

# Vielfalt und Gleichheit für Europa

Jahresbericht 2001

DE

Die im Jahresbericht verwendeten Bezeichnungen wie Migrant, Arbeitnehmer, Einwanderer usw. sind jeweils geschlechtsneutral zu verstehen. Aus sprachlichen Gründen, insbesondere zur besseren Lesbarkeit, wurde auf die Formulierung in weiblicher und männlicher Form verzichtet.

# Jahresbericht 2001

November 2002





# INHALT

<b>Vorwort</b> .....	<b>11</b>
des Vorsitzenden Herrn Bob Purkiss und der Direktorin Frau Beate Winkler	
<b>TEIL 1 Die Lage in den Mitgliedstaaten</b>	
<b>1. Zusammenfassung</b> .....	<b>14</b>
1.1 Zusammenfassung.....	14
1.1.1 Rassismus und Fremdenfeindlichkeit aus einer umfassenderen Perspektive .....	14
1.1.2 Migranten, Minderheiten und Drittstaatsangehörige im Beschäftigungsbereich .....	15
1.1.3 Diskriminierende Handlungen auf dem Arbeitsmarkt/im Beschäftigungsbereich .....	17
1.1.4 Antidiskriminierung, Integration und andere bewährte Praktiken für Vielfalt im Beschäftigungsbereich .....	18
<b>2. Rassismus und fremdenfeindlichkeit aus einer umfassenderen perspektive</b> .....	<b>21</b>
<b>2.1 Ursachen und Herausforderungen</b> .....	<b>21</b>
2.1.1 Soziale Konflikte.....	22
2.1.2 Globalisierung und Orientierungslosigkeit .....	22
2.1.3 Zugehörigkeit und Ausgrenzung .....	22
2.1.4 Die Diskussion über die multikulturelle Gesellschaft .....	23
2.1.5 Kulturelle Vielfalt und Menschenrechte .....	23
2.1.6 Angst vor dem Islam .....	24
2.1.7 Unangemessener Umgang mit Unsicherheit und Angst.....	24
2.1.8 Schuldzuweisung an Minderheiten.....	24
2.1.9 Die Medien .....	25
2.1.10 Politische Herausforderungen und Defizite .....	26
2.1.11 Beispiele für politische Defizite:.....	26
2.1.12 Die Herausforderung der Politikgestaltung.....	27
<b>3 Die Beschäftigungslage</b> .....	<b>29</b>
<b>3.1 Einleitung</b> .....	<b>29</b>
<b>3.2 Belgien</b> .....	<b>31</b>
3.2.1 Migranten und Minderheiten im Arbeitsmarkt.....	31
3.2.2 Politische Maßnahmen zur Integration der Zuwanderer in den Arbeitsmarkt .....	31
3.2.3 Akte rassistischer und ethnischer Diskriminierung im Beschäftigungsbereich .....	32
3.2.4 Bewährte Praktiken zur Unterstützung der Vielfalt .....	32
<b>3.3 Dänemark</b> .....	<b>34</b>
3.3.1 Migranten und Minderheiten im Arbeitsmarkt.....	34

3.3.2	Politische Maßnahmen zur Integration der Zuwanderer in den Arbeitsmarkt .....	34
3.3.3	Akte rassistischer und ethnischer Diskriminierung im Beschäftigungsbereich .....	35
3.3.4	Bewährte Praktiken zur Unterstützung der Vielfalt .....	36
<b>3.4</b>	<b>Deutschland</b> .....	<b>38</b>
3.4.1	Migranten und Minderheiten im Arbeitsmarkt.....	38
3.4.2	Politische Maßnahmen zur Integration der Zuwanderer in den Arbeitsmarkt .....	39
3.4.3	Akte rassistischer und ethnischer Diskriminierung im Beschäftigungsbereich .....	40
3.4.4	Bewährte Praktiken zur Unterstützung der Vielfalt .....	40
<b>3.5</b>	<b>Griechenland</b> .....	<b>41</b>
3.5.1	Migranten und Minderheiten im Arbeitsmarkt.....	41
3.5.2	Politische Maßnahmen zur Integration der Zuwanderer in den Arbeitsmarkt .....	42
3.5.3	Akte rassistischer und ethnischer Diskriminierung im Beschäftigungsbereich .....	43
3.5.4	Bewährte Praktiken zur Unterstützung der Vielfalt .....	43
<b>3.6</b>	<b>Spanien</b> .....	<b>44</b>
3.6.1	Migranten und Minderheiten im Arbeitsmarkt.....	44
3.6.2	Politische Maßnahmen zur Integration der Zuwanderer in den Arbeitsmarkt .....	44
3.6.3	Akte rassistischer und ethnischer Diskriminierung im Beschäftigungsbereich .....	45
3.6.4	Bewährte Praktiken zur Unterstützung der Vielfalt .....	45
<b>3.7</b>	<b>Frankreich</b> .....	<b>45</b>
3.7.1	Migranten und Minderheiten im Arbeitsmarkt.....	45
3.7.2	Politische Maßnahmen zur Integration der Zuwanderer in den Arbeitsmarkt .....	47
3.7.3	Akte rassistischer und ethnischer Diskriminierung im Beschäftigungsbereich .....	48
3.7.4	Bewährte Praktiken zur Unterstützung der Vielfalt .....	48
<b>3.8</b>	<b>Irland</b> .....	<b>49</b>
3.8.1	Migranten und Minderheiten im Arbeitsmarkt.....	49
3.8.2	Politische Maßnahmen zur Integration der Zuwanderer in den Arbeitsmarkt .....	50
3.8.3	Akte rassistischer und ethnischer Diskriminierung im Beschäftigungsbereich .....	51
3.8.4	Bewährte Praktiken zur Unterstützung der Vielfalt .....	52
<b>3.9</b>	<b>Italien</b> .....	<b>52</b>
3.9.1	Migranten und Minderheiten im Beschäftigungsbereich.....	52
3.9.2	Politische Maßnahmen zur Integration von Migranten im Beschäftigungsbereich .....	54
3.9.3	Akte rassistischer und ethnischer Diskriminierung im Beschäftigungsbereich .....	56
3.9.4	Bewährte Praktiken für die Unterstützung kultureller Vielfalt.....	56
<b>3.10</b>	<b>Luxemburg</b> .....	<b>58</b>
3.10.1	Migranten und Minderheiten im Beschäftigungsbereich.....	58
3.10.2	Politische Maßnahmen zur Integration von Migranten im Beschäftigungsbereich .....	59
3.10.3	Akte rassistischer und ethnischer Diskriminierung im Beschäftigungsbereich .....	59
3.10.4	Bewährte Praktiken für die Unterstützung kultureller Vielfalt.....	60
<b>3.11</b>	<b>Niederlande</b> .....	<b>60</b>
3.11.1	Migranten und Minderheiten im Beschäftigungsbereich.....	60
3.11.2	Politik zur Integration von Migranten im Beschäftigungsbereich .....	61
3.11.3	Akte rassistischer und ethnischer Diskriminierung im Beschäftigungsbereich .....	62
3.11.4	Bewährte Praktiken für die Unterstützung kultureller Vielfalt.....	62

<b>3.12</b>	<b>Österreich</b> .....	<b>63</b>
3.12.1	Migranten und Minderheiten im Beschäftigungsbereich.....	63
3.12.2	Politische Maßnahmen zur Integration von Migranten im Beschäftigungsbereich .....	64
3.12.3	Akte rassistischer und ethnischer Diskriminierung im Beschäftigungsbereich .....	65
3.12.4	Bewährte Praktiken für die Unterstützung kultureller Vielfalt.....	65
<b>3.13</b>	<b>Portugal</b> .....	<b>65</b>
3.13.1	Migranten und Minderheiten im Beschäftigungsbereich.....	65
3.13.2	Politik zur Integration von Migranten im Beschäftigungsbereich .....	67
3.13.3	Akte rassistischer und ethnischer Diskriminierung im Beschäftigungsbereich .....	68
3.13.4	Bewährte Praktiken für die Unterstützung kultureller Vielfalt.....	68
<b>3.14</b>	<b>Finnland</b> .....	<b>68</b>
3.14.1	Migranten und Minderheiten im Beschäftigungsbereich.....	68
3.14.2	Politische Maßnahmen zur Integration von Migranten im Beschäftigungsbereich .....	70
3.14.3	Akte rassistischer und ethnischer Diskriminierung im Beschäftigungsbereich .....	70
3.14.4	Bewährte Praktiken für die Unterstützung kultureller Vielfalt.....	71
<b>3.15</b>	<b>Schweden</b> .....	<b>72</b>
3.15.1	Migranten und Minderheiten im Beschäftigungsbereich.....	72
3.15.2	Politische Maßnahmen zur Integration von Migranten im Beschäftigungsbereich .....	73
3.15.3	Akte rassistischer und ethnischer Diskriminierung im Beschäftigungsbereich .....	74
3.15.4	Bewährte Praktiken für die Unterstützung kultureller Vielfalt.....	74
<b>3.16</b>	<b>Vereinigtes Königreich</b> .....	<b>75</b>
3.16.1	Migranten und Minderheiten im Beschäftigungsbereich.....	75
3.16.2	Politische Maßnahmen zur Integration von Migranten im Beschäftigungsbereich .....	78
3.16.3	Akte rassistischer und ethnischer Diskriminierung im Beschäftigungsbereich .....	79
3.16.4	Bewährte Praktiken für die Unterstützung kultureller Vielfalt.....	80
<b>3.17</b>	<b>Weitere Initiativen Bewährter Praktiken bei der Beschäftigung</b> .....	<b>81</b>
3.17.1	Dänemark: Die Website Jobsamtalen.dk .....	81
3.17.2	Deutschland: „Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten“ ....	82
3.17.3	Niederlande: Wet Samen .....	82
3.17.4	Portugal: e.plus – Mediation für Gleichbehandlung im Beschäftigungsbereich .....	83
3.17.5	Schweden: Ombudsmann gegen ethnische Diskriminierung bei der Beschäftigung.....	84
3.17.6	Kulturelle Vielfalt – dringend benötigte bewährte Praktiken am Arbeitsplatz.....	85
<b>3.18</b>	<b>Allgemeine schlussfolgerungen</b> .....	<b>86</b>
<b>4</b>	<b>ANHÄNGE</b> .....	<b>87</b>
<b>4.1</b>	<b>Die Eumc Datenbank</b> .....	<b>87</b>
<b>4.2</b>	<b>Organisationen und ihre Aktivitäten</b> .....	<b>88</b>

## TEIL II Aktivitäten der EUMC

<b>1</b>	<b>Wichtige einsatzspezifische Tätigkeiten.....</b>	<b>93</b>
<b>1.1</b>	<b>RAXEN.....</b>	<b>93</b>
1.1.1	Entwicklungen in 2001 (RAXEN2-Phase) .....	93
<b>1.2</b>	<b>Runde Tische.....</b>	<b>97</b>
1.2.1	Nationale Gespräche am runden Tisch in 2001 .....	97
1.2.2	Europäische Rundtischkonferenz 2001 .....	99
1.2.3	Workshop für runde Tische zur Interkulturellen Kompetenz.....	100
<b>1.3</b>	<b>Dokumentation und Bibliothek .....</b>	<b>100</b>
<b>1.4</b>	<b>Forschungsprojekte der EUMC.....</b>	<b>101</b>
1.4.1	Die Erfahrungen von Migranten mit Rassismus und Diskriminierung .....	101
1.4.2	Rassismus in ländlichen Gebieten .....	101
1.4.3	Training zur interkulturellen Kompetenz .....	102
<b>1.5</b>	<b>EUMC-Workshops.....</b>	<b>102</b>
1.5.1	Jahresbericht der EUMC .....	102
1.5.2	Gestaltung des EUMC-Archivs.....	102
1.5.3	Objektivität, Verlässlichkeit und Vergleichbarkeit der Daten .....	102
1.5.4	Training zur interkulturellen Kompetenz und zu Fragen der Vielfalt .....	103
1.5.5	Zusammenkunft der nationalen Anlaufstellen des RAXEN-Netzwerks.....	103
1.5.6	Nachlassende rassistisch motivierte Gewalt .....	103
1.5.7	Statistiken über rassistisch motivierte Gewalt .....	103
1.5.8	Kernfragen .....	103
1.5.9	Methodologie der Datenerfassung .....	104
1.5.10	Zweite Zusammenkunft der nationalen Anlaufstellen des RAXEN-Netzwerks .....	104
<b>1.6</b>	<b>Zusammenarbeit mit den EU-Institutionen und internationalen Organisationen .....</b>	<b>104</b>
1.6.1	Zusammenarbeit mit den EU-Institutionen .....	104
1.6.2	Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen .....	106
<b>1.7</b>	<b>Information, Öffentlichkeitsarbeit und Medien .....</b>	<b>107</b>
1.7.1	Medieninteresse.....	107
1.7.2	Teilnahme an Konferenzen .....	108
1.7.3	Jahresbericht.....	108
1.7.4	Sonstige Veröffentlichungen .....	108
1.7.5	Website .....	109
<b>2</b>	<b>Informationen zu Personal und Organisation der EUMC .....</b>	<b>110</b>
<b>2.1</b>	<b>Aktivitäten von Verwaltungsrat und Exekutivausschuss .....</b>	<b>110</b>
2.1.1	Sitzungen .....	110
2.1.2	Mitglieder von Verwaltungsrat und Exekutivausschuss.....	112
2.1.3	Informationen über das Personal .....	113
2.1.4	Interne Organisation.....	115
2.1.5	Haushalt- und Finanzangelegenheiten.....	116



# VORWORT

## des Vorsitzenden Herrn Bob Purkiss und der Direktorin Frau Beate Winkler

Die immer weiter fortschreitende Einheit der Europäischen Union fußt auf der Idee von einem einheitlichen Binnenmarkt, der für alle offen und zugänglich ist. Die Einheit zu schaffen, erfordert das Einreißen innerer Schranken sowie die Förderung der Mobilität der Menschen und den Austausch von Fähigkeiten innerhalb Europas. Gleichzeitig muss Europa gegenüber Menschen von außerhalb dieses reifenden Staatenbundes offen bleiben und sie willkommen heißen.

Um den einheitlichen Binnenmarkt stärken zu können, müssen wir untersuchen, in welchem Maß die Menschen in Europa von diesem Prozess profitieren. Die EUMC konzentrierte sich im Jahr 2001 auf diese Aufgabe und beobachtete, inwiefern der Zugang zu den europäischen Arbeitsmärkten möglich und die Chancengleichheit gewährleistet ist.

Wir kommen zu dem Schluss, dass Europa noch einen weiten Weg vor sich hat, bis die Arbeitsmärkte für alle offen und zugänglich sind. Weder der aufkommende einheitliche Binnenmarkt noch die Märkte der einzelnen Mitgliedstaaten haben dieses Ziel bisher erreicht. Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt und Diskriminierung am Arbeitsplatz sind in Europa weit verbreitet. Ethnische Minderheiten und Migranten sind häufiger arbeitslos, haben weniger sichere und schlechter bezahlte Arbeitsplätze, werden seltener befördert, haben schlechtere Arbeitsbedingungen und erfahren seltener einen sozialen Aufstieg als die Bevölkerungsmehrheit. Es scheint mehr Schranken als Offenheit und freien Zugang zu geben.

Die EUMC konnte allerdings auch große Fortschritte auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene feststellen. Die europäischen beschäftigungspolitischen Leitlinien sehen vor, dass die Mitgliedstaaten die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt bekämpfen müssen, und wir haben auf viele sinnvolle lokale und regionale Initiativen hingewiesen, die Gleichheit und Integration fördern sollen.

Die Beseitigung von Ungleichheit im Beschäftigungsbereich ist von wesentlicher Bedeutung, um die soziale Integration in anderen Bereichen der Gesellschaft zu erreichen. Beschäftigung, Wohnen und Bildung sind eng miteinander verknüpft: mit einem guten Arbeitsplatz kann man sich gutes Wohnen leisten, wodurch wiederum der Zugang zu guten Schulen möglich wird. Durch die Förderung von Gleichbehandlung am Arbeitsplatz kann ein insgesamt besserer Lebensstandard geschaffen werden.

Die nationalen Regierungen können sicherstellen, dass die öffentlichen Arbeitgeber mit gutem Beispiel vorangehen. Die Einstellung, Beförderung und Weiterbeschäftigung von Angestellten im öffentlichen Dienst sollte Prinzipien der Chancengleichheit unterliegen, und alle noch bestehenden Beschäftigungshindernisse müssen beseitigt werden.

Arbeitgeber und Gewerkschaften müssen ihren Teil dazu beitragen, diesen Fortschritt zu ermöglichen. Die Ergebnisse der EUMC zeigen, dass das Mitwirken der Sozialpartner ein wesentlicher Faktor dafür ist, das Bewusstsein zu wecken und die Standards zu verbessern, insbesondere dadurch, dass Verhaltensregeln vereinbart und eingehalten werden.

Die europäische Gesetzgebung wird sowohl staatlichen als auch privaten Arbeitgebern helfen, Verfahren anzuwenden, mit denen sie Gleichbehandlung herstellen und die kulturelle Vielfalt zu ihrem Vorteil nutzen können. Die Richtlinien gemäß Artikel 13 des Vertrags über die Europäische Union setzen einen gemeinsamen Standard für die Förderung der Gleichbehandlung. Wenn sie wirksam umgesetzt werden, wird dies positive Auswirkungen auf die Situation ethnischer Minderheiten und Migranten auf dem Arbeitsmarkt haben. Außerdem wird dies die EUMC unter anderem in die Lage versetzen, die auf diesem Gebiet erzielten Erfolge zu messen.

Neben der Situation auf dem Arbeitsmarkt hat die EUMC Akte von rassistisch motivierter Gewalt und Missbrauch nach den Anschlägen des 11. September sorgfältig beobachtet und dazu einen gesonderten Bericht veröffentlicht. So wurde das Bewusstsein über die Rechte und Bedürfnisse religiöser Minderheiten geschärft, die eine häufig vernachlässigte und marginalisierte Facette in der kulturellen Vielfalt Europas darstellen. Mit unseren Beobachtungsaktivitäten möchten wir dazu beitragen, Gleichheit für alle rassistischen, ethnischen und religiösen Gruppen herzustellen. Wir arbeiten an einem wahrhaft integrierten und geeinten Europa.

Die EUMC kann ihre Aufgaben nur dank des unermüdlichen Engagements ihres Verwaltungsrats, aller Mitarbeiter und Partner erfüllen. Wir sind dankbar für ihre engagierte Arbeit und zuversichtlich, dass wir gemeinsam echte Fortschritte im Kampf für Gleichbehandlung in Europa erzielen können.

# Teil I

## Die Lage in den Mitgliedstaaten

# 1. ZUSAMMENFASSUNG

## 1.1 ZUSAMMENFASSUNG

### 1.1.1 Rassismus und Fremdenfeindlichkeit aus einer umfassenderen Perspektive

Das Jahr 2001 wird noch viele Jahre mit dem 11. September und dem tragischen Anschlag in den Vereinigten Staaten in Verbindung gebracht werden. Eine Folge davon ist zunehmende Angst vor dem Islam und eine feindliche Einstellung gegenüber Muslimen in der EU<sup>1</sup>. Allgemeinere Formen von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit erfuhren neuen Auftrieb und stimulierten bereits vorhandene rassistische und fremdenfeindliche Einstellungen und Verhaltensweisen in Europa. Um den Rassismus und die Fremdenfeindlichkeit unserer Zeit zu erklären, müssen mehrere Aspekte berücksichtigt werden.

Gemäß der vorherrschenden Interpretation von Experten sind der gegenwärtige Rassismus, die Islam- und Fremdenfeindlichkeit und der Antisemitismus in Europa Resultat struktureller Veränderungen, die derzeit in der postindustriellen Gesellschaft stattfinden. Die sozioökonomischen Veränderungen in Europa werden begleitet von einer verhärteten öffentlichen Meinung gegenüber Asylsuchenden und einem Wandel des politischen Klimas gegenüber anerkannten Flüchtlingen und anderen dauerhaft niedergelassenen Migranten in den Aufnahmeländern.

Daher müssen die Ursachen für die zunehmende Fremdenfeindlichkeit auch im Zusammenhang mit einem allgemeinen Gefühl der Bedrohung der Gesellschaft gesehen werden. Migranten und Minderheiten dienen hier als „Sündenböcke“; dies ist ein Weg für den Einzelnen, seine Angst zu vertreiben. Die Rolle der Medien war in vielerlei Hinsicht kontraproduktiv und führte in einigen Fällen dazu, rassistische Haltungen zu verstärken anstatt zu bekämpfen. Die Darstellung von Migranten und Minderheiten in den Medien als „Probleme“ muss vermieden und die Darstellung der Kontakte zwischen der Mehrheit der Bevölkerung und den Minderheiten muss verbessert werden.

Einwanderung und soziale Harmonie sind Kernfragen für die europäischen Gesellschaften und Herausforderungen für die Regierungen. Es müssen sowohl kurz- als auch langfristige Konzepte und Strategien entwickelt werden, um die Integration von Migranten und Minderheiten in verschiedenen sozialen Bereichen zu fördern und zu erleichtern. Die Unterdrückung von Ängsten kann zu Aggressionen führen, die sich wiederum in Hass gegenüber Außenseitern, in Rassismus und Antisemitismus ausdrücken können. Wir müssen daher die sozialen und politischen Bedingungen analysieren und die persönlichen Fähigkeiten beim Umgang mit Ängsten und Konflikten entwickeln.

---

<sup>1</sup> Vgl. EUMC Summary Report on Islamophobia in the EU after 11 September 2001 (*EUMC-Kurzbericht zur Islamfeindlichkeit in der EU nach dem 11. September 2001*).

## 1.1.2 Migranten, Minderheiten und Drittstaatsangehörige im Beschäftigungsbereich

### Multinationale Arbeitskräfte in der EU

Der Beschäftigungsbereich in der Europäischen Union weist bei der Zusammensetzung der Arbeitskräfte eine auffallende Mischung von Nationalitäten auf. Die Zusammensetzung großer Migranten- und Minderheitengruppen in den 15 EU-Mitgliedstaaten spiegelt die Anziehungs- und Abstoßungsfaktoren der letzten Jahrzehnte wider: (i) Anwerbung von Arbeitskräften, (ii) die koloniale Vergangenheit, (iii) Kriege und Konflikte, (iv) Nähe zu Grenzen und (v) die gegenwärtigen Schwierigkeiten außerhalb der EU, die wachsende Bevölkerung mit Arbeitsplätzen zu versorgen.

Mehrere Nicht-EU-Nationalitäten bilden große Gruppen innerhalb der im Ausland geborenen Arbeitskräfte, z. B. Marokkaner und Algerier in Frankreich, Menschen aus Surinam, den Antillen und Aruba in den Niederlanden, die Palop (afrikanische Länder mit Portugiesisch als offizieller Sprache) in Portugal und Menschen aus Indien, Pakistan, Bangladesch und der Karibik im Vereinigten Königreich.

Einwanderer aus Nordafrika, insbesondere aus Marokko, bilden zudem große Gruppen in Belgien, Spanien, Italien und den Niederlanden; Türken stellen eine große Arbeitskräftegruppe in mehreren EU-Mitgliedstaaten wie Belgien, Dänemark, Deutschland, Griechenland, den Niederlanden und Österreich. Eine andere Einwanderergruppe, die in großer Zahl in verschiedenen Mitgliedstaaten vorkommt, kommen aus dem früheren Jugoslawien, besonders in Dänemark, Deutschland, Italien, Luxemburg, Österreich und Schweden. Andere Gruppen kommen in einzelnen EU-Mitgliedstaaten in großer Zahl vor, z. B. Albaner in Italien, Iraner in Schweden und Russen und Esten in Finnland.

### Unterschiede bei der Beschäftigung

Berichte aus den 15 EU-Mitgliedstaaten zeigen, dass es bei der Beschäftigung eine ethnische/rassische Trennung gibt. Die erste allgemeine Schlussfolgerung ist, dass Einwanderer und Minderheiten immer noch stark in Beschäftigungsbranchen mit starken jahreszeitlichen Schwankungen konzentriert sind, wie z. B. in der Dienstleistungsbranche, in der Landwirtschaft und der Industrie, während die Bevölkerungsmehrheit generell einen größeren Prozentsatz der Arbeitsplätze im oberen Einkommensbereich innehat und besser verdient als Einwanderer und Minderheiten.

Daneben gibt es im Bereich der gering qualifizierten und saisonalen Arbeitsplätze einen wachsenden Wettbewerb unter den bereits in der EU ansässigen Migrantengruppen und den neuankommenden Migranten aus Osteuropa. Das gilt insbesondere für Deutschland, Spanien, Irland, Österreich und Portugal. Die meisten Arbeitnehmer mit geringer Qualifikation aus Osteuropa gibt es in Deutschland und Österreich.

Die zweite allgemeine Schlussfolgerung steht im Zusammenhang mit der ersten und betrifft die Arbeitslosenquote, die bei Einwanderern und Minderheiten sehr viel höher ist als beim Bevölkerungsdurchschnitt. Das gilt insbesondere für kürzlich eingetroffene Migranten und Flüchtlinge.

Die Daten lassen darauf schließen, dass für Einwanderer in den EU-Mitgliedstaaten in der Regel eine doppelt so hohe Arbeitslosenquote gilt wie für Inländer, und dass dies im Fall von Einwanderern aus Ländern mit überwiegend muslimischer Bevölkerung noch übertroffen wird. Das gilt zum Beispiel für Türken in Deutschland, Albaner, Tunesier und Marokkaner in Italien, Iraner und Iraker in Finnland, Iraner in Schweden und Bangladescher im Vereinigten Königreich.

In diesem Zusammenhang muss erwähnt werden, dass in den vergangenen Jahren der Tatsache Aufmerksamkeit geschenkt wurde, dass im Ausland geborene Hochschulabsolventen oder Akademiker eine sehr viel geringere Beschäftigungsquote haben, was darauf hindeutet, dass in außereuropäischen Gebieten der Welt erworbene Qualifikationen nicht immer so anerkannt und geachtet werden wie in der EU erworbene, vergleichbare Qualifikationen.

Die Roma sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als andere Minderheiten- und Migrantengruppen, wie aus Griechenland und Spanien berichtet wird. Bei den Roma in Griechenland wurde ein Teufelskreis beobachtet, bei dem auf hohe Arbeitslosigkeit steigende Kriminalität und zunehmende Marginalisierung folgt. Die hohe Arbeitslosenquote bei Landfahrern ist ein besonderes Problem in Irland.

### Geschlechtsspezifische Unterschiede

Neben der ethnischen Trennung bei der Beschäftigung gibt es auch eine Trennung nach Geschlecht. Frauen aus Migrantengruppen und Minderheitengruppen haben im Allgemeinen eine niedrigere Beschäftigungsquote als der Bevölkerungsdurchschnitt sowie im Vergleich zu den Männern aus Migrantengruppen und Minderheitengruppen. Die höchste Arbeitslosenquote findet sich bei Frauen aus Ländern mit überwiegend muslimischer Bevölkerung (Frauen aus Somalia und dem Libanon in Dänemark, türkische Frauen in Deutschland, nordafrikanische, türkische und pakistanische Frauen in Frankreich, algerische und tunesische Frauen in Italien, türkische und marokkanische Frauen in den Niederlanden, irakische und iranische Frauen in Finnland und pakistanische Frauen sowie Frauen aus Bangladesch im Vereinigten Königreich).

Daneben gibt es Berichte aus Frankreich, den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich, wonach immer mehr Frauen aus Migrantengruppen und Minderheitengruppen in Arbeitsverhältnissen stehen, was als Ergebnis einer geänderten Einstellung und Generationsunterschieden erklärt wird. In den Niederlanden sind Frauen aus Surinam sogar stärker am Arbeitsmarkt vertreten als Frauen niederländischer Herkunft.

### Illegale Einwanderer

Der industrielle Wandel hat nicht nur zu einem Wachstum in verschiedenen Stellenmärkten geführt, sondern auch zu einer „Schattenwirtschaft“, in der es immer mehr Gelegenheits- und Teilzeitstellen und an Subunternehmer vergebene Arbeit gibt. Hier ist ein größerer Prozentsatz von Wanderarbeitnehmern, aber auch eine große Zahl illegaler Einwanderer zu finden.

Die Anzahl der illegalen Einwanderer, die in der „Schattenwirtschaft“ arbeiten, ist in einigen EU-Mitgliedstaaten sehr hoch, z. B. in Griechenland, Spanien, Italien und Portugal. In Griechenland geht man davon aus, dass fast alle Einwanderer, ob mit oder ohne Papiere, illegal arbeiten. In Italien wird geschätzt, dass ein Drittel der Einwanderer illegal beschäftigt ist. Das Phänomen breitet sich in Deutschland immer mehr aus, wo es laut Schätzungen zwischen 2000 und 2001 zu einer Verdopplung illegale Beschäftigungsverhältnisse kam.

### Selbstständigkeit

Einige ermutigende Zeichen für einen sozialen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt gibt es im Zusammenhang mit Unternehmertum. Der Prozentsatz Selbstständiger ist beim Bevölkerungsdurchschnitt höher als bei Migranten und Minderheiten, doch die Zahl der selbstständigen Einwanderer nimmt zu, worauf in Deutschland, Griechenland, Schweden und im Vereinigten Königreich hingewiesen wird. In Schweden hat sich die Zahl der selbstständigen Einwanderer seit Anfang der neunziger Jahre verdreifacht und in Deutschland seit 1982 mehr als verdoppelt. Einer kürzlich in Griechenland veröffentlichten Studie über Unternehmertum bei

Ausländern zufolge gibt es immer mehr erfolgreiche Unternehmen in der Hand ethnischer Minderheiten.

Bei den asiatischen Minderheiten im Vereinigten Königreich gibt es sogar einen höheren Prozentsatz an Selbstständigen als bei der Bevölkerungsmehrheit.

### 1.1.3 Diskriminierende Handlungen auf dem Arbeitsmarkt/im Beschäftigungsbereich

#### Beschwerden über Akte rassistischer und ethnischer Diskriminierung

Die hohe Arbeitslosenquote von Migranten könnte in vielen Ländern als Indikator für Diskriminierung gelten. Dies drückt sich jedoch nicht immer in den Daten über Beschwerden wegen Diskriminierung aus, weil die Anzahl der Beschwerden in den Mitgliedstaaten (in denen Daten erhoben werden) zwar steigt, aber dennoch nicht sehr hoch ist. Eine Zunahme an Beschwerden ist zum großen Teil Ergebnis der Wirksamkeit oder allein der Existenz eines speziellen Organs.

In den Niederlanden registrierten die 40 „Antidiskriminierungsbüros“ im Jahr 2001 insgesamt 1 300 Beschwerden wegen rassistischer und ethnischer Diskriminierung, was einem Anstieg um 11 % gegenüber dem Vorjahr entspricht. Die arbeitsbezogenen Beschwerden haben allerdings nicht zugenommen. In Schweden verzeichnete der Bürgerbeauftragte gegen ethnische Diskriminierung 2001 eine Zunahme der Beschwerden wegen Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt auf 164, was auf das neue Antidiskriminierungsgesetz für den Beschäftigungssektor zurückzuführen ist. In Belgien verzeichnet die CEOO in den letzten Jahren einen deutlichen Anstieg an Beschwerden. In Frankreich gingen 2001 bei dem neu eingerichteten 114/CODAC-System 808 Beschwerden in Bezug auf berufliche Tätigkeit ein, von denen sich 397 auf den Zugang zu Arbeitsplätzen bezogen. In Spanien berichtete SOS Rassismus, eine Stelle zur Erfassung ethnischer Diskriminierung, dass die Zahl der Beschwerden sich in den letzten Jahren mehrmals verdoppelt hat.

Es wurde beobachtet, dass einige Arbeitgeber die Sprache als Instrument der Diskriminierung einsetzen. Berichte aus Dänemark und Finnland zeigen zum Beispiel, dass unnötig hohe Standards für die Beherrschung der Landessprache selbst für unqualifizierte Tätigkeiten als Grund für die Zurückweisung verwendet werden kann. Es wurde ferner beobachtet, dass Einwanderer beim Bewerbungsverfahren anders behandelt werden. Ein immer wieder auftretender Konflikt betrifft das Tragen von Kopftüchern von muslimischen Frauen am Arbeitsplatz (Dänemark, Deutschland und die Niederlande).

#### Gerichtsprozesse wegen Diskriminierung auf Grund der ethnischen Herkunft

Diskriminierung und Ungleichbehandlung im Beschäftigungsbereich steht häufig in Zusammenhang mit Einstellungs- und Auswahlverfahren. Im Jahr 2001 wurden laut CEOOR Diskriminierungen wegen marokkanischer Abstammung bei der Bewerbung für halbqualifizierte Stellen in drei Regionen Belgiens nachgewiesen. Ein weiteres Beispiel der belgischen Sonderorganisation betrifft einen farbigen Betriebsleiter, der über die Lautsprecheranlage der Firma verbal belästigt wurde. In Frankreich endeten zwei Gerichtsprozesse mit Geldstrafen für Arbeitgeber, die keine Bewerbungen von Ausländern zuließen. In den Niederlanden befasste sich die Kommission für Gleichbehandlung im Jahr 2001 mit mehr als 30 diskriminierenden Handlungen am Arbeitsplatz. In der Hälfte der Fälle wurde festgestellt, dass der Arbeitgeber gegen das Gleichbehandlungsgesetz verstoßen hatte. Es handelt sich um Verstöße wie ungleiche Bezahlung und Ungleichbehandlung beim

Einstellungsverfahren bis hin zu Belästigungen am Arbeitsplatz. Die Prozesse endeten häufig in einem Vergleichsverfahren zwischen den Parteien. In Schweden befasste sich der Bürgerbeauftragte 2001 mit 262 Fällen, von denen 32 per Schlichtung beigelegt wurden.

### 1.1.4 Antidiskriminierung, Integration und andere bewährte Praktiken für Vielfalt im Beschäftigungsbereich

2001 war ein Jahr, in dem viele Regierungsinitiativen auf den Beschäftigungsbereich abzielten, und zwar in Übereinstimmung mit dem übergeordneten Ziel der Gemeinschaft, das europäische Sozialstaatsmodell zu modernisieren<sup>2</sup>.

#### Aktionspläne gegen Diskriminierung

In den Mitgliedstaaten begannen Konsultationsprozesse, entweder innerhalb der Regierung oder unter Beteiligung der Bevölkerung, mit dem Ziel, Richtlinien des Rates in nationale Gesetze umzusetzen. Im Jahr 2001 wurden in Belgien, Irland, den Niederlanden, Finnland und Schweden nationale Aktionspläne gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung aufgelegt.

In Deutschland wurde 2001 ein Programm (XENOS) eingeführt, das Maßnahmen gegen Diskriminierung und die Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt unterstützen und das gegenseitige Verständnis durch gemeinsame Arbeits- und Lernprojekte für junge Menschen fördern soll.

#### Integrationspolitiken und -praktiken

2001 wurde viele Initiativen für eine bessere Integration von Migranten und Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt und im Beschäftigungsbereich, die der Vielfalt zugute kommen, gesetzt. In den Niederlanden beschloss die Regierung, die Beschäftigungslage von Minderheiten mit dem Gesetz zur Stimulierung der Partizipation von Minderheiten am Arbeitsmarkt zu verbessern. Das Gesetz verlangt von den Arbeitgebern, dass sich in ihrer Belegschaft die ethnische Zusammensetzung der Arbeitskräfte in ihrer Umgebung widerspiegeln muss. Das Gesetz sieht zwar keine Sanktionen vor, wurde aber 2001 von 70 % der Unternehmen erfüllt.

Zu den guten Praktiken in den Niederlanden zählt auch die Initiative zur Schaffung von mehr Beschäftigungsmöglichkeiten für ethnische Minderheiten. Dazu gehört das Projekt namens „Headway for Minorities“ (*Fahrt voraus für Minderheiten*), das sich 2001 als erfolgreich erwies, sowie das Projekt „Entrepreneurs achieve more“ (*Unternehmer erreichen mehr*). In Schweden gab es positive Ergebnisse für das Projekt „matching jobs“ (*passende Jobs*). Das Projekt zielt darauf ab, Stellen zu finden, die den Fähigkeiten der zu ethnischen Minderheiten gehörenden Bewerbern entsprechen. Zusätzlich zu den von der Regierung initiierten Projekten starteten Frauenverbände in Schweden die Kampagne „Immigrant women – a potential resource“ (*Immigrantinnen - eine potenzielle Ressource*), um Zuwanderinnen zu ermutigen, sich weiterzubilden, um bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben.

In Deutschland wurde eine Initiative zur Änderung der Arbeitserlaubnis für ausländische Bürger ergriffen, um die Integration von Migranten und Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. In Italien wurde 2001 das bestehende Einwanderungsgesetz geändert und eine Aufenthaltsgenehmigung zum Arbeiten („stay for work contract“) eingeführt, die für Saisonarbeiter von Bedeutung ist.

---

<sup>2</sup> Employment in Europe 2001. Recent Trends and Prospects. (*Beschäftigung in Europa 2001. Aktuelle Tendenzen und Aussichten.*) Europäische Kommission, Generaldirektion für Beschäftigung und Soziales. Manuskript fertiggestellt im Juni 2001.



Außerdem wurden in Spanien, Griechenland, Italien und Portugal Initiativen zur Legalisierung illegaler Arbeitskräfte ergriffen. In Griechenland verabschiedete die Regierung ein Gesetz, das die amtliche Registrierung einer großen Zahl von Migranten gestattet.

In den meisten Mitgliedstaaten gab es Initiativen, die darauf abzielten, Migranten dabei zu helfen, sich zu integrieren und Arbeit zu finden. Das reicht von Sprachkursen über Richtlinien zur kulturellen Vielfalt im Gesundheitswesen bis zu speziellen Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung aus ethnischen Gründen und von Chancenungleichheit auf dem Arbeitsmarkt.



## 2. RASSISMUS UND FREMDENFEINDLICHKEIT AUS EINER UMFASSENDEREN PERSPEKTIVE

### 2.1 URSACHEN UND HERAUSFORDERUNGEN

Beim Abwägen der Ursachen für negative und positive Entwicklungen im Jahr 2001 ist eines ganz offensichtlich: der 11. September markiert einen Wendepunkt in den Beziehungen zwischen der Mehrheit und kulturellen, ethnischen und religiösen Minderheiten. Dieser Wendepunkt hat Angst und Ablehnung angefacht, aber auch Licht auf positive Tendenzen und Chancen geworfen. Physische und verbale Gewalt gegen Minderheiten nahmen zu, aber es wurden auch Initiativen für fortgesetzten Dialog und interkulturelles Verständnis intensiviert. Das Resultat ist in vielen Bereichen ein Klima, in dem jeder verdächtigt wird, der fremdländisch aussieht und beweisen muss, dass er kein Terrorist ist.

Der Nahostkonflikt führte 2001 zu einer weiteren Verschärfung der Situation. Er war einer der Faktoren, die in einigen Ländern der Europäischen Union eine Welle des Antisemitismus auslöste. Einige Kreise sahen dies als Bestätigung für seit langem bestehende Vorurteile gegen die Juden, während andere nach Sündenböcken für ihre soziale, ökonomische oder kulturelle Lage oder für ihre mangelnde Integration und Anerkennung in der Gesellschaft suchten.

Die gegenwärtige explosive Mischung verstärkte tieferliegende soziale Tendenzen, die schon seit vielen Jahren zu beobachten sind, aber 2001 Auftrieb erhielten und weiterhin wirken. Die Europäische Union und ihre Mitgliedstaaten und die europäischen Gesellschaften und ihre Bürgerinnen und Bürger stehen vor einem grundsätzlichen Problem, das 2001 noch an Bedeutung gewonnen hat. Regierungen und der Gesellschaft ist immer noch nicht ausreichend bewusst, dass immer mehr Menschen mit unterschiedlichen kulturellen, religiösen und ethnischen Hintergründen in Europa leben werden und dass Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus das friedliche Zusammenleben in unserer Gesellschaft bedrohen. Zwar wird die Einwanderungsthematik mit zunehmendem Nachdruck diskutiert und spielt in Wahlkämpfen eine immer größere Rolle, wird aber meistens als Bedrohung dargestellt. Die Notwendigkeit von Migration, die zwar auch Probleme mit sich bringt, insbesondere im Zusammenhang mit demografischem Druck, und die Gefahren von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus für die Gesellschaft, werden zu oft unterschätzt. Niemals war der Informationsbedarf dringender, um Möglichkeiten und Grenzen zu beleuchten, gesellschaftliche Regeln und Bestimmungen zu erarbeiten, die sicherstellen, dass unterschiedliche Gruppen in einer Gemeinschaft zusammenleben.

Wollen wir Diskriminierung, Marginalisierung und Fremdenfeindlichkeit wirksam bekämpfen, müssen wir zuerst die Ursachen für ihr stetiges Anwachsen verstehen. Wir müssen jedoch mehr untersuchen als die offensichtlichen Phänomene. Wir müssen uns auch auf latente Gewalt und

indirekte Diskriminierung konzentrieren, die von verbaler Herabsetzung bis zur Ausgrenzung durch Institutionen reicht. Um diese Themen zu verstehen, müssen wir verschiedene Aspekte beleuchten<sup>3</sup>.

### 2.1.1 Soziale Konflikte

Die Diskussion darüber, wie Menschen verschiedener Herkunft in einer Gesellschaft zusammenleben können, wird von der Tatsache beeinträchtigt, dass die Lebensbedingungen sich für viele Europäer derzeit verschlechtern. Viele geben dafür Einwanderergruppen die Schuld, obwohl die zugrundeliegenden Ursachen, wie zum Beispiel die Auswirkungen der Globalisierung, sehr viel komplexer sind und nur unzureichend wahrgenommen werden. Viele Menschen haben große Schwierigkeiten, eine Wohnung zu finden. Ihre Reaktionen reduzieren sich häufig auf vorgefasste Meinungen wie: „Einwanderer/Schwarze/Ausländer nehmen uns die Wohnungen weg.“ Dabei wird häufig vergessen, dass die heutige Wohnungsknappheit seit langem vorhersehbar war. Die Ursachen dafür umfassen den Trend zu Einpersonenhaushalten, Kürzungen von Subventionen für den sozialen Wohnungsbau und der Wunsch nach größeren Wohnungen oder Zweitwohnungen. Ein weiteres Ärgernis ist die Tatsache, dass der Wettbewerb um sichere Arbeitsplätze alltäglich geworden ist. Eine typische Reaktion lautet: „Einwanderer/Schwarze/Ausländer nehmen uns die Arbeit weg.“ Die Menschen vergessen auch gern, dass eine allgemeine Umstrukturierung des Arbeitsmarktes stattgefunden hat, die nicht mit der Einwanderungsproblematik zu tun hat.

### 2.1.2 Globalisierung und Orientierungslosigkeit

Die zunehmende Globalisierung, die häufig angeführte Orientierungslosigkeit, das beschleunigte Tempo durch die Kommunikationssysteme und die wachsende Arbeitslosigkeit in den Gesellschaften Europas haben nicht nur zu mehr Unsicherheit geführt, sondern sich auch negativ auf die Beziehungen zwischen einheimischen und ausländischen Bevölkerungsschichten ausgewirkt. Für viele Menschen ist die Gesellschaft, in der sie leben, unverständlich, kompliziert und schwierig. Die Wellen der Modernisierung in den letzten Jahren, die Schnelllebigkeit unserer Gesellschaften, der Verlust von Modellen und Werten und von sozialen Bindungen hatte einen doppelten Effekt. Die Angst vor „fremden“ Einflüssen wächst, und ihre direkte Auswirkung ist eine Ablehnung „fremder“ Einflüsse. Das drückt sich auch in der ablehnenden Haltung gegenüber der Erweiterung der Europäischen Union aus, die nach Auffassung vieler Menschen das Maß einfach übersteigt.

Ein Gefühl der Ohnmacht und der Unfähigkeit, die nicht transparente Europäische Union zu ergründen, ist weit verbreitet. Viele Europäer bedauern diese Situation. Sie ersehnen sich Klarheit, möchten sich sicher und einer Gruppe zugehörig fühlen. Rechtsextremistische und populistische Gruppen nutzen diese Sehnsüchte aus und bieten vereinfachende Antworten wie „Autoritarismus und Nationalismus“ oder „Minderheiten/Einwanderer/Ausländer raus hier“.

### 2.1.3 Zugehörigkeit und Ausgrenzung

Themen wie Zugehörigkeit, mangelnde Integration und Ausgrenzung wirken sich auf Bereiche der Bevölkerungsmehrheit ebenso aus wie auf die Minderheiten selbst. Viele Menschen fühlen sich an den Rand gedrängt und können nicht am ökonomischen, sozialen und kulturellen Fortschritt teilhaben. Soziale Gruppen und Individuen haben den Kontakt zueinander verloren. Wir hören von der „Fragmentierung der Gesellschaft“, die zu einer Zunahme „paralleler Lebensstile“ geführt hat. Die

---

<sup>3</sup> Die EUMC führte über das Netzwerk RAXEN ein Berichtssystem für potenzielle anti-islamische Reaktionen in den 15 EU-Mitgliedstaaten ein. Basierend auf den Landesberichten wurde ein Gesamtbericht erstellt, der eine vergleichende Analyse der Auswirkungen des 11. September enthält. Die Landesberichte und der Gesamtbericht sind auf der EUMC-Website zu finden: <http://eumc.eu.int>

Gesellschaftsmehrheit ist ohne Kontakt zu Minderheiten, und die einzelnen Minderheiten sind ebenfalls voneinander isoliert. Wir leben in isolierter Nähe zueinander, anstatt miteinander zu interagieren. Vollkommene Kontaktlosigkeit oder beschädigte Bindungen fördern die Gewaltbereitschaft. Die Rassenunruhen in Bradford im Jahr 2001 werden teilweise der Fragmentierung der Gesellschaft zugeschrieben.

### 2.1.4 Die Diskussion über die multikulturelle Gesellschaft

Der Begriff „multikulturelle Gesellschaft“ war 2001 in vielen Mitgliedstaaten das kontroverse Schlagwort schlechthin. Eine hitzige Debatte des Begriffs führte zu einander diametral entgegengesetzten Gefühlen. Der Begriff hat sich nun fast zu einem Slogan zwischen politischen Parteien sowie innerhalb der Parteien in der Gesellschaft als ganzer sowie zwischen Schichten der Gesellschaft gesteigert. Bestimmte Kreise haben Kampagnen für eine „multikulturelle Gesellschaft“ lanciert, was von anderen Kreisen vehement kritisiert und als Ganzes abgelehnt wurde. Der Begriff versucht zwar die Realität zu beschreiben, drückt aber auch Wunschenken aus und verweist auf soziale Utopien. Der Begriff kann je nach politischer Couleur des Beobachters mit einer Bedrohung assoziiert werden oder eine Konnotation von Hoffnung und einen guten Teil Objektivität erhalten. Polarisierung, die mit der Ablehnung von „denen“ durch „uns“ einhergeht, ist häufig das Ergebnis.

Die Diskussion über eine multikulturelle Gesellschaft wurde ferner von unterschiedlichen Auffassungen von Integration beeinflusst. Im Zentrum der öffentlichen Diskussion gab es im Wesentlichen zwei kontroverse Diskussionsstränge: sollen unterschiedliche Kulturen in der Hauptkultur assimiliert werden oder so akzeptiert werden wie sie sind? Der positive Aspekt, der weitgehend außer Acht gelassen wurde, bezieht sich auf Integration als Koexistenz auf der Grundlage gleicher Rechte zwischen Menschen unterschiedlicher kultureller und religiöser Herkunft, wobei die Gruppen einander achten und respektieren so wie sie auch das Rechtssystem und die Menschenrechte anerkennen. Gemeinsame Werte und eine Basis, auf der Vielfalt in den verschiedenen Bereichen wie Bildung, Medien existieren kann, wurden nicht in ausreichendem Maß benannt und diskutiert.

### 2.1.5 Kulturelle Vielfalt und Menschenrechte

Die Kontroverse über die „multikulturelle Gesellschaft“ konkurriert mit der Debatte über den „Clash of Cultures“ (*Kampf der Kulturen*), die in zahlreichen Mitgliedstaaten durch den 11. September angeheizt wurde. Neben einer diffusen Angst vor kultureller Verwässerung aufgrund fremder Infiltrierung, die häufig mit dem Begriff verbunden wird, kann ein kultureller Konflikt entstehen, der unsere Aufmerksamkeit erfordert. Vielfalt der Kulturen und Toleranz kann im grundsätzlichen Widerspruch zu den Ideen der Aufklärung stehen. Der Anspruch des Einzelnen auf ein „Recht auf Wahl der Kultur“ kann mit den universellen Menschenrechten kollidieren. Ein Beispiel dafür ist die Kontroverse über extrem fundamentalistische Koranschulen. Wir können allerdings nicht alles durch Insistieren auf dem „Recht auf kulturelle Vielfalt“ legitimieren. Daraus ergibt sich eine Einschränkung bei extremistischem, religiösem, kulturellem und politischem Fundamentalismus. Exzesse dieser Art verletzen die Menschenrechte, die Würde des Einzelnen und die Rechtsstaatlichkeit. Zur Lösung des Konflikts müssen in jedem Fall die Kriterien der Menschenrechte angelegt werden. Das Versäumnis, in der Debatte deutlich darauf hinzuweisen, hat mit zu Gefühlen der Unsicherheit und der Ablehnung von „Ausländern“ beigetragen“.

### 2.1.6 Angst vor dem Islam

Die Fremdenfeindlichkeit nahm 2001 wegen der verstärkten Angst vor dem Islam nach dem 11. September neue Dimensionen an. Diese Wahrnehmung ist weit verbreitet. Die Bilder der Medien vom 11. September, der zunehmende Einfluss des Islam auf Politik und Gesellschaft in vielen Entwicklungsländern und die Ablehnung der Grundwerte westlicher Zivilisation und Emanzipation in einigen Ländern führt zu Gegenreaktionen in Europa und verschlechtert die Situation. „Fundamentalismus“ ist das Schlagwort. Fundamentalismus ist in Entwicklungsländern und auch in Europa auf dem Vormarsch. Er beschränkt sich zwar auf kleine Gruppen, wird aber häufig verallgemeinert und auf die Muslime allgemein übertragen. Ablehnung und Feindseligkeit sind in den letzten Jahren eskaliert. Fundamentalismus drückt mehr aus als religiöse Bedürfnisse. Er steht auch für das Streben nach Identität und Wiedererlangung von Würde und Selbstachtung. Das Phänomen ist zudem eine Antwort auf das Gefühl der Ausgrenzung und der Isolation, das muslimische Minderheiten häufig an Berührungspunkten mit der Bevölkerungsmehrheit Europas erfahren. In Städten und Schulen ist die Ablehnung offensichtlich. Frauen, die Kopftücher tragen, und Kinder, die in Koranschulen gehen, werden mit Argwohn betrachtet. Gegenseitige Fremdenfeindlichkeit kann als Feindseligkeit und Marginalisierung zutage treten.

### 2.1.7 Unangemessener Umgang mit Unsicherheit und Angst

Probleme mit Einwanderung und dem Leben in einer Gemeinschaft und die Debatte über Fremdenfeindlichkeit werden häufig durch die Unfähigkeit verkompliziert, verantwortungsbewusst und angemessen mit den eigenen Ängsten und Komplexen umzugehen oder denen anderer Verständnis entgegenzubringen. Sie werden häufig mit Vorurteilen gegenüber Ausländern gleichgesetzt und folglich unterdrückt. Ein Beispiel dafür ist die Sorge, dass die Bildungschancen durch einen zu hohen Anteil an Kindern von Einwanderern an den Schulen beeinträchtigt würden. Viele stufen diese Haltung als Tabuthema und Ausdruck von Fremdenfeindlichkeit ein.

Die Unterdrückung von Ängsten kann zu Aggressionen führen, die sich wiederum in Hass gegenüber Außenseitern, in Rassismus und Antisemitismus ausdrücken können. Wir müssen daher Gefühle und Abwehrmechanismen untersuchen und die sozialen und politischen Bedingungen analysieren. Obwohl uns ein riesiger Wissenskorpus der Sozialwissenschaften zur Verfügung steht, ist unser Wissen über die Ursprünge von Gefühlen, Ängsten und Aggressionen sehr lückenhaft. Als Folge davon spielt diese Problematik bei der Entwicklung von Maßnahmen und Plänen zur Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit oder in öffentlichen Diskussionen und Versammlungen nur eine untergeordnete Rolle. Massenwahn wird häufig als Erklärung dafür herangezogen, warum Feindseligkeit gegenüber Außenseitern häufig am stärksten in Gegenden vorkommt, in denen kaum Migranten leben, warum es Fremdenfeindlichkeit ohne Fremde und Antisemitismus ohne Juden gibt.

Wir messen der Aufgabe, neue Vorgehensweisen zu entwickeln, viel zu wenig Bedeutung bei. Die persönlichen Fähigkeiten zum Umgang mit Ängsten und Konflikten werden buchstäblich vernachlässigt. Genau diese unterschätzten Ängste werden aber von Rechtsextremisten und Populisten für ihre politischen Ziele ausgenutzt.

### 2.1.8 Schuldzuweisung an Minderheiten

In unsicheren Zeiten liefert „Rassismus“ bequeme, wenn auch fehlgeleitete Erklärungen. Ein charakteristisches Merkmal von Rassismus und des damit in enger Beziehungen stehenden Phänomens Antisemitismus ist, dass Gruppen oder Individuen wegen ihrer ethnischen Zugehörigkeit abgewertet werden, während man sich selbst im Vergleich dazu aufwertet. Minderheiten wurden schon immer als

„Sündenböcke“ gebrandmarkt und für Ängste oder die Bedrohung des persönlichen oder wirtschaftlichen Wohlergehens verantwortlich gemacht. So wird zum Beispiel die Angst vor beruflichem Versagen auf „diese Ausländer“, die Minderheit, projiziert. Ihnen wird vorgeworfen, den Wohlfahrtsstaat auszunutzen. Diese Angst ist nicht nur bei denen vom Glück weniger Begünstigten zu finden. Es gibt sie auch bei denjenigen, die einen Statusverlust und eine Umverteilung der Vergünstigungen in unserer Gesellschaft befürchten. Diese Befürchtungen haben in den letzten drei Jahren laut Eurobarometer (EUMC-Studie 2001) zugenommen. Eine Umfrage im Jahr 1997 ergab, dass 48 % Minderheiten die Schuld für geringere ökonomische Chancen und für Kriminalität gaben. Im Jahr 2000 war dieser Wert in der Europäischen Union auf 52 % gestiegen. Einem Sündenbock die Schuld zu geben, ist gleichbedeutend damit, Angst mit archaischen Mitteln zu bekämpfen. Das Vertreiben von Sündenböcken – ethnischen, kulturellen und religiösen Minderheiten – ist eine Strategie, mit der eine vermeintliche Identität aufgebaut und bewahrt werden soll. Das ist der falsche Weg, der von Populisten ausgenutzt und missbraucht wird.

### 2.1.9 Die Medien

Es gibt zunehmende Anzeichen für positive Ansätze in Rundfunk, Fernsehen und in der Presse. Viele dieser Medien haben seit dem 11. September besondere Anstrengungen unternommen, um ausgewogen zu berichten und einen konstruktiven Dialog mit dem Islam zu bieten. Es kann aber nicht bestritten werden, dass die Medien auch zu wachsenden Spannungen zwischen inländischen und ausländischen Schichten der Bevölkerung beigetragen und Unsicherheit und Polarisierung verstärkt haben. Die hervorstechende Diskussion über Asyl und Einwanderung – wie sie in den Medien Europas dargestellt wird – ist ein Beispiel dafür. Die hitzig geführte Debatte verdeckt tiefgehende soziale Spannungen, die häufig nichts mit den tatsächlichen Problemen zu tun haben. Ursachen für die Gefühlsausbrüche sind Frustration über Arbeitslosigkeit, Wohnungsmangel, Angst vor Statusverlust und Orientierungslosigkeit, gesellschaftlicher Komplexität und kultureller Ausgrenzung. Anstatt auf diese zugrundeliegenden Faktoren hinzuweisen, präsentieren viele Journalisten furchteinflößende Bilder.

Wir haben auch eine tendenziell größere Toleranz der Medien gegenüber rechtsextremistischen Äußerungen beobachtet. Rechtsextremistische Politiker und ihre Anhänger erhielten bei verschiedenen Anlässen eine öffentliche Plattform, häufig in der Hoffnung, dass ihre radikalen Ansichten das Publikum schockieren und zum Überdenken seiner Einstellung veranlassen würde. Diese gutgemeinte Vorgehensweise hat aber häufig das Gegenteil zur Folge. Die wahren Ursachen für zunehmende Fremdenfeindlichkeit, Rechtsextremismus und Populismus wurden kaum untersucht. Die Presse reagierte zum Beispiel auf die jüngsten Wahlerfolge von rechtsextremistischen Kandidaten mit Nachforschungen über ihre Parteien und ihre potenziellen Wähler. Vernachlässigt wurden von der Berichterstattung jedoch häufig die Ursachen für das starke Abschneiden von Rechtsextremisten bei Wahlen. Indem man ihnen ein öffentliches Forum gab, erhielten sie Gelegenheit, durch ihr spektakuläres Auftreten Eindruck auf die Wählerschaft, insbesondere auf junge Menschen, zu machen. „Endlich beachtet man uns und unsere Sorgen“, lautete die Reaktion rechtsextremer Jugendlicher. Viele von ihnen legten diese Aufmerksamkeit als Einladung aus, weitere Gewalttaten zu verüben.

Andere Tendenzen tragen zu dem Dilemma bei. Generell beschreiben die Medien die ausländische Bevölkerung weiterhin als Problem. Die Berichte konzentrieren sich in der Regel allein auf ihren Migrantenstatus. Das verstärkt den weitverbreiteten Eindruck, Migranten und Asylbewerber seien an erster Stelle Außenseiter. Wir sehen auch den umgekehrten Fall in den Medien: ein angestregtes Bemühen um Lockerheit. Unglücklicherweise erweist sich dies in der Regel als kontraproduktiv, weil es Konflikte verschleiert und moralisiert, anstatt Alternativen anzubieten. In Rosarot eingefärbte

Spektakel hindern uns daran, Alltagssituationen realistisch einzuschätzen, die unsere Konfliktfähigkeit stärken und die Notwendigkeit verschärfen würden, unser Verhalten zu ändern.

Allzu selten wird der entspannte Kontakt mit Einwanderern als Bestandteil der Welt, in der wir leben, dargestellt. In den Medien wird nicht gezeigt, wie Millionen Europäer Tag für Tag harmonisch mit Minderheiten, Migranten, Einwanderern und Ausländern zusammenleben. Nur ganz selten sehen wir diese Gemeinschaften in normaler menschlicher Interaktion in den Nachrichten, in Unterhaltungsprogrammen oder Spielfilmen. Hier hat die Sensationsgier der Medien fatale Folgen. Sprache und Bilder tragen das ihre dazu bei. Impulsive, emotionale Klischees wie „Einwanderungswelle“ werden weiterhin selbst in öffentlichen und offiziellen Stellungnahmen verwendet. Die negativen Konnotationen dieser Ausdrucksweise durchdringen die Medien. Nachrichtensendungen bringen immer noch Bilder von bedrohlichen Menschenmengen, wann immer es um Asyl und Einwanderung geht. Die von den Worten und Bildern suggerierte Gefahr schafft und verstärkt Vorurteile, Angst und Aggression. So werden Gefühle geweckt, anstatt sie zu absorbieren und zu rationalisieren.

### 2.1.10 Politische Herausforderungen und Defizite

Die Europäische Union hat positive Schritte im Kampf gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit ergriffen, z. B. die Annahme des Vertrags von Amsterdam (insbesondere Artikel 13), die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, die Richtlinie des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der ethnischen Herkunft, der Richtlinie des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf und das Aktionsprogramm 2000 der Europäischen Union. Dieses Gesetz verpflichtet die 15 EU-Mitgliedstaaten zur Annahme der Antidiskriminierungsgesetze bis 2003. Die Politik wird vom Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Rassismus 2001-2006 unterstützt. Dieses EU-Gesetzespaket wird in allen Mitgliedstaaten erhebliche soziale Veränderungen bewirken. Es wurde und wird von weiteren Initiativen und Projekten begleitet, z. B. dem Programm „Equal“ (*Gleichheit*). Die Europäische Union und ihre Institutionen haben entschiedene, modellhafte Ansätze entwickelt, um Defizite zu eliminieren. Außerdem haben die Mitgliedstaaten unterstützende Maßnahmen ergriffen, wie z. B. die Verabschiedung von Antidiskriminierungsgesetzen und -maßnahmen, die Einsetzung von Kommissionen für Chancengleichheit und die Schaffung von zahlreichen Aus- und Weiterbildungsprogrammen. Dennoch haben die Integration von Minderheiten und Einwanderern und Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in den vergangenen Jahren nicht die Beachtung gefunden, die ihre grundsätzliche Bedeutung rechtfertigt.

### 2.1.11 Beispiele für politische Defizite:

- Viele Politiker schlachten das Thema Einwanderung in Europa in ihren Wahlkampfreden aus. Sie schüren Ängste und zeichnen ein negatives Bild von der Einwanderungspolitik. Eine genau definierte Politik würde die Akzeptanz des Themas und die Entwicklung von vorwärtsgerichteten Ansätzen erleichtern.
- Der Tatsache, dass Migration und Immigration immerwährende Phänomene sind, mit denen sich jede Gesellschaft von Zeit zu Zeit auseinander zu setzen hatte, wird zu wenig Beachtung geschenkt. Immigration und die Frage, wie Menschen unterschiedlicher Kulturen in einer Gemeinschaft zusammenleben können, haben Gesellschaften sicherlich zu allen Zeiten vor Probleme gestellt, ohne jedoch für sie zu einem Belastungstest zu werden.
- Fast allen EU-Mitgliedstaaten fehlt ein klarer politischer Standpunkt hinsichtlich der sozialen Harmonie. Das hat ein politisches und gesellschaftliches Vakuum erzeugt, das Rechtsextremisten



und ihre Parteien schnell auffüllen konnten. So haben zum Beispiel einige Politiker in den vergangenen Jahren ihre gemäßigten Positionen aufgegeben, um Wähler vom rechten Spektrum für sich zu gewinnen. Das Vakuum zu füllen, einen allgemeinen, parteiübergreifenden Konsens herzustellen und der Öffentlichkeit das Thema in verständlicher und akzeptabler Weise nahe zu bringen, ist eine Aufgabe, der sich alle politischen Parteien in Europa stellen müssen.

- Der Ruf nach Politikern mit einfachen Wahrheiten wurde immer lauter und drückte sich in Wahlerfolgen für Rechtsextreme aus. Ihre Manifeste laufen im Wesentlichen auf Nationalismus, autoritäre Führung und Ausgrenzung von Sündenböcken - Migranten oder Immigranten - hinaus. Wähler von rechtsextremen oder populistischen Parteien lassen sich allgemein zwei Kategorien zuordnen. Einige sind wirtschaftlich noch nicht bedroht, fühlen sich aber verwundbar und zutiefst verunsichert durch den schnellen kulturellen und sozialen Wandel. Andere sind tatsächlich benachteiligt und können sich mit der Politik demokratischer Parteien nicht identifizieren. Die sozial Benachteiligten sind besonders offen für politische Bewegungen, die scheinbar 'einfache Antworten' bieten. Diese Gruppen zielen darauf ab, sich die Identitätskrisen derjenigen, die sich von ökonomischen und sozialen Entwicklungen ausgeschlossen und benachteiligt fühlen, zunutze zu machen. Ihre Aktivitäten trugen 2001 zu verstärkter Fremdenfeindlichkeit und Ausländerhass bei.

### 2.1.12 Die Herausforderung der Politikgestaltung

Eine umfassende Einwanderungs-, Integrations- und Minderheitenpolitik ist unerlässlich, um angemessen auf die Situation zu reagieren, vor der wir stehen, und um dieses komplexe und widersprüchliche Thema anzugehen. Wir müssen auf der Suche nach neuen Lösungen alle Facetten des Problems berücksichtigen. Wir werden kein Patentrezept finden oder endgültige, einfache Antworten geben können. Eine aktive, vorwärtsgerichtete Politik kann sich jedoch direkt oder indirekt auf viele der beschriebenen Problembereiche positiv auswirken. Durch die Kooperation zwischen den verschiedenen Beteiligten kann so die Qualität der politischen Wirksamkeit verbessert werden.

Wir müssen kurz-, mittel- und langfristige Konzepte und Strategien erarbeiten, um

1. Einfluss auf die Bevölkerungsströme und die Gründe der Menschen zu nehmen, aus ihren Heimatländern zu fliehen und um die Einwanderung zu steuern.
2. die Integration von Einwanderern zu fördern und Wege zu finden, um Konflikte und Spannungen zwischen der Bevölkerungsmehrheit und eingewanderten Minderheiten so gut es geht zu lösen.
3. die Integration von eingewanderten Minderheiten in das politische, rechtliche, soziale und kulturelle Leben in Europa als ebenbürtige Mitglieder der Gesellschaft zu erleichtern und ihnen dabei zu helfen, unabhängig zu werden.

Immigration und soziale Harmonie sind zentrale Themen für unsere Gesellschaft und wichtige Aufgaben für unsere Regierungen. Für einen verantwortungsvollen Umgang mit diesem Thema ist es erforderlich, ganzheitliche Lösungen zu entwickeln und Polarisierung zu vermeiden, positive Ansätze zu erklären und Probleme einzugestehen, soziale Institutionen anzuweisen und eine Konsensfindung anzustreben. Wenn die Gesellschaft für eine weitreichende Debatte offen ist, können wir Grundprinzipien für Harmonie in einem geeinten, wachsenden Europa aufstellen. Das ist eine vielversprechende Perspektive für unsere gemeinsame Zukunft.

Wir brauchen ferner eine breit angelegte Debatte, die auf einen allgemeinen Konsens zum Thema Einwanderung und soziale Harmonie abzielt. Wir sollten es vor allen Dingen vermeiden, unentwegt mit dem Finger auf eine bestimmte Institution zu zeigen, wie z. B. „die Regierung“, „die Medien“ oder „die Schulen“. Regierungen kommen beispielsweise häufig nur millimeterweise voran, weil sie unter

anderem ständig einander widersprechende Interessen ausgleichen müssen. Sie wurden in den vergangenen Jahren häufig überbewertet. Sie können dem Anspruch nicht gerecht werden, „alles zu regeln“, und doch wird von ihnen erwartet, dass sie alle Lösungen allein finden können. Die Zivilgesellschaft und regierungsunabhängige Organisationen müssen bereit sein, eine neue Rolle zu übernehmen. Wichtige politische Entwicklungen wurden häufig „von unten“ eingeleitet. Die Umweltschutzbewegung ist ein Beispiel dafür, und der Beitrag regierungsunabhängiger Organisationen, der Menschen die vor Ort mitarbeiten, kann nicht hoch genug eingeschätzt werden: er war von zentraler Bedeutung für die positive Entwicklung in den vergangenen Jahren. Die Debatte über „Einwanderung in Europa und der Umgang mit Minderheiten“ hat gerade erst begonnen. Auch die Diskussion über die Bedeutung der Partizipation mit gleichen Rechten für Minderheiten in verschiedenen sozialen Bereichen wie zum Beispiel die Beschäftigungslage hat gerade erst begonnen.

## 3 DIE BESCHÄFTIGUNGSLAGE

### 3.1 EINLEITUNG

In ihrem Bericht zu Tendenzen und Aussichten im Bereich der Beschäftigung in Europa weist die Europäische Kommission auf die vielen positiven und vielversprechenden Tendenzen der vergangenen fünf Jahre hin<sup>4</sup>. In diesem Zeitraum waren ein stetiger Anstieg der Beschäftigungsquote und abnehmende Arbeitslosenzahlen zu verzeichnen; 1,5 Millionen Arbeitsplätze wurden im Hightech-Sektor geschaffen; immer mehr Frauen sind in den Arbeitsmarkt eingetreten, die Nettolöhne sind gestiegen usw. Diese positive Entwicklung gilt allerdings nicht für den gesamten Arbeitsmarkt. Migranten und Minderheiten sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen oder haben niedrig qualifizierte oder bezahlte Arbeitsplätze, wie im Folgenden ausgeführt wird.

Der Arbeitsmarkt und der Beschäftigungssektor haben bei der Europäischen Union seit Mitte der neunziger Jahre im Hinblick auf die Bekämpfung rassistischer/ethnischer Diskriminierung Priorität. Eine breite Vielfalt auf dem Arbeitsmarkt und im Beschäftigungsbereich, wo Migranten und Minderheiten in hohem Maß integriert sind und Gleichbehandlung erfahren, ist wichtig zur Vorbeugung gegen Rassismus und Diskriminierung. Mit Artikel 13 des EU-Vertrags wurde der Europäischen Gemeinschaft zum ersten Mal die Befugnis erteilt, gesetzgeberisch gegen rassistischen Diskriminierung vorzugehen.

Die Richtlinie 2000/43/EC des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der ethnischen Herkunft wurde am 29. Juni 2000 angenommen. Die Richtlinie betrifft die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, d. h. die Bedingungen - einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen - für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg, den Zugang zu Berufsberatung und den verschiedenen Berufen, die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Entlassungsbedingungen und Arbeitsentgelt, Mitgliedschaft in Berufsverbänden oder Gewerkschaften.

Gestützt wird die Rassismusrichtlinie von der Richtlinie 2000/78/EC des Rates vom 27. November 2000, einem allgemeinen Rahmen für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, und vom Beschluss 2000/750/EC des Rates vom 27. November 2000 über ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft.

Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt aus Gründen der ethnischen Herkunft wurde in den Mitgliedstaaten mit einem hohen Anteil an Einwanderern oder ausländischen Arbeitskräften bereits als Problem erkannt. Die Regierungen in vier der EU-Mitgliedstaaten, nämlich Belgien (Zentrum für Chancengleichheit und die Bekämpfung von Rassismus, CEOFAR), die Niederlande (Nationales Büro gegen Rassendiskriminierung, LBR plus), Schweden (Bürgerbeauftragter gegen ethnische Diskriminierung, DO) und das Vereinigte Königreich (Commission for Racial Equality, CRE) haben spezielle Institutionen geschaffen, die Beschwerden über Diskriminierungen erfassen und die

---

<sup>4</sup> Employment in Europe 2001, Recent Trends and Prospects. (*Beschäftigung in Europa 2001. Aktuelle Tendenzen und Aussichten.*) Manuskript von der Europäischen Kommission, Generaldirektion für Beschäftigung, im Juli 2001 fertig gestellt.

