

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA)
MEMO / 7. Mai 2010

**Die Auswirkungen der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne
Unterschied der Rasse
Ansichten von Gewerkschaften und Arbeitgebern in der
Europäischen Union
Stärkung des Grundrechtensystems in der Europäischen Union IV**

**„Wir brauchen einen Rechtsrahmen, um unsere Aufgaben in Bezug auf
Integration und Vielfalt zu erfüllen, eine Grundlage, die festlegt, dass
Diskriminierung verboten ist.“**

(Befragter Arbeitgeber, Österreich)

*„Dieser Bericht zeigt dass, obwohl die Richtlinie zur Rassengleichbehandlung
wegweisend ist, immer noch viel zu tun ist, um die Menschen über sie zu
informieren und sicherzustellen, dass sie ihr Berufsleben positiv beeinflusst.
Wenn die Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht mit der Richtlinie zur
Rassengleichbehandlung vertraut sind oder sich nicht für deren praktische
Umsetzung engagieren, leidet der Arbeitsplatz darunter.“*

Morten Kjaerum, FRA-Direktor

**Die Auswirkungen der Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne
Unterschied der Rasse in der Praxis**

Die [Richtlinie zur Rassengleichbehandlung \(2000/43/EG\)](#) bildet das Kernstück der EU-Rechtsvorschriften zur Bekämpfung der **Diskriminierung „aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft“**. Sie verhindert eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft in den Bereichen **Beschäftigung, Bildung, Sozialschutz, einschließlich sozialer Sicherheit und Gesundheit, sowie in Bezug auf den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, einschließlich von Wohnraum.**

Die Richtlinie zur Rassengleichbehandlung wurde im Jahr 2000 angenommen und sollte bis 2003 durch jeden Mitgliedstaat in nationales Recht umgesetzt werden (für die Mitgliedstaaten, die der EU 2004 bzw. 2007 beigetreten sind, galt ein etwas späterer Zeitpunkt). Die Richtlinie wurde von allen Mitgliedstaaten in nationales Recht umgesetzt, wenngleich in einigen Mitgliedstaaten Mängel bei der Umsetzung festgestellt wurden.¹

Die Richtlinie fordert die [Agentur für Grundrechte](#) auf, die [Europäische Kommission](#) bei der Erarbeitung ihres Berichts über die Auswirkungen der Richtlinie in der Praxis zu unterstützen.

¹ Siehe Kapitel 4.2.2 des Berichts

Der vorliegende Bericht ist der erste in einer Reihe von Berichten, die die Grundrechteagentur 2010 über die Auswirkungen der Richtlinie veröffentlicht. Er befasst sich speziell mit den **Ansichten europäischer Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften**² zu den Auswirkungen der Richtlinie **am Arbeitsplatz**. Es sind weitere Berichte geplant, die sich mit anderen Bereichen, auf die sich die Richtlinie erstreckt, wie Gesundheitsversorgung, Güter und Dienstleistungen sowie Wohnraum befassen werden.

Den in diesem Bericht enthaltenen Informationen liegen Befragungen von Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften zugrunde. In den 27 EU-Mitgliedstaaten wurden insgesamt 344 Vertreter dieser Organisationen persönlich befragt.

DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE

Die Richtlinie zur Rassengleichbehandlung bietet allen in der EU Schutz vor Diskriminierung

Nach Ansicht der Befragten sei es ein verbreiteter Irrglaube, dass die Richtlinie zur Rassengleichbehandlung nur Wanderarbeitnehmern Schutz bietet, obwohl sie sich tatsächlich auf alle in der EU erstreckt.

Es bleibt noch viel zu tun, um die jeweilige Zielgruppe (Opfer von Diskriminierung) ausreichend über die Richtlinie und Rechtsbehelfe wie Beschwerden bei Gleichbehandlungsstellen zu informieren.

Gewerkschaften und Arbeitgeber sollten bei der Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund der Rasse und der ethnischen Herkunft zusammenarbeiten

Die **Richtlinie zur Rassengleichbehandlung** fordert Gewerkschaften und Arbeitgeber auf, gemeinsam gegen Rassendiskriminierung am Arbeitsplatz vorzugehen (Artikel 11, Richtlinie zur Rassengleichbehandlung).

Die Befragten sahen in der Europäischen Union eine wichtige Quelle der Unterstützung für gemeinsame Aktionen gegen die Rassendiskriminierung.

Die Befragten halten die EU für eine wichtige Quelle der Unterstützung für gemeinsame Maßnahmen der Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen) sowie für Initiativen an einzelnen Arbeitsplätzen und mit der Zivilgesellschaft.

Überzeugungsarbeit für die Gleichbehandlung ethnischer Minderheiten schwieriger als für die Gleichstellung der Geschlechter

² Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen werden gemeinhin als Sozialpartner bezeichnet

Befragte Gewerkschaftsvertreter aus Frankreich und Dänemark stellten fest, dass **Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz besser angenommen werden als Maßnahmen zur Vermeidung von Rassendiskriminierung.**

„Die Arbeitgeberorganisationen wollten zu dieser Problematik keine Vereinbarungen schließen. ...In Bezug auf gleichen Lohn ist das einfacher, aber bei diesen [anderen] Fragen kann es schwierig werden, sich zu einigen.“
(Befragter Gewerkschaftsvertreter, Dänemark)

Die Diskriminierung der Roma wird oft nicht als Rassendiskriminierung verstanden

So wie alle ethnischen Minderheiten werden die Roma durch die Richtlinie und die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften zu ihrer Umsetzung vor Diskriminierung geschützt. Doch damit die Roma wirklich gleichberechtigt sind, muss sich eine Veränderung in der öffentlichen Wahrnehmung vollziehen, vor allem auch bei Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen.

Viele Befragte von Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften sehen die Diskriminierung von Roma aus Gründen der Rasse nicht als solche an.

„Das Problem in Litauen mit der ‚Spezies Roma‘, wie wir sie hier nennen, besteht darin, dass sie einfach nicht arbeiten wollen. Sie wollen nicht arbeiten; sie wollen nicht lernen; sie wollen sich nicht an die Gesetze des Landes halten.“

(Befragter einer Arbeitgeberorganisation, Litauen)

„Wir stoßen hier in Litauen kaum auf Diskriminierung.“ (...) „Was die Zigeuner angeht, so sind unsere Arbeitgeber nicht an Arbeitskräften interessiert, die Zigeuner sind.“

(Befragter Gewerkschaftsvertreter, Litauen)

Unterschiedlicher Bekanntheitsgrad der Richtlinie

Bei Vertretern von Gewerkschaften war die Richtlinie im Allgemeinen besser bekannt als bei Befragten von Arbeitgeberorganisationen.

Es bestand ein deutlicher Unterschied zwischen dem Bekanntheitsgrad der Richtlinie bei Befragten von Gewerkschaften und Befragten von Arbeitgeberorganisationen. Während sich die Gewerkschaften mit der Richtlinie und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften zu deren Umsetzung besser auskannten, waren Arbeitgeber generell weniger gut mit Antidiskriminierungsregelungen vertraut und reagierten auf diese Regelungen eher zurückhaltend.

Bekanntheitsgrad bei Befragten aus den EU15³ im Allgemeinen höher als bei Befragten aus den meisten der EU12⁴.

Hinsichtlich des Bekanntheitsgrades der Richtlinie und der Antidiskriminierungspraxis am Arbeitsplatz bestanden deutliche Unterschiede zwischen den Befragten aus den EU15 und jenen aus den EU12.

Viele der Befragten aus den EU15 waren an der Erarbeitung der Richtlinie beteiligt. Zudem sind die Befragten aus den EU15-Mitgliedstaaten mit den sozialen Prozessen und Rechtsvorschriften der EU besser und länger vertraut als jene aus den neuen Mitgliedstaaten. Insgesamt stellt das Diversitätsmanagement in den EU12 ein neues Konzept dar.

„Die Antidiskriminierungsgesetzgebung der EU wird als etwas angesehen, das dem Land von außen aufgezwungen wird und nicht wesentlich ist.“

(Befragter Gewerkschaftsvertreter, Lettland)

„Vielleicht besteht ein Zusammenhang zwischen den Faktoren, die zur Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft beitragen, und unserer nationalen Identität, der Geschichte der Demokratie, den Regierungsformen. Das hängt damit zusammen, dass wir über einen langen Zeitraum ein geschlossenes System waren, in dem viele Formen des Schutzes des Einzelnen nicht existierten.“

(Befragter einer Arbeitgeberorganisation, Bulgarien)

Geringerer Bekanntheitsgrad auf den unteren Ebenen einer Organisation

Viele Befragte brachten zum Ausdruck, dass zwar die Vertreter an der Spitze von Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen möglicherweise mit der Richtlinie vertraut sind, dass dies jedoch für zahlreiche Arbeitnehmer und Gewerkschaftsmitglieder nicht gilt. Es wurde auf mangelnde Kenntnis der Regelungen bei jenen verwiesen, die durch die Richtlinie geschützt werden sollen.

„Zwar wurden nationale Abkommen unterzeichnet, wir wissen aber, dass sie herzlich wenig bringen, wenn sie nicht von den Menschen vor Ort genutzt werden. Entweder wurde in den Organisationen, Gewerkschaften oder bei den Arbeitgebern zu wenig Überzeugungsarbeit geleistet, oder sie wurden nicht den Erfordernissen angepasst.“

(Befragter Gewerkschaftsvertreter, Frankreich)

³ 15 EU-MS vor der Erweiterung von 2004 (Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal, Schweden, Spanien und Vereinigtes Königreich).

⁴ 12 neue Mitgliedstaaten, von denen zehn der EU 2004 beigetreten sind (Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn und Zypern) – die bisweilen auch als NMS10 bezeichnet werden – und die verbleibenden zwei 2007 (Bulgarien und Rumänien).

Weitere Informationen zum Bekanntheitsgrad der eigenen Rechte bei Zuwanderern und ethnischen Bevölkerungsgruppen in der EU siehe „Dritter EU-MIDIS Bericht der Reihe *Daten kurz gefasst: Rechtsbewusstsein und Gleichbehandlungsstellen – Stärkung des Grundrechtessystems in der Europäischen Union III*“.

Macht der Gewerkschaften gemindert

Nach Ansicht von Befragten aus dem Vereinigten Königreich und Zypern könnte der Rückgriff auf Rechtsmittel für einzelne Fälle von Rassendiskriminierung auch dazu führen, dass kollektive Maßnahmen an Bedeutung verlieren.

„Probleme im Bereich der Rassendiskriminierung werden jetzt vor allem im Einzelfall und nicht im Rahmen von Tarifverhandlungen behandelt. ...Die Hauptarbeit wird offenbar von Anwälten geleistet...[und] zwischen schwarzen Arbeitnehmern und ihren Gewerkschaften kommt es zu Spannungen.“

(Befragter Gewerkschaftsvertreter, VK)

Befugnisse und Unabhängigkeit von Gleichbehandlungsstellen in Frage gestellt

Die [Richtlinie zur Rassengleichbehandlung](#) sieht in jedem Mitgliedstaat die Einrichtung von **Gleichbehandlungsstellen vor, die die Gleichbehandlung fördern**. Eine ihrer Hauptaufgaben besteht darin, Opfer von Diskriminierung zu unterstützen, um ihnen den Zugang zum Rechtssystem zu erleichtern.

Die Sozialpartner äußerten sich oft kritisch über die Arbeit von Gleichbehandlungsstellen

Nach Ansicht von Befragten aus Deutschland, dem Vereinigten Königreich und Zypern stellen die Gleichbehandlungsstellen noch keine geeigneten Mittel bei der Formulierung von Beschwerden über Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft am Arbeitsplatz und für die Erzielung befriedigender Ergebnisse dar.

Von den Befragten wurden die Befugnisse und die Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsstellen in Frage gestellt.

„Wir brauchen eine unabhängige Einrichtung ... Sie sollte nicht im Auftrag der Regierung arbeiten, sondern unabhängig sein.“

(Befragter Gewerkschaftsvertreter, Deutschland)

„Die neue Behörde hat keinen Biss.“

(Befragter Gewerkschaftsvertreter, VK)

Anmerkungen für die Redaktion

Die Untersuchung erstreckte sich auf alle 27 Mitgliedstaaten der EU.

In jedem Land wurden von nationalen Sachverständigen folgende Teilnehmer befragt:

Einzelne Arbeitgeber,

Arbeitgeberverbände auf nationaler und regionaler Ebene,

Gewerkschaften auf nationaler und regionaler Ebene,

Gewerkschaftsdachverbände und Gewerkschaftsverbände,

nationale Gleichbehandlungsstellen sowie

Nichtregierungsorganisationen, die die Diskriminierung am Arbeitsplatz bekämpfen, in

Deutschland, Frankreich, Griechenland, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, den

Niederlanden, Polen, Rumänien, Spanien, der Tschechischen Republik und auf der Ebene

der EU.

Zur bestmöglichen Erfassung der Problematik wurden in den meisten Ländern Vertreter der Spitzenorganisationen (Dachorganisationen) von Arbeitgebern und Gewerkschaften sowie Vertreter von Arbeitgebern und Gewerkschaften befragt, deren Arbeitnehmerschaft bzw. deren Mitglieder sich zu einem beträchtlichen Teil aus Vertretern ethnischer Minderheiten oder Arbeitsmigranten zusammensetzen.

Dieser Bericht ist Teil einer Berichtsreihe der Agentur für Grundrechte mit dem Titel **Stärkung des Grundrechtessystems in der Europäischen Union**. Diese fortlaufende Reihe befasst sich mit den Verfahren, die zur Bekämpfung von Verstößen gegen die Grundrechte in der EU verfügbar sind, stellt gute Beispiele aus der Praxis vor und gibt Empfehlungen zu Bereichen, in denen Verbesserungen stattfinden sollten.

Weitere Berichte dieser Reihe:

Nationale Menschenrechtsinstitutionen in den EU-Mitgliedstaaten
Stärkung des Grundrechtessystems in der Europäischen Union I

Datenschutz in der Europäischen Union: Die Rolle der nationalen Datenschutzbehörden
Stärkung des Grundrechtessystems in der Europäischen Union II

Dritter EU-MIDIS-Bericht der Reihe „Daten kurz gefasst“ – Rechtsbewusstsein und Gleichbehandlungsstellen – Stärkung des Grundrechtessystems in der Europäischen Union III

Weitere Informationen erhalten Sie beim FRA-Medienteam:

E-Mail: media@fra.europa.eu

Tel.: +43 1 58030-642

Mobil: +43 664 8858 1511 (Blanca Tapia)

Alle Berichte der FRA sind auf der Website www.fra.europa.eu verfügbar.