0064+0+DOC+XML+V0//DE> (13.6.2007).

487 <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=SPEECH/06/86&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en> (13.6.2007).

488 Brüssel, 10.5.2006 KOM(2006) 211 endgültig *Mitteilung der Kommission an den Europäischen Rat. Eine bürgernahe Agenda: Konkrete Ergebnisse für Europa*, verfügbar unter: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/com/2006/com2006\\_0211de01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/com/2006/com2006_0211de01.pdf) S. 6. (13.6.2007).

## 7.2.1. Bewertung des Haager Programms (2005-2009)

Im Juni legte die Kommission ein umfassendes Paket von vier Mitteilungen vor, in denen sie das Haager Programm einer Bewertung unterzog: (1) eine Mitteilung als ersten Bericht über die Umsetzung des Haager Programms und des Aktionsplans, (2) eine Mitteilung „Evaluierung der EU-Maßnahmen im Bereich Freiheit, Sicherheit und Recht“, (3) eine Mitteilung „Umsetzung des Haager Programms: Weitere Schritte“, die weitere Maßnahmen im Bereich Freiheit, Sicherheit und Recht zum Gegenstand hat und an die Mitteilung der Kommission „Eine bürgernahe Agenda: Konkrete Ergebnisse für Europa“ anschließt, und (4) eine Mitteilung über die Anpassung der Bestimmungen von Titel IV bezüglich der Befugnisse des Gerichtshofes.<sup>489</sup> Während die Kommission erhebliche Anstrengungen unternommen hat, alle im Jahr 2005 eingeführten Maßnahmen und deren Umsetzung auf nationaler Ebene zu erfassen, besteht das Hauptziel darin, einen Mechanismus zu entwickeln, der auf die wirksame Überwachung der Umsetzung von Maßnahmen in diesem Bereich und die Evaluierung der Ergebnisse ausgerichtet ist. Des Weiteren müssen die Möglichkeiten für eine Verbesserung der Beschlussfassung und der Maßnahmen im Raum der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts auf der Grundlage bestehender Verträge untersucht werden. Gleichzeitig muss ein wirksamerer justizieller Schutz gewährleistet werden.

## Integration von Drittstaatsangehörigen

Im Juli 2006 verabschiedete das Europäische Parlament als Reaktion auf die Mitteilung der Kommission „Eine gemeinsame Integrationsagenda – Ein Rahmen für die Integration von Drittstaatsangehörigen in die Europäische Union“ (KOM(2005)0389) eine nichtlegislative Entschließung.<sup>490</sup> In der Entschließung ermutigte das Europäische Parlament die Mitgliedstaaten, „Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierung und Rassismus zu stärken und bestehende Rechtsvorschriften umzusetzen sowie geeignete positive Rechtsvorschriften mit Fördermaßnahmen zugunsten von Migranten in allen geeigneten Bereichen in Erwägung zu ziehen“. Das Europäische Parlament forderte die Kommission auf, „eine permanente Kontaktgruppe von Vertretern der Zuwanderer, Sachverständigen, NRO und anderen ins Leben zu rufen, die sie in allen integrationspolitischen Fragen berät“. Es forderte die Mitgliedstaaten auf, die politische Beteiligung von Zuwanderern zu fördern. Es forderte die Mitgliedstaaten weiter auf, Zuwanderin-

489 <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/06/252&format=HTML&language=EN&guiLanguage=en> (13.6.2007); <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/06/253&format=HTML&language=EN&guiLanguage=en> (13.6.2007); <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/06/254&format=HTML&language=EN&guiLanguage=en> (13.6.2007); <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/06/255&format=HTML&language=FR&guiLanguage=en> (13.6.2007).

490 <http://www.europarl.europa.eu/oeil/file.jsp?id=5319352> (13.6.2007).

nen leicht zugängliche Informationen über die geltenden Rechtsvorschriften zur Gleichstellung der Geschlechter und über die Rechte und den Schutz, die sich aus diesen Rechtsvorschriften ergeben, zur Verfügung zu stellen, insbesondere um ihrer möglichen Misshandlung vorzubeugen.

In seiner nichtlegislativen Entschließung (Oktober 2006), die sich speziell mit den Problemen der Migrantinnen beschäftigt, verurteilte das Europäische Parlament die Tatsache, dass viele Migrantinnen derzeit ein Leben am Rande der Gesellschaft führen und nur eingeschränkten Zugang zum öffentlichen, politischen und wirtschaftlichen Leben haben.<sup>491</sup> Das Europäische Parlament unterstrich insbesondere die Bedeutung eines bedingungslosen und sogar vorrangigen Zugangs für Migrantinnen zum allgemeinen Bildungs-, Sprach- und Berufsbildungsunterricht. Es forderte die Mitgliedstaaten auf, die Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt zu fördern und positive Maßnahmen zur Bekämpfung einer doppelten Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Herkunft einzuleiten.

Die Kommission hat im Rahmen des Programms INTI zur Integration von Drittstaatsangehörigen eine Aufforderung zur Einreichung von Projektvorschlägen veröffentlicht. Mittel in Höhe von vier Mio. EUR wurden für vorbereitende Maßnahmen zur Förderung der Integration von Drittstaatsangehörigen bereitgestellt. Diese vorbereitenden Maßnahmen dienen zur: (1) „Unterstützung für den Aufbau von transnationalen Kooperationsnetzen oder von Pilotprojekten zur Identifizierung, zum Austausch und zur Evaluierung von bewährten Praktiken und neuen Ansätzen im Bereich Integration“; (2) „Erweiterung der Kenntnisse und Kompetenzen für die Entwicklung einer EU-weiten Integrationspolitik“; (3) „Unterstützung für den transnationalen Dialog und die Stärkung des Bewusstseins für die Integrationsproblematik“.<sup>492</sup> Die Kommission legte den zweiten Jahresbericht über Migration und Integration vor (KOM(2004) 508 endgültig und SEK(2006) 892).<sup>493</sup> Er enthält eine Analyse der Veränderungen sowie Erläuterungen zu einzelstaatlichen und EU-Maßnahmen im Bereich der Zulassung und Integration von Drittstaatsangehörigen. Darüber hinaus bietet er einen Überblick über politische Entwicklungen, unterstützt die Beurteilung und Stärkung von Integrationsmaßnahmen und fördert die Entwicklung politischer Initiativen im Hinblick auf eine effizientere Handhabung der Migrationsproblematik in Europa.

491 <http://www.europarl.europa.eu/oeil/file.jsp?id=5303812> (13.6.2007).

492 [http://ec.europa.eu/justice\\_home/funding/inti/funding\\_inti\\_de.htm](http://ec.europa.eu/justice_home/funding/inti/funding_inti_de.htm) (13.6.2007).

493 <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/06/st11/st11526.en06.pdf>

## Einrichtung des Europäischen Fonds für die Integration von Drittstaatsangehörigen (2007-2013)

Das Europäische Parlament billigte den Vorschlag der Kommission in der geänderten Fassung zur Einrichtung des Europäischen Fonds für die Integration von Drittstaatsangehörigen für den Zeitraum 2007-2013 (KOM(2005)0123).<sup>494</sup> Das Hauptziel des Programms besteht darin, den Grundsatz der Solidarität bei der Steuerung der Migrationsströme zu unterstützen, indem gewährleistet wird, dass alle Mitgliedstaaten einen gerechten Teil der Verantwortung übernehmen. Mit dem Fonds werden die folgenden politischen Ziele verfolgt: Unterstützung der Entwicklung und Durchführung von Aufnahmeverfahren für Migranten; Beitrag zur Konzipierung und Umsetzung von Einführungsprogrammen für Drittstaatsangehörige; Förderung der Teilnahme von Drittstaatsangehörigen am gesellschaftlichen, kulturellen und politischen Leben in der Aufnahmegesellschaft; Stärkung der Kapazität der Diensteanbieter, mit Drittstaatsangehörigen zu interagieren; und Stärkung der Fähigkeit der Aufnahmegesellschaft, sich an zunehmende Vielfalt anzupassen. Dem Fonds wurden für den Zeitraum 2007-2013 Mittel in Höhe von 825 Mio. EUR zugewiesen.

### 7.2.2. Polizeiliche und justizielle Zusammenarbeit

## Rahmenbeschluss des Rates zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit

In einer gemeinsamen Entschließung vom Juni 2006 bestätigten Mitglieder des Europäischen Parlaments die Aufforderung des Europäischen Parlaments an den Rat, den Rahmenbeschluss zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit zu verabschieden.<sup>495</sup> In der Entschließung wurde der Rat aufgefordert, in Bezug auf den Vorschlag der Kommission zu einer Einigung zu kommen. Im April 2007 kam es schließlich zu einer politischen Einigung der Mitgliedstaaten hinsichtlich des Rahmenbeschlusses zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit. Der Entwurf des Rahmenbeschlusses legt einen gemeinsamen strafrechtlichen Ansatz der EU fest und fordert, dass das gleiche vorsätzliche rassistische und fremdenfeindliche Verhalten in allen Mitgliedstaaten strafbar sein muss. Er kriminalisiert vorsätzliches Verhalten wie die Aufstachelung zu Gewalt oder Hass gegenüber einer Personengruppe oder einer Person, die einer bestimmten Gruppe angehört, aufgrund der Rasse, der

494 <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2006-0583+0+DOC+XML+V0//DE> (13.6.2007).

495 <http://www.europarl.europa.eu/oeil/file.jsp?id=5353432> (13.6.2007).

Hautfarbe, der Abstammung, der Religion oder Weltanschauung oder der nationalen oder ethnischen Herkunft. Des Weiteren kriminalisiert der Entwurf des Rahmenbeschlusses vorsätzliches Verhalten wie die öffentliche Billigung, Verleugnung oder Trivialisierung von Verbrechen gegen die Menschlichkeit und Kriegsverbrechen. Außerdem soll die Aufstachelung zu Gewalt oder Hass strafbar sein, wenn sie durch die öffentliche Verbreitung von Texten, Bildern oder anderem Material erfolgt.

## Fünfjahres-Aktionsplan zur Verbesserung der EU-Statistik über Kriminalität und Strafverfolgung

Die Kommission hat eine Mitteilung zur „Entwicklung einer umfassenden und kohärenten EU-Strategie zur Messung von Kriminalität und Strafverfolgung“ vorgelegt.<sup>496</sup> Gegenstand dieser Mitteilung ist ein EU-Aktionsplan für den Aufbau von EU-Statistiken über Kriminalität und Strafverfolgung für den Zeitraum 2006-2010. Der Aktionsplan beschreibt den systematischen Ansatz, der die Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten und anderen wichtigen Akteuren vorsieht und das Ziel verfolgt, qualitativ hochwertige und quantitative Informationen für die Priorisierung der Maßnahmen zur Bekämpfung von Straftaten, die Durchführung von Leistungsvergleichen und die Evaluierung der eingeleiteten Maßnahmen bereitzustellen. Durch Beschluss der Kommission soll außerdem eine Expertengruppe eingesetzt werden, die die Kommission bei der Umsetzung des Aktionsplans, vor allem im Bereich Justiz, Freiheit und Sicherheit sowie bei der Ermittlung des Bedarfs der Politik an Kriminalitäts- und Strafverfolgungsdaten unterstützt. Die EUMC nahm das Angebot an, sich an dieser Expertengruppe zu beteiligen.

<sup>496</sup> [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/com/2006/com2006\\_0437de01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/com/2006/com2006_0437de01.pdf) (13.6.2007).

## 8. Schlussfolgerungen

Dieser Bericht über Rassismus und Fremdenfeindlichkeit ist der erste seiner Art, der Daten und Informationen aus 27 Mitgliedstaaten der EU zusammenträgt. Trotz der vielfältigen Unterschiede zwischen diesen 27 Mitgliedstaaten werden in diesem Bericht einige Themen angesprochen, die für alle Mitgliedstaaten von Belang sind.

### Die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse

Ein Großteil dieses Berichts beruht auf der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse. Der erste Teil dieses Berichts befasst sich schwerpunktmäßig mit der Anwendung der Rechtsvorschriften, mit denen die Richtlinie in den Mitgliedstaaten umgesetzt wird. Die Art und Weise, wie die speziellen Stellen tätig werden und die Gerichte mit Fällen umgehen, wurde untersucht. In mehreren Fällen gab es bahnbrechende Urteile oder Grundsatzentscheidungen, die eindeutig unter dem Einfluss der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse getroffen wurden.

Der Bericht beschreibt, dass viele Mitgliedstaaten in Bezug auf die Umsetzung der Richtlinie immer noch weit zurückliegen und einige Mitgliedstaaten Ende 2006 noch keine spezielle Stelle zur Unterstützung der Opfer eingerichtet hatten. In einigen Mitgliedstaaten gab es keine Hinweise darauf, dass im Laufe des Jahres überhaupt Sanktionen in Fällen von Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft verhängt wurden, obwohl durchaus Gesetze und Verfahrensregeln in Kraft waren. In anderen Ländern wurden zwar Sanktionen verhängt, allerdings relativ geringfügig oder selten. Nur in wenigen Mitgliedstaaten wurden Sanktionen verhängt, die wirksam, abschreckend und relativ häufig waren. Die höchste Entschädigung wurde im Vereinigten Königreich gezahlt und betrug über 900 000 GBP (etwa 1 340 000 EUR).

Mitgliedstaaten, in denen so gut wie keine Sanktionen verhängt werden, tendieren dazu, Probleme im Zusammenhang mit Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft primär durch „moralischen Druck“, Schlichtung und Einigung zu lösen. Sanktionen tragen jedoch maßgeblich zur Stärkung der Verhandlungsposition der Opfer bei. Wenn keine ernst zu nehmende und glaubwürdige Androhung von Sanktionen und keine Rechtstradition in diesem Zusammenhang besteht, ist es unwahrscheinlich, dass durch Einigung und Schlichtung nachhaltige, günstige Ergebnisse für die Opfer erzielt werden. Ebenso unwahrscheinlich ist es, dass Einigung und Schlichtung wirksame Abschreckungsmaßnahmen gegen Diskriminierung darstellen. Natürlich hängen die Sanktionen im Einzelnen von den Gegebenheiten des jeweiligen Falls ab. Dennoch sind schwere Sanktionen wichtig, weil sie abschreckende Wirkung haben und zur Sensibili-

sierung der Bevölkerung beitragen, indem sie Medieninteresse erregen. Schwere Sanktionen erregen außerdem das Interesse von Angehörigen von Rechtsberufen, sich an einem entsprechenden Rechtsstreit zu beteiligen.

## Die Rolle der Forschung

In diesem Bericht wurden zahlreiche Forschungsstudien aus der Mehrheit der Mitgliedstaaten beschrieben, die auf unterschiedliche Weise Diskriminierung und ihre Mechanismen aufdecken. Forschungsergebnisse spielen eine wichtige Rolle bei der Ergänzung von Beschwerdedaten und anderen offiziellen Daten zu Ungleichbehandlung und machen oft auf Umstände aufmerksam, die andernfalls nicht sichtbar wären. Im Kapitel über den Bildungsbereich wurde deutlich, dass Forschungsstudien in weiten Teilen der EU die einzige Quelle für Informationen über die ungleiche Verteilung und Behandlung von ethnischen Minderheitengruppen im Bildungsbereich darstellen.

Das Kapitel über das Wohnungswesen enthält Hinweise aus Forschungsstudien, die vermuten lassen, dass Migranten und Angehörige von Minderheiten bei der Wohnungssuche massiv diskriminiert werden. Dies steht jedoch in krassem Gegensatz dazu, dass in vielen Mitgliedstaaten kaum oder gar keine offiziellen Beschwerden über Diskriminierung im Wohnungswesen vorgebracht wurden. Das Ungleichgewicht zwischen registrierten Beschwerden und den Ergebnissen von Untersuchungen im Bereich der Diskriminierung legt die Vermutung nahe, dass ein großer Prozentsatz der Fälle von Diskriminierung gar nicht gemeldet werden. Eine ähnliche Feststellung findet sich auch im Kapitel über rassistisch motivierte Gewalttaten. Dort werden die Ergebnisse der kürzlich veröffentlichten Studie „European Crime and Safety Survey“ (Europäische Studie zu Straftaten und Sicherheit) zu den Erfahrungen der Befragten mit hassmotivierten Straftaten vorgestellt. Die Ergebnisse veranschaulichen, dass auch hier ein Ungleichgewicht besteht: In Ländern, in denen während eines bestimmten Zeitraums beispielsweise 14 oder 16 Prozent der Einwanderer eigenen Angaben zufolge Opfer von hassmotivierten Straftaten geworden sind, gab es im gleichen Zeitraum keine offiziellen Daten zu Fällen von rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten.

Wie bereits die früheren EUMC-Jahresberichte enthält auch dieser Bericht Beispiele für Diskriminierungstests in den Bereichen Beschäftigung und Wohnungswesen. Diskriminierungstests stellen eine wirksame Forschungsmethode zur Aufdeckung versteckter Diskriminierung dar. Universitäten, Nichtregierungsorganisationen, Forschungsinstitute und die speziellen Stellen selbst haben 2006 solche Tests für den Beschäftigungsbereich durchgeführt. Die wichtigsten Tests wurden von der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) im Rahmen ihres laufenden Programms in Schweden und Frankreich vorgenommen. Die Tests ergaben, dass in Schweden während der wichtigen ersten Bewerbungsphase die Gleichbehandlung von Bewerbern wesentlich größer war als in allen anderen Ländern, in denen die IAO zuvor Tests durchgeführt hatte. Das bessere Abschneiden Schwedens wurde

auch darauf zurückgeführt, dass Schweden zum Zeitpunkt der Tests als einziges Land bereits über eine lange Tradition von Rechtsvorschriften und Einrichtungen zur Bekämpfung von Diskriminierung verfügte. Im Wohnungswesen sind Forschungsstudien und Diskriminierungstests wegen der fehlenden offiziellen Daten zu Diskriminierung besonders wichtig. Im Jahr 2006 wurde jedoch nur ein Beispiel bekannt, als die französische HALDE 126 Wohnungsanzeigen und 100 Immobilienmakler Diskriminierungstests unterzog. Die Ergebnisse zeigten, dass Bewerber nordafrikanischer und schwarzafrikanischer Herkunft bei der Vergabe der Wohnungen viel häufiger abgewiesen wurden als der weiße Referenzbewerber.

Diskriminierungstests werden im Allgemeinen als das klassische Sensibilisierungsinstrument angesehen. Allerdings stellen die Nichtregierungsorganisationen und speziellen Stellen die Ergebnisse ihrer Diskriminierungstests in den Ländern, in denen solche Beweismittel zulässig sind (z. B. Ungarn und Frankreich), immer öfter den Gerichten zur Verfügung. Eine bemerkenswerte Entwicklung im Jahr 2006 betraf Fälle von „individuellen Diskriminierungstests“. Beispiel: Ein Bewerber, dem mitgeteilt wird, dass eine freie Stelle bereits besetzt wurde, hegt den Verdacht, dass er nur abgewiesen wurde, weil er ein Immigrant oder Roma ist. In diesem Fall bittet er einen Freund, sich ebenfalls zu bewerben, um festzustellen, ob die freie Stelle noch verfügbar ist. Wenn die Stelle noch frei ist, meldet er den Fall den Behörden.

EUMC-Berichte betonen immer wieder, wie wichtig Forschungsstudien sind, wenn es darum geht, Daten bereitzustellen, die zuvor nicht verfügbar waren, und das Interesse der Bevölkerung und der Medien zu wecken, um politische Entwicklungen anzustoßen. Das Kapitel über Bildung zeigt jedoch, dass politische Entwicklungen trotz konsistenter Forschungsergebnisse zu einem bestimmten Thema genau das Gegenteil bewirken können. Als Beispiel kann hier das Problem des muttersprachlichen Unterrichts angeführt werden. In der Bildungsforschung wird mit Nachdruck die Ansicht vertreten, das zumindest ein Teil des Unterrichts in der Muttersprache der Kinder von Migranten und Minderheiten stattfinden sollte. Dennoch sind Programme zur Förderung des Unterrichts in der Muttersprache in vielen Mitgliedstaaten verstärkt von Ressourcen- und Mittelkürzungen bedroht und laufen Gefahr, die politische Unterstützung zu verlieren.

## Der anhaltende Bedarf an Daten

Forschungsarbeiten sind zwar wichtig, können den Mangel an offiziellen Daten, die von den Mitgliedstaaten erhoben werden, aber nur teilweise kompensieren. In einigen Mitgliedstaaten werden überhaupt keine statistischen Daten zu den Opfern von Diskriminierung erhoben, weil oft gesetzliche Hindernisse die Erhebung geeigneter Daten unmöglich machen. Im Jahr 2006 haben mehrere verschiedene internationale Organe in zahlreichen Länderberichten ähnliche Empfehlungen ausgesprochen und deutlich gemacht, dass die Behörden zur Bekämpfung von Diskriminierung entsprechende, nach ethnischer und nationaler Herkunft aufgeschlüsselte Daten erfassen müssen.

Der vorliegende Bericht warnt jedoch vor falschen Schlüssen im Zusammenhang mit der Datenerhebung. Angesichts der großen Unterschiede, die in den Mitgliedstaaten bezüglich des Umfangs und der Art und Weise der Datenerhebung derzeit zu beobachten sind, besteht stets die Gefahr, dass die Länder mit den besten Datenerfassungssystemen als die Länder mit den größten Problemen dargestellt werden. Dies wird im Kapitel über Bildung deutlich. Beispielsweise verfügt Frankreich als einziger Mitgliedstaat der EU über ein umfassendes System zur Erhebung von Daten zu rassistischen und antisemitischen Vorfällen in Schulen und wendet außerdem neue Software zur Erfassung von Gewalttaten an. Dies führt jedoch anscheinend zu der Gefahr, dass Schulen mit einer besonders effizienten Datenerfassung von den Medien als die „gewalttätigsten“ Schulen angeprangert werden. Im Kapitel über rassistisch motivierte Gewalttaten wird auf extreme Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten in Bezug auf die Erfassung rassistisch motivierter Straftaten hingewiesen und ebenfalls auf die Gefahr daraus resultierender falscher Schlüsse aufmerksam gemacht. Die Unterschiede in der Datenerhebung bergen die Gefahr, dass die Länder mit den besten Systemen vorschnell als die Länder mit den größten Problemen abgestempelt werden. In diesem Kapitel soll betont werden, dass hohe Zahlen zwar durchaus belegen, dass rassistisch motivierte Gewalt- und Straftaten ein ernstes Problem darstellen, sie sind jedoch auch ein Hinweis darauf, dass der betreffende Mitgliedstaat das Problem ernst nimmt.

Wie schon in früheren Jahren finden sich auch in diesem Bericht Nachweise dafür, dass die Behörden in einigen Ländern im Vergleich zu früher eine positivere Haltung gegenüber der Datenerhebung eingenommen haben, möglicherweise infolge der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse. Eine Initiative, die diese Entwicklung fördern soll, ist das Ende 2006 von der Europäischen Kommission veröffentlichte „Europäische Handbuch zu Gleichstellungsdaten“.<sup>497</sup> Dieses Handbuch analysiert, welche Informationen sinnvollerweise gesammelt werden sollten, gibt Ratschläge, wie sich diese Daten in der Praxis erheben lassen, enthält einige konkrete Vorschläge dazu, wie nationale Maßnahmen zur Datenerhebung entwickelt werden könnten, und geht auf die rechtlichen und ethischen Aspekte im Zusammenhang mit der Datenerhebung ein. Durch eine unzureichende Datenerhebung kann die Diskriminierung von gefährdeten Gruppen verschleiert werden.

## Verpflichtung zur Datenerhebung nach der internationalen Menschenrechtsgesetzgebung

Es gibt noch weitere Argumente für eine bessere Datenerhebung. Jeder EU-Mitgliedstaat hat das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung ratifiziert. Das Übereinkommen wird vom

<sup>497</sup> Europäische Kommission (2006) *Europäisches Handbuch zu Gleichstellungsdaten: Gründe und Methoden für den Aufbau einer nationalen Wissensbasis über Gleichbehandlung und Diskriminierung aufgrund der Rasse und ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung*, verfügbar unter: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/pubst/stud/hb07\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/hb07_de.pdf) (15.6.2007).

Ausschuss für die Beseitigung von Rassendiskriminierung interpretiert, der auf der Grundlage von Länderberichten über die Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassendiskriminierung auch Empfehlungen ausgibt. Diese Empfehlungen, die im Einklang mit der internationalen Menschenrechtsgesetzgebung stehen, sind zwar nicht rechtlich durchsetzbar, stellen jedoch eine verbindliche Darlegung der Verpflichtungen der Vertragsstaaten des Übereinkommens dar.

Der Ausschuss hat erklärt, dass er seine Aufgabe nur erfüllen kann, wenn die Mitgliedstaaten Informationen über Personen zur Verfügung stellen, die einer anderen Rasse oder einer anderen nationalen oder ethnischen Gruppe als die Mehrheitsbevölkerung oder indigenen Völkern angehören und sich in ihrem Staatsgebiet aufhalten.<sup>498</sup> Wie frühere EUMC-Berichte gezeigt haben, erfassen einige Staaten keine Daten zur ethnischen oder nationalen Herkunft ihrer Bürger oder von Personen, die in ihrem Staatsgebiet leben. Der Ausschuss hat seiner Ansicht Ausdruck verliehen, dass das Übereinkommen einen internationalen Standard enthält, mit dem die Gleichbehandlung aller ethnischen oder nationalen Minderheitengruppen eingefordert wird.<sup>499</sup> Staaten, die keine Daten auf der Grundlage der Selbstidentifizierung von Personen als Angehörige einer ethnischen Minderheit erheben, beispielsweise in Form von Volkszählungen, verstoßen daher gegen diesen Standard.<sup>500</sup>

Der Ausschuss hat bestätigt, dass es zu den Verpflichtungen der Vertragsstaaten des Übereinkommens gehört, sozioökonomische Daten zu den Nichtstaatsbürgern in ihrem Hoheitsgebiet, einschließlich Daten, die nach Geschlecht und nationaler und ethnischer Herkunft aufgeschlüsselt sind, in ihre regelmäßigen Berichte aufzunehmen.<sup>501</sup> Es reicht jedoch nicht aus, Daten einfach auf der Basis von Indikatoren der ethnischen Herkunft zu erheben. Die Staaten erfüllen ihre Verpflichtungen gegenüber den Menschenrechten nur, wenn sie diese Daten in allen Bereichen, in denen Diskriminierung stattfinden kann, auch analysieren. Die Haltung des Ausschusses, dass die Datenerhebung eine Verpflichtung gemäß der aktuellen Menschenrechtsgesetzgebung darstellt, steht nicht im Widerspruch zu den Erfordernissen der Datenschutzgesetze in der EU. Darauf wird unter anderem im Europäischen Handbuch zu Gleichstellungsdaten hingewiesen.

498 CERD (1999), *Allgemeine Empfehlung Nr. 24: Die Berichterstattung zu Personen unterschiedlicher Rasse, nationalen/ethnischen Gruppen oder indigenen Völkern*, Artikel 1, Abs. 1.

499 CERD (1999), *Allgemeine Empfehlung Nr. 24: Die Berichterstattung zu Personen unterschiedlicher Rasse, nationalen/ethnischen Gruppen oder indigenen Völkern*, Artikel 1, Abs. 3.

500 Siehe auch: CERD (1990), *Allgemeine Empfehlung Nr. 8: Identifizierung mit einer bestimmten rassischen oder ethnischen Gruppe*, Artikel 1, Abs. 1 und 4.

501 CERD (2004), *Allgemeine Empfehlung Nr. 30: Diskriminierung von Nichtstaatsbürgern*, Abs. 5.

## Rechtliche Einschränkungen und Rechtsunsicherheit

Der Vorjahresbericht der EUMC lenkte die Aufmerksamkeit auf die Richtlinie 2003/109/EG des Rates betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen. Diese Richtlinie bestimmt, dass langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige im Sinne dieser Richtlinie nach den gleichen Bedingungen wie eigene Staatsangehörige ein Recht auf Zugang zum Arbeitsmarkt haben (vorausgesetzt, sie gehen einer Erwerbstätigkeit nach, die nicht mit der Ausübung öffentlicher Gewalt verbunden ist). Die Richtlinie legt fest, dass langfristig Aufenthaltsberechtigte das Recht auf die gleichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen haben wie eigene Staatsangehörige. Außerdem gewährt die Richtlinie den langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen ein eingeschränktes Recht auf Mobilität zwischen den Mitgliedstaaten. Dennoch kann es vorkommen, dass viele langfristig Aufenthaltsberechtigte in einem Mitgliedstaat von unzähligen Arbeitsplätzen im öffentlichen Sektor rechtlich ausgeschlossen werden, während in den Nachbarländern freier Zugang zu solchen Arbeitsplätzen besteht.

Für viele Wanderarbeitnehmer, die nicht den Status langfristig aufenthaltsberechtigter Drittstaatsangehöriger haben, konnte im Jahr 2006 erneut nachgewiesen werden, dass Rechtsungleichheit zu extremem Missbrauch und Ausbeutung beiträgt. Arbeitnehmer, die in einem strengen System für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis als kurzfristig aufenthaltsberechtigt angesehen werden, sind in Bezug auf ihre Aufenthaltsgenehmigung oft von ihrem Arbeitgeber abhängig. Die enge Verbindung zwischen einem Arbeitnehmer und einem bestimmten Arbeitgeber bedeutet, dass Wanderarbeitnehmer manchmal schweren Missbrauch und Ausbeutung in Kauf nehmen, um ihre Abschiebung zu verhindern. Im Jahr 2006 wurde in mehreren Mitgliedstaaten nachgewiesen, dass Wanderarbeitnehmer in einem rechtlich unsicheren Umfeld öfter Arbeitsunfälle erleiden als die Arbeitnehmer, die der Mehrheit angehören. Dies wurde allerdings ihrer Machtlosigkeit und dem Arbeitsdruck zugeschrieben, dem sie in gefährlichen Arbeitsumgebungen ausgesetzt waren. Am Schlimmsten sind die an Sklaverei grenzenden Bedingungen, denen Arbeitnehmer aus Drittländern, oft Asylsuchende, in der Landwirtschaft in Süditalien ausgesetzt sind. Sie leben oft in ungesunden Wohnverhältnissen ohne Wasser, Strom oder sanitäre Einrichtungen und arbeiten unter Bedingungen, die von extremer Ausbeutung, langen Arbeitszeiten und geringer Bezahlung geprägt sind.

## 9. Stellungnahmen

### Die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse

Die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse diene als Grundlage für die in diesem Bericht zusammengestellten Materialien. Die Ergebnisse führen zu zahlreichen Schlussfolgerungen, die Maßnahmen und Aktionen zur Verbesserung der Wirksamkeit von Gesetzen und Einrichtungen vorsehen, die in den Mitgliedstaaten infolge der Richtlinie erlassen bzw. eingerichtet wurden.

Die äußerst geringe Anzahl der bei den speziellen Stellen eingegangenen Beschwerden in einigen Mitgliedstaaten, in denen Menschen sehr wohl wegen ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert werden, wie Berichte der Nichtregierungsorganisationen und unabhängige Forschungsstudien belegen, ist ein Hinweis darauf, dass die Existenz und Tätigkeit dieser speziellen Stellen nicht ausreichend bekannt ist. Dies ist eine große Schwachstelle, da das Schutzsystem der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse auf dem Bewusstsein und der Initiative der Opfer beruht.

→ Die Mitgliedstaaten sollten größere Anstrengungen unternehmen, um das Bewusstsein zu stärken und Informationen über Antidiskriminierungsvorschriften und die Möglichkeiten der Entschädigung zu verbreiten, wobei sie besonders potenzielle Diskriminierungsopfer als Zielgruppe ansprechen müssen.

Die in diesem Bericht zusammengestellten Beschwerdedaten untermauern die zentrale Aufgabe der speziellen Stellen. Beispielsweise werden in Mitgliedstaaten, in denen keine speziellen Stellen eingerichtet wurden oder in denen die speziellen Stellen wegen mangelnder Mittelzuweisung nur eingeschränkt tätig sein können, im Allgemeinen auch keine wirksamen Sanktionen verhängt. Die speziellen Stellen spielen eine zentrale Rolle für die Wirksamkeit des Schutzsystems der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse.

→ Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass die speziellen Stellen, z. B. Gleichstellungsbehörden, über ausreichende Mittel verfügen, um ihre wichtige Tätigkeit wirksam ausüben zu können.

Der Bericht zeigt weiterhin, dass Mitgliedstaaten, in denen so gut wie keine Sanktionen verhängt werden, dazu tendieren, Probleme im Zusammenhang mit Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft primär durch „moralischen Druck“, Empfehlungen, Schlichtung und Einigung zu lösen. Während Empfehlungen, Schlichtung und Einigung in Fällen von unbeabsichtigter und/oder mittelbarer Diskriminierung möglicherweise gerechtfertigt sind, stellen Sanktionen die geeignetere Maßnahme dar, wenn es um absichtliche und gezielte Diskriminierung geht. Abschreckende Sanktionen spielen eine wesentliche Rolle

bei der wirksamen Anwendung des Schutzsystems der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse. Sie stärken die Verhandlungsposition der Opfer bei Schlichtung und Einigung und dienen zur Abschreckung, um Diskriminierung in Zukunft zu verhindern.

- Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass abschreckende Sanktionen wirksam eingesetzt werden und dass die Strukturen vorhanden sind, die den Opfern einen kostengünstigen Zugang zu Gerichtsverfahren verschaffen.

In einigen Mitgliedstaaten reichen die erhobenen Daten nicht aus, um die Wirksamkeit der Gesetze zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft zu überwachen (Beschwerdedaten und Ergebnisse der speziellen Stellen, anderer Behörden und der Gerichte). In Ländern, in denen sich spezielle Stellen und/oder Gerichte mit allen Diskriminierungsgründen befassen, muss aus den Beschwerdedaten hervorgehen, aus welchem Diskriminierungsgrund der Fall vorgebracht wurde.

- Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass Beschwerdedaten nach Diskriminierungsgrund, Alter und Geschlecht aufgeschlüsselt und systematisch erfasst und veröffentlicht werden, damit die Auswirkungen der betreffenden Gesetzgebung überwacht werden können. Beschwerdedaten sollten der Öffentlichkeit umgehend zur Verfügung gestellt werden, beispielsweise auf Websites und in gedruckten Veröffentlichungen.

## Rechtlicher Status

Bereits in früheren Jahren wurde darauf hingewiesen, dass Arbeitnehmer mit einem unsicheren Rechtsstatus gezwungen sind, Arbeitsbedingungen in Kauf zu nehmen, die Arbeitnehmer, die der Mehrheit angehören, nicht hinnehmen würden. Berichten aus dem Jahr 2006 zufolge arbeiten sie in einem weniger sicheren Arbeitsumfeld, was zu überdurchschnittlich hohen Unfallraten führt. Im Extremfall sind Migranten, Flüchtlinge und Asylsuchende in einem Arbeitsmarkt beschäftigt, der von dem der Mehrheitsbevölkerung getrennt ist. Sie sind extremer Ausbeutung und langen Arbeitszeiten gegen geringe Bezahlung ausgesetzt und leben in schlechten Wohnverhältnissen ohne Wasser, Strom oder sanitäre Einrichtungen. Wegen ihres unsicheren rechtlichen Status haben es Saisonarbeiter und Migranten schwer, auf normalem Wege eine Wohnung zu finden.

- Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass angemessene Ressourcen verfügbar sind, damit die Polizei illegale Arbeitsumgebungen ermitteln und inspizieren kann. Des Weiteren sollten die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass die Gesetze im Zusammenhang mit sozialen Mindestrechten, Arbeitsbedingungen und Mindestlöhnen konsequent durchgesetzt werden, damit gewährleistet ist, dass Wanderarbeiter nicht ausgebeutet und skrupellose Arbeitgeber bestraft werden.

- Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass alternative Lösungen für die Wohnraumproblematik der Saisonarbeitnehmer und Migranten mit unsicherem rechtlichen Status gefunden werden.

## Rechte von langfristig Aufenthaltsberechtigten

Wie schon der Vorjahresbericht der EUMC befasst sich auch dieser Bericht mit der Richtlinie 2003/109/EG des Rates betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen. Diese Richtlinie bestimmt, dass langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige im Sinne dieser Richtlinie nach den gleichen Bedingungen wie eigene Staatsangehörige ein Recht auf Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Die Richtlinie lässt Ausnahmen in Bezug auf Erwerbstätigkeiten zu, die mit der Ausübung öffentlicher Gewalt verbunden sind. Es gibt jedoch große Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten hinsichtlich der Arbeitsplätze, die nur eigenen Staatsangehörigen zur Verfügung stehen. Viele Drittstaatsangehörige, die in einem Mitgliedstaat langfristig aufenthaltsberechtigt sind, müssen feststellen, dass sie von ganzen Beschäftigungsbereichen rechtlich ausgeschlossen sind, während für langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige in benachbarten Mitgliedstaaten keine solchen Beschränkungen gelten.

- Die Mitgliedstaaten sollten Rechts- oder Verwaltungsvorschriften überprüfen, die Drittstaatsangehörigen den Zugang zu solchen Arbeitsplätzen des öffentlichen Sektors verwehren, die nicht mit der Ausübung öffentlicher Gewalt verbunden sind.

## Positive Maßnahmen

Die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse bestimmt ausdrücklich, dass positive Maßnahmen im Rahmen eines Tätigkeitsfelds zur Bekämpfung von Ungleichbehandlung aufgrund der ethnischen Herkunft zulässig sind. Durch positive Maßnahmen sollen die Auswirkungen vergangener Benachteiligungen aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft überwunden werden. Die Zielgruppe solcher Maßnahmen sind Angehörige der ausgegrenzten oder unterrepräsentierten Minderheiten. Beispielsweise können den ethnischen Minderheiten zusätzliche Informationen bereitgestellt oder Schulungen angeboten werden, um sie zu ermutigen, sich auf Stellen zu bewerben, in denen sie unterrepräsentiert sind. Im Vorjahresbericht der EUMC wurden die Mitgliedstaaten aufgefordert, positive Maßnahmen zu einem Bestandteil ihrer Politik der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse werden zu lassen. Im aktuellen Bericht werden einige innovative positive Maßnahmen bei der Einstellung neuer Mitarbeiter beschrieben, die im Jahr 2006 in den öffentlichen Einrichtungen mehrerer Mitgliedstaaten eingeleitet wurden. Solche Maßnahmen sind allerdings noch nicht sehr verbreitet.

- Die Mitgliedstaaten sind aufgefordert, solche positiven Maßnahmen im öffentlichen Sektor einzuleiten und derartige Maßnahmen auch im privaten Sektor zu fördern. Die Gründe für positive Maßnahmen sollten in begleitenden Informations- und Sensibilisierungskampagnen deutlich gemacht werden.

## Datenerhebung

Positive Maßnahmen können nur dann erfolgreich durchgeführt werden, wenn genaue Gleichstellungsdaten vorliegen, d. h. relevante Daten zu den Gruppen, die potenzielle Opfer von Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft sind. Nur wenn solche Daten verfügbar sind, kann ein Problem überhaupt erst ermittelt und die positive Maßnahme eingeleitet werden. Außerdem lässt sich anhand genauer Daten bewerten, wie erfolgreich das Programm ist. Schließlich ermöglichen genaue Daten die Entscheidung, ob das Problem beseitigt ist und die positive Maßnahme eingestellt werden kann.

Frühere EUMC-Jahresberichte haben bereits darauf hingewiesen, dass die verschiedenen Mitgliedstaaten sehr unterschiedliche Ansätze für Gleichbehandlungsstatistiken verwenden. Im Jahr 2006 hat die Europäische Kommission zwei Leitfäden veröffentlicht, in denen all jene Informationen, Beratung und Unterstützung finden, die in der Praxis Gleichbehandlungsdaten erheben möchten. In diesem Bericht wurde bereits auf das Ende 2006 von der Europäischen Kommission veröffentlichte *„Europäische Handbuch zu Gleichstellungsdaten“* hingewiesen.<sup>502</sup> Dieses Handbuch enthält Informationen darüber, welche Daten sinnvollerweise gesammelt werden sollten, gibt Ratschläge, wie sich diese Daten in der Praxis erheben lassen, enthält einige konkrete Vorschläge dazu, wie nationale Maßnahmen zur Datenerhebung entwickelt werden könnten, und geht auf die rechtlichen und ethischen Aspekte im Zusammenhang mit der Datenerhebung ein. Die zweite Veröffentlichung *„Die Bemessung von Diskriminierung: Datenerhebung und EU-Rechtsvorschriften zur Gleichstellung“*<sup>503</sup> enthält weitere Richtlinien, wie die Erhebung dieser Art von Gleichstellungsdaten in internationalen und europäischen Rechtsvorschriften, insbesondere im Datenschutzgesetz, geregelt ist.

- Die Europäische Kommission sollte Maßnahmen ergreifen, um die beiden Veröffentlichungen über Datenerhebung – *„Europäisches Handbuch zu Gleichstellungsdaten“* und *„Die Bemessung von Diskriminierung: Datenerhebung und EU-Rechtsvorschriften zur Gleichstellung“* – weiter zu verbreiten und in allen EU-Sprachen zu veröffentlichen. Die Europäische Kommission sollte außerdem die Debatte über dieses Thema in allen Mitgliedstaaten anregen.

502 Europäische Kommission (2006), *Europäisches Handbuch zu Gleichstellungsdaten: Gründe und Methoden für den Aufbau einer nationalen Wissensbasis über Gleichbehandlung und Diskriminierung aufgrund der Rasse und ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung*, verfügbar unter: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/pubst/stud/hb07\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/hb07_de.pdf) (15.6.2007).

503 Europäische Kommission (2007), *Die Bemessung von Diskriminierung: Datenerhebung und EU-Rechtsvorschriften zur Gleichstellung*, verfügbar unter: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/legnet/07measdis\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/07measdis_de.pdf) (15.7.2007).

- Die Mitgliedstaaten sollten die Debatte über die Datenerhebung auf nationaler Ebene fördern, um Diskriminierung zu messen und zu überwachen. Außerdem sollten sie die im „Europäischen Handbuch zu Gleichstellungsdaten“ enthaltenen Empfehlungen umsetzen.

Im Kapitel über Bildung wird nachdrücklich auf die Notwendigkeit einer verbesserten Datenerhebung in bestimmten Bereichen hingewiesen, damit den Mitgliedstaaten die erforderlichen Analysewerkzeuge zur Verfügung stehen, mit denen sie Praktiken und Strukturen ermitteln und bekämpfen können, die zu Ungleichbehandlung im Bildungsbereich führen.

- Die Mitgliedstaaten sind nachdrücklich aufgefordert, Folgendes in Erwägung zu ziehen: die Einrichtung von Systemen zur Erfassung rassistischer und diskriminierender Vorfälle in öffentlichen Bildungseinrichtungen sowie die nicht minder wichtige Erfassung von Daten zu den Bildungsabschlüssen von Migranten und ethnischen Minderheitengruppen.

Im Kapitel über rassistisch motivierte Gewalt- und Straftaten wird ebenfalls auf die Notwendigkeit genauerer Daten in bestimmten Bereichen hingewiesen. Die umfassende Erhebung von Daten zu rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten in jeder Phase des Strafverfolgungsprozesses – von öffentlich gemeldeten Vorfällen bis hin zu Entscheidungen in Rechtsfällen – ist unabdingbar, um festzustellen, wo Wissenslücken evidenzbasierte politische Maßnahmen verhindern.

- Die Europäische Kommission sollte sich für eine aktive Förderung eines gemeinsamen Ansatzes für die Entwicklung nationaler Systeme zur Erfassung von Strafverfolgungsdaten zu rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten einsetzen, um die Vergleichbarkeit der Daten zu verbessern.
- Die Mitgliedstaaten sind nachdrücklich aufgefordert, ihre Systeme zur Erfassung von Strafverfolgungsdaten zu rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten weiterzuentwickeln und zu verbessern, damit sie evidenzbasierte politische Maßnahmen entwickeln können, einschließlich Trendanalysen, die bei der Feststellung und Bekämpfung des Problems hilfreich sein können.

## Öffentliche Auftragsvergabe

Die Vertragserfüllung oder die öffentliche Auftragsvergabe stellt eine Möglichkeit dar, die mit positiven Maßnahmen verfolgten Ziele im Beschäftigungsbereich auch wirklich zu erreichen. Dabei setzt eine Behörde ihre Befugnisse als Käuferin von Waren oder Dienstleistungen ein, um Auftragnehmer und Lieferanten zu ermutigen, ihre Strategien mit den bewährten Praktiken zu Antidiskriminierung und Chancengleichheit in Einklang zu bringen. Der vorliegende Jahresbericht zeigt, dass einige Mitgliedstaaten diese Politik mit wachsendem Interesse verfolgen.

- Die Europäische Kommission sollte Leitlinien in Bezug auf die Bedingungen bereitstellen, die gewährleisten, dass die öffentliche Auftragsvergabe in den Mitgliedstaaten und der EU, die auf die Verbesserung der Gleichbehandlung ausgerichtet ist, mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar ist.

## Forschung und Tests

Während die Mitgliedstaaten aufgefordert sind, ihre Datenerfassungssysteme zu optimieren, sollte gleichzeitig die Datenerhebung aus offiziellen Quellen durch systematischere Forschungsarbeiten ergänzt werden. Im Jahr 2006 wurde durch Forschungsarbeiten vielfältige Diskriminierung im Wohnungswesen und im Beschäftigungsbereich nachgewiesen. Die Forschungsergebnisse stehen jedoch im Gegensatz dazu, dass kaum (oder gar keine) offiziellen Beschwerden eingereicht wurden. Daher liegt die Vermutung nahe, dass ein Großteil der Fälle von Diskriminierung im Beschäftigungsbereich und im Wohnungswesen nicht gemeldet wird. Wie schon in früheren Jahren haben sich auch 2006 Diskriminierungstests im Beschäftigungsbereich und im Wohnungswesen als wirksame Forschungsmethoden erwiesen, mit denen die Öffentlichkeit auf das Problem der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft aufmerksam gemacht wurde.

- Die Europäische Kommission sollte weitere zuverlässige, objektive und kostengünstige Forschungsmethoden im Zusammenhang mit Diskriminierungstests auf EU-Ebene fördern, um die Vergleichbarkeit zu verbessern.
- Die Mitgliedstaaten sind aufgefordert, umfassendere und systematischere Diskriminierungstests (oder „Situationstests“) einzuführen, um das Ausmaß und die Mechanismen der Diskriminierung im Beschäftigungsbereich und im Wohnungswesen besser beurteilen und die offiziellen Daten mit Nachweisen für Diskriminierung ergänzen zu können.

Im Jahr 2006 gab es Fälle, in denen die Ergebnisse solcher Diskriminierungstests, die entweder von Privatpersonen oder Nichtregierungsorganisationen durchgeführt worden waren, erfolgreich in Gerichtsverfahren verwendet wurden, um Diskriminierung nachzuweisen.

- Die Mitgliedstaaten sollten gewährleisten, dass Nachweise aus *redlich* durchgeführten Diskriminierungstests vor Gericht in Fällen von Diskriminierung anerkannt werden, und gegebenenfalls ihre Gesetze ändern. Die Nichtregierungsorganisationen sollten bei der Anwendung dieser Methoden zur Unterstützung der Diskriminierungsopfer Hilfestellung erhalten.

## Die Roma und ihre Wohnsituation

Die Roma-Gemeinschaft ist am stärksten von schlechten Wohnverhältnissen betroffen und regelmäßig Opfer von Vertreibung und Zwangsumsiedlung. Im Laufe des Jahres 2006 wurden Informationen zusammengetragen, die belegen, dass die Zahl der Vertreibungen keineswegs rückläufig ist. In einigen Fällen haben internationale Organisationen sogar eindeutige Menschenrechtsverletzungen festgestellt.

- Die Europäische Kommission sollte die weite Verbreitung von Initiativen für „bewährte Praktiken“ zur Bekämpfung von Diskriminierung der Roma im Wohnungswesen, die in einigen Mitgliedstaaten ins Leben gerufen wurden, fördern (ein Beispiel ist in Abschnitt 4.4.1 enthalten).
- Die Mitgliedstaaten sind dringend aufgefordert, Maßnahmen zur Umsiedlung von Bürgern mit Roma-Hintergrund nur dann zu ergreifen, wenn die Möglichkeit der Legalisierung und der Unterbringung in einer neuen Wohnung vor Ort nicht besteht.
- Die Mitgliedstaaten sind aufgefordert, den örtlichen Behörden bewusst zu machen, dass sie für die Sensibilisierung der örtlichen Bevölkerung hinsichtlich der Bürgerrechte der Roma insbesondere im Zusammenhang mit dem Wohnungswesen verantwortlich sind.

## Uneingeschränkter Zugang zu Bildung und integrierte Schulbildung

Freier Zugang zu Bildung beinhaltet sowohl das Recht auf Bildung als auch die Bildungsverpflichtung. Darüber hinaus müssen die notwendigen Mittel bereitgestellt werden, damit alle Schüler, auch Asylsuchende und Personen ohne legale Aufenthaltsberechtigung, die Möglichkeit haben, ihr Recht in Anspruch zu nehmen (und ihrer Verpflichtung nachzukommen). Im Kapitel über das Bildungswesen wird eine Reihe von Bildungshindernissen beschrieben.

- Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass Migranten und ethnische Minderheiten einen uneingeschränkten Zugang zu Bildung erhalten und ihnen die Mittel zur Verfügung gestellt werden, die ihnen die gleichberechtigte Teilnahme an Bildungsmaßnahmen ermöglichen. Insbesondere die Kinder von Asylsuchenden, die in Internierungslagern untergebracht sind, sollten die Möglichkeit erhalten, entweder in den Lagern selbst oder in deren Nähe an Bildungsmaßnahmen teilzunehmen. Außerdem sollten die Mitgliedstaaten gewährleisten, dass die Schulbehörden nicht verpflichtet sind, den Behörden Informationen über den rechtlichen Status der Schüler mit Migrationshintergrund zu melden.

Jede indirekte Form der Ausgrenzung verschärft die Unterschiede im Bildungsniveau von Minderheitengruppen, insbesondere der Roma und Fahrenden, und der Mehrheitsbevölkerung.

- Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass Vorbereitungsklassen, in denen Schüler je nach Sprachkenntnissen getrennt sind, kurzfristig angelegt und auf die möglichst schnelle Integration der Schüler mit Migrations- und Minderheitenhintergrund in die regulären Klassen ausgerichtet sind.

Aus Forschungsergebnissen geht hervor, dass sich integrativere Schulsysteme vorteilhaft auf die Chancengleichheit von Kindern mit Migrations- und Minderheitenhintergrund, die oft niedrigen Schultypen zugewiesen werden, auswirken könnten.

- Einige Mitgliedstaaten könnten sich ein Beispiel an anderen Mitgliedstaaten nehmen, die über integrativere Schulsysteme verfügen und den Kindern mit Migrations- und Minderheitenhintergrund damit größere Chancengleichheit bieten.
- Mitgliedstaaten mit weniger flexiblen und stark differenzierenden Schulsystemen sollten besondere Strategien entwickeln, die eine Zuweisung der Kinder mit Migrations- und Minderheitenhintergrund zu niedrigeren Schultypen, aus denen sie nur schwer wechseln können, vermeiden. Denn durch eine solche Zuweisung würden die Kinder frühzeitig benachteiligt.

## Interkulturelle Bildung und Sprachförderung

Im Jahr 2006 gab es in mehreren Mitgliedstaaten Hinweise darauf, dass die kulturelle Vielfalt im Bildungswesen verstärkt gefördert wurde. Einige Mitgliedstaaten haben begonnen, ihre Bildungssysteme interkultureller zu gestalten und mit antirassistischen Komponenten zu versehen.

- Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass die Themen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in den nationalen Lehrplänen und Schulbüchern enthalten sind.
- Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass die Schulbehörden den Kindern mit Migrationshintergrund die Möglichkeit geben, ihre Muttersprache in der Schule zu lernen.<sup>504</sup>

---

<sup>504</sup> In Bezug auf die Kinder von Wanderarbeitnehmern, die Staatsangehörige eines anderen Mitgliedstaats sind, bestimmt die Richtlinie 77/486/EWG des Rates vom 25. Juli 1977 über die schulische Betreuung der Kinder von Wanderarbeitnehmern, dass die Mitgliedstaaten den betreffenden Kindern einen kostenlosen Unterricht in der Amtssprache des Aufnahmestaats bieten und die Unterweisung in der Muttersprache fördern müssen ([http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31977L0486:DE:NOT \[26.6.2007\]](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31977L0486:DE:NOT [26.6.2007])).

- Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass Migranten und insbesondere jungen Migranten mehr kostenlose Sprachkurse und Unterstützung zur Verfügung gestellt werden, um ihre Integration in die Aufnahmegesellschaft zu erleichtern und ihre Beschäftigungsmöglichkeiten zu verbessern.
- Die Mitgliedstaaten könnten die Möglichkeit von Initiativen zur Erhöhung der Zahl der Lehrkräfte mit Migrations- oder Minderheitenhintergrund in Betracht ziehen.

## Rassistisch motivierte Gewalt- und Straftaten

Rechtliche und politische Entwicklungen in der Europäischen Union zur Bekämpfung rassistisch motivierter Straftaten weisen darauf hin, dass Rassismus zunehmend als Problem erkannt wird. Dennoch haben die meisten Mitgliedstaaten immer noch kein umfassendes offizielles System zur Erfassung von Strafverfolgungsdaten.

- Die Europäische Kommission sollte den Austausch von Informationen über „bewährte Praktiken“ zur Bekämpfung rassistisch motivierter Gewalt- und Straftaten zwischen den Mitgliedstaaten aktiv fördern. Die Mitgliedstaaten sollten dabei von den progressiven und innovativen Praktiken anderer Mitgliedstaaten lernen, insbesondere von solchen Praktiken, die die Auswirkungen von Straftaten auf Opfer und gefährdete Gemeinschaften anerkennen.
- Die Mitgliedstaaten sind aufgefordert, Mechanismen für die wirksame Erfassung und Bearbeitung von Berichten über Gewaltanwendung und Machtmissbrauch von Staatsbediensteten – Einwanderungs-, Grenz-, Zoll- und Strafverfolgungsbeamte – gegen gefährdete Minderheiten zu entwickeln.
- Die Mitgliedstaaten sollten dafür Sorge tragen, dass bei der strafrechtlichen Verfolgung von rassistisch motivierten Gewalt- und Straftaten die besonderen Belange und Rechte der Opfer von Rassismus in den Vordergrund gestellt werden. In diesem Zusammenhang kann ein gemeinsames Vorgehen der Strafverfolgungsbehörden und der Organisationen der Zivilgesellschaft Vorteile bringen.
- Die Mitgliedstaaten sind aufgefordert, die Arbeit der Nichtregierungsorganisationen aufmerksam zu verfolgen, die Nachweise für rassistisch motivierte Gewalt- und Straftaten erbringen und Trends in Bezug auf die Erscheinungsformen von Rassismus aufdecken können, die der Staat andernfalls möglicherweise gar nicht erkennen würde.

# Anhang

## Methodik des Berichts

Die in diesem Bericht vorgelegten Erkenntnisse sind das Ergebnis einer kontinuierlichen Datenerhebung durch die 27 nationalen Anlaufstellen (National Focal Points, NFPs) des RAXEN-Netzes der FRA. Jeder Mitgliedstaat verfügt über eine nationale Anlaufstelle, die für die Datenerhebung im Rahmen gemeinsamer Rubriken in jedem der fünf Themenbereiche verantwortlich ist. Die nationalen Anlaufstellen sind normalerweise ein Zusammenschluss aus Einrichtungen wie Nichtregierungsorganisationen zur Bekämpfung von Rassismus, Hochschulforschungszentren, Instituten für Menschenrechte und regierungsnahen Organisationen. Die nationalen Anlaufstellen sind aufgefordert, in Übereinstimmung mit bestimmten und allgemeinen Richtlinien Informationen zu sammeln. Jede nationale Anlaufstelle erstellt einen nationalen Datenerhebungsbericht.<sup>505</sup> Anhand der Informationen in diesen nationalen Datenerhebungsberichten stellt die FRA die Themenbereiche (Kapitel) des Berichts zusammen.

Die folgenden 27 nationalen Anlaufstellen haben Informationen für diesen Bericht bereitgestellt:

<b>Österreich</b>	Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte – Forschungsverein (BIM-FV) in Zusammenarbeit mit dem Institut für Sprachwissenschaft (Universität Wien) und dem Institut für Konfliktforschung (IKF), Wien <a href="http://www.univie.ac.at/bim/php/focalpoint">http://www.univie.ac.at/bim/php/focalpoint</a>
<b>Belgien</b>	Zentrum für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung (CEOOR), Brüssel <a href="http://www.diversiteit.be">http://www.diversiteit.be</a>
<b>Bulgarien</b>	Project 1 EOOD, Sofia <a href="http://www.csd.bg">http://www.csd.bg</a>
<b>Zypern</b>	Zyprisches Arbeitsinstitut (INEK-PEO), Nikosia <a href="http://www.inek.org.cy">http://www.inek.org.cy</a>
<b>Tschechische Republik</b>	Menschen in Not, Prag <a href="http://clovekvtisni.cz">http://clovekvtisni.cz</a>
<b>Dänemark</b>	Dokumentations- und Beratungszentrum für Rassendiskriminierung, Kopenhagen <a href="http://www.drcenter.dk">http://www.drcenter.dk</a>
<b>Estland</b>	Gesetzliches Informationszentrum für Menschenrechte (LICHHR), Tallinn <a href="http://www.lichr.ee">http://www.lichr.ee</a>

<sup>505</sup> Die Richtigkeit der Informationen in den nationalen Datenerhebungsberichten wird von den Verbindungsbeamten der Regierungen der einzelnen Mitgliedstaaten geprüft.

<b>Finnland</b>	Finnische Liga für Menschenrechte, Helsinki <a href="http://www.ihmisoikeusliitto.fi">http://www.ihmisoikeusliitto.fi</a>
<b>Frankreich</b>	Centre d'Etudes des Discriminations, du Racisme et de l'Antisémitisme (CEDRA), Paris <a href="http://www.commission-droits-homme.fr/binInfoGeneFr/affichageDepeche.cfm?ildDepeche=145">http://www.commission-droits-homme.fr/binInfoGeneFr/affichageDepeche.cfm?ildDepeche=145</a>
<b>Deutschland</b>	Europäisches Forum für Migrationsstudien (efms), Bamberg <a href="http://www.efms.de">http://www.efms.de</a>
<b>Griechenland</b>	Antigone – Informations- und Dokumentationszentrum, Athen <a href="http://www.antigone.gr">http://www.antigone.gr</a>
<b>Ungarn</b>	Zentrum für Migrations- und Flüchtlingsstudien, Institut für ethnische und Minderheitenstudien der ungarischen Akademie der Wissenschaften (CMRS), Budapest, in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Soziales und Arbeit und dem Hungarian Helsinki Committee <a href="http://www.mtaki.hu">http://www.mtaki.hu</a>
<b>Irland</b>	Equality Authority (EA, Gleichstellungsbehörde) und National Consultative Committee on Racism and Interculturalism (NCCRI, Nationaler Beratungsausschuss für Rassismus und interkulturelle Angelegenheiten), Dublin <a href="http://www.equality.ie/">http://www.equality.ie/</a>
<b>Italien</b>	Zusammenarbeit für die Entwicklung von Schwellenländern (COSPE), Florenz <a href="http://www.cospe.it">http://www.cospe.it</a>
<b>Lettland</b>	Lettisches Zentrum für Menschenrechte, Riga <a href="http://www.humanrights.org.lv">http://www.humanrights.org.lv</a>
<b>Litauen</b>	Zentrum für ethnische Studien – Institut für Sozialforschung, Vilnius <a href="http://www.ces.lt">http://www.ces.lt</a>
<b>Luxemburg</b>	Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques/International Networks for Studies in Technology, Environment, Alternatives, Development (CEPS/INSTEAD, Institut für Bevölkerungs- und Armutsforschung, Wirtschafts- und Sozialpolitik/Internationales Forschungsnetz für Technologie, Umwelt, Alternativen und Entwicklung), Differdange <a href="http://www.ceps.lu">http://www.ceps.lu</a>
<b>Malta</b>	Jesuit Centre for Faith and Justice (JCFJ), Jesuitisches Zentrum für Glaube und Gerechtigkeit, Valletta <a href="http://www.jesuit.org.mt">http://www.jesuit.org.mt</a>
<b>Niederlande</b>	Niederländische Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (DUMC), Amsterdam <a href="http://www.art1.nl">http://www.art1.nl</a>
<b>Polen</b>	Helsinki Foundation for Human Rights (HFHR, Helsinki-Stiftung für Menschenrechte), Warschau <a href="http://www.hfhrpol.waw.pl">http://www.hfhrpol.waw.pl</a>
<b>Portugal</b>	Numena – Forschungszentrum für Human- und Sozialwissenschaften, Lissabon <a href="http://www.numena.org.pt">http://www.numena.org.pt</a>

<b>Rumänien</b>	Zentrum für rechtliche Ressourcen, Bukarest <a href="http://www.crj.ro">http://www.crj.ro</a>
<b>Slowakei</b>	Menschen gegen Rassismus, Bratislava <a href="http://www.rasizmus.sk">http://www.rasizmus.sk</a>
<b>Slowenien</b>	Friedensinstitut, Institut für zeitgenössische Sozial- und Politikforschung, Ljubljana <a href="http://www.mirovni-institut.si">http://www.mirovni-institut.si</a>
<b>Spanien</b>	Bewegung für Frieden, Abrüstung und Freiheit (MPDL), Madrid <a href="http://www.mpdl.org">http://www.mpdl.org</a>
<b>Schweden</b>	Stiftung Expo, Stockholm <a href="http://www.expo.se/">http://www.expo.se/</a>
<b>Vereinigtes Königreich</b>	Centre for Rights, Equality and Diversity (Zentrum für Rechte, Gleichheit und Vielfalt), Universität Warwick <a href="http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/sociology/research/raxen/">http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/sociology/research/raxen/</a>





Agentur der Europäischen Union für Grundrechte

**Bericht über Rassismus und Fremdenfeindlichkeit  
in den Mitgliedstaaten der EU**

**FRA 2007**

Entwurf und Satz: red hot 'n' cool, Wien

Budapest, Druckerei: Elanders Hungary Kft.

2007 – 200 Seiten – 21 x 29,7 cm

ISBN-13: 978-92-9192-024-2

Zahlreiche Informationen über die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte sind im Internet verfügbar. Diese Informationen können über die Webseite der FRA abgerufen werden (<http://fra.europa.eu>).

© Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, 2007

Nachdruck – ausgenommen zu gewerblichen Zwecken – mit Quellenangabe ist gestattet.



FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte  
A-1060 Wien, Rahtgasse 3  
Tel.: +43 1 580 30 - 0  
Fax: +43 1 580 30 - 693  
E-Mail: [information@fra.europa.eu](mailto:information@fra.europa.eu)  
<http://fra.europa.eu>