Anwendung des Antidiskriminierungsgesetzes überwachen, das auch die rechtliche Unterstützung Einzelner vor Gericht vorsieht, die Diskriminierungen wegen ihrer ethnischen Herkunft ausgesetzt sind. In Irland wurde im Jahr 2000 eine solche spezielle Institution geschaffen (Equality Authority).

Institutionen mit anderem Auftrag wurden kürzlich in folgenden Ländern geschaffen: in Dänemark (Amt für ethnische Gleichheit sowie das Dokumentations- und Beratungszentrum für Rassendiskriminierung, DRC); in Deutschland (die Ausländerbeauftragten der Länder und Kommunen sammeln, analysieren und registrieren Fälle von ethnischer und religiöser Diskriminierung), in Griechenland (Bürgerbeauftragter gegen Diskriminierung) und in Frankreich (Ausschüsse der Departements für Einbürgerungen, CODAC, sowie GELD, Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations).

Um einen Überblick über die gegenwärtige Situation in den Mitgliedstaaten hinsichtlich der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz zu erhalten, sind nicht nur diskriminierende Handlungen von Interesse, sondern auch offizielle Beschäftigungsstatistiken, Dokumente zur Gesetzgebung und andere vorbeugende Initiativen von verschiedenen Organisationen.

Das Kapitel enthält für alle 15 EU-Mitgliedstaaten Informationen zu vier Schwerpunkten. Der erste Schwerpunkt betrifft die Situation auf dem Arbeitsmarkt und im Beschäftigungssektor für Migranten, Minderheiten und Drittstaatsangehörige im Verhältnis zur Bevölkerungsmehrheit. Es werden Zahlen und Fakten zur Beschäftigung in den 15 EU-Mitgliedstaaten vorgelegt und Informationen zu Entwicklungen und Tendenzen gegeben. Der zweite Schwerpunkt bezieht sich auf die Integration von Migranten und Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz.

Der dritte Schwerpunkt befasst sich mit dem Ausmaß und den verschiedenen Formen von Fällen rassistischer und ethnischer Diskriminierung, die erfasst und vor Gericht gebracht wurden. Dabei gilt das besondere Interesse den Aufzeichnungen und Beschwerden aus dem Jahr 2001 im Vergleich zu den Vorjahren. Da nicht alle Mitgliedstaaten offizielle Statistiken führen, werden für diese Länder Informationen regierungsunabhängiger Organisationen oder anderer Quellen herangezogen.

Der vierte und letzte Schwerpunkt befasst sich mit bewährten Praktiken auf dem Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz. Die Regierungen der Mitgliedstaaten sind sich der Notwendigkeit bewusst, Maßnahmen zu ergreifen und die Situation auf dem Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz zu überwachen. Das Kapitel gibt einen Überblick über die jüngsten Initiativen, die von Regierungen und anderen Hauptbeteiligten ergriffen wurden, um die Integration, Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle zu verbessern, sowie über Initiativen zur Bekämpfung von Diskriminierung am Arbeitsmarkt und zur Förderung der Vielfalt.

Auf eine Darstellung für die einzelnen Länder folgt ein Kapitel mit Beispielen für bewährte Praktiken auf dem Arbeitsmarkt/am Arbeitsplatz, die erfolgreich umgesetzt wurden.

Im folgenden Kapitel werden die 15 EU-Mitgliedstaaten einzeln behandelt. Die Informationen wurden über die nationalen Knotenpunkte von RAXEN in den 15 EU-Mitgliedstaaten erhoben.

## 3.2 BELGIEN

### 3.2.1 Migranten und Minderheiten im Arbeitsmarkt

Die belgische Bevölkerung zählt insgesamt 10,2 Millionen Einwohner (1. Januar 2001)<sup>5</sup>, auf die 897 110 (8,7 %) Ausländer (keine belgischen Staatsangehörigen) entfallen. Ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung blieb in den vergangenen zwei Jahrzehnten konstant bei ca. 9 %. Der Großteil dieser Zuwanderer stammt aus EU-Staaten. Die größte Gruppe von Zuwanderern aus Nicht-EU-Staaten stammt aus Marokko, gefolgt von der Türkei. In den Statistiken sind eingebürgerte Zuwanderer nicht enthalten<sup>6</sup>.

Die Erwerbsbevölkerung beläuft sich auf 4,3 Millionen, mit einem Ausländeranteil von 9 %. Zwischen 1989 und 1998 stieg die ausländische Erwerbsbevölkerung um 28,9 % an (im Vergleich zu 3,5 % für die Belgier). Dieser Anstieg betraf sowohl Personen in einem Beschäftigungsverhältnis und Selbständige als auch Arbeitslose. Im Jahr 1998 machten Ausländer 18 % der insgesamt 505 282 Erwerbslosen aus. Im Jahr 2000 stieg die Arbeitslosenzahl auf 583 403 und im Jahr 2001 auf 542 038 an.

Laut einer Untersuchung von Albert Martens<sup>7</sup> arbeitet ein hoher Anteil ausländischer männlicher Erwerbstätiger in der Metallindustrie. Diese Gruppe ist in den Bereichen Transport, Kommunikation, Finanzdienstleistungen und andere Dienstleistungen schwach repräsentiert. Zugewanderte Frauen sind zumeist im Gastgewerbe (Hotels und Gaststätten) und im Reinigungsgewerbe tätig.

Ausländer sind mit fast 7 % bei den Selbständigen vertreten, allerdings kommen nur 1,4 % davon nicht aus EU-Staaten. Es besteht eine hohe Konzentration im Gastgewerbe (Hotels und Gaststätten) und hier insbesondere in den Restaurants, was vornehmlich Brüssel betrifft. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass die tatsächliche Anzahl zugewanderter Unternehmer aus Nicht-EU-Staaten höher ist, was an den verhältnismäßig hohen Einbürgerungszahlen gewisser Zuwanderergruppen liegt, wie z. B. den chinesischen und pakistanischen Unternehmern.

Laut der belgischen Arbeitsverwaltung stieg die Anzahl der Erwerbslosen im Jahr 2001 um 2,74 % an und erreichte einen Durchschnitt von 618 617 im letzten Quartal 2001. Selbst wenn die Selbständigkeit ein Mittel sein könnte, dem Risiko der Arbeitslosigkeit in gefährdeten Sektoren wie dem Gastgewerbe, dem Baugewerbe und dem Großreinigungsgewerbe zu begegnen, so sind doch Ausländer doppelt so oft von Arbeitslosigkeit betroffen wie Belgier (ca. 24 % und 11 %).

### 3.2.2 Politische Maßnahmen zur Integration der Zuwanderer in den Arbeitsmarkt

Im Jahr 2001 erfuhr die belgische Gesetzgebung über die Integration in den Arbeitsmarkt keine Änderungen. Der Erlass vom 4. Juli 1996 über die Integration von Personen mit fremder Staatsangehörigkeit und/oder ausländischer Herkunft hat zur Schaffung von sechs regionalen Integrationszentren in Wallonien geführt, deren Aufgabe darin besteht, die berufliche Integration von Ausländern und Personen ausländischer Herkunft zu fördern und Diskriminierung in sämtlichen Stadien zu bekämpfen, was Auswahl, Einstellung, Outplacement und Zeitarbeit umfasst.

<sup>5</sup> Eurostat. Statistics in focus. Bevölkerung und soziale Rahmenbedingungen. Europäische Gemeinschaften 2001

<sup>6</sup> Seit 1985 haben pro Jahr zwischen 22 000 und 34 000 Ausländer die belgische Staatsbürgerschaft erhalten.

<sup>7</sup> A. Martens, Zelfde zweet, ander bord. Onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van Belgen en migranten op twee lokale arbeidsmarkten: Antwerpen en Gent

### 3.2.3 Akte rassistischer und ethnischer Diskriminierung im Beschäftigungsbereich

Im Bereich der Beschäftigung gingen bei der CEOOR in den vergangenen Jahren signifikant mehr Rassismusbeschwerden ein.

Im Jahr 2001 strengte die CEOOR eine Zivilklage im Falle eines dunkelhäutigen Abteilungsleiters, der zum Opfer rassistischer Beleidungen wurde, welche über Lautsprecher im Unternehmen übertragen wurden, an. Am 27. November 2001 urteilte das Erstinstanzgericht Brüssel, dass der Ausdruck „sale nègre“ gegen das Gesetz gegen die Aufstachelung zum Rassenhass von 1981 verstößt, während die verbalen Angriffe der anderen Angeklagten, einschließlich der portugiesischen Arbeitskraft, wegen Mangels an Beweisen für schuldhaftes Verhalten nicht als Verstoß gegen dieses Gesetz gewertet wurden.

Diskriminierung tritt in allen drei Regionen des Landes auf. Bei der Bewerbung für angelernte Tätigkeiten haben Bewerber marokkanischer Herkunft wesentlich mehr Schwierigkeiten als ihre belgischen Mitbewerber. Diskriminierung wurde wie folgt ermittelt:

- im Gastgewerbe (Hotels und Gaststätten) der drei Regionen, im gemeinnützigen Sektor der Region Brüssel und im Dienstleistungssektor der Region Flandern
- bei der Bewerbung für Tätigkeiten als Vertreter, Kellner und Arbeiter in der Region Brüssel und auf Stellenausschreibungen in der Region Flandern
- bei mündlichen und schriftlichen Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen in der Region Brüssel
- in Gemeinden der Region Brüssel mit einem Ausländeranteil von mehr als 25 %.

Diskriminierung auf Grund ausländischer Herkunft ist häufiger, wenn sich ein Bewerber marokkanischer Herkunft in :

- der Region Flandern für eine Stelle bewirbt, die direkten Publikumskontakt erfordert,
- den Regionen Flandern und Brüssel in gewissen Sektoren des Arbeitsmarktes bewirbt,
- den Regionen Brüssel und Flandern für spezifische Tätigkeiten bewirbt.

Indirekte Diskriminierung ist in den Regionen Brüssel und Wallonien offensichtlich. Es ist bekannt, dass sich in der Region Brüssel dieses Verhalten in Form von gezielten Änderungen der Bewerbungsverfahren für marokkanische Bewerber äußert, wie z. B. der Anforderung der Zweisprachigkeit und der Schaffung von Bewerberpools.

### 3.2.4 Bewährte Praktiken zur Unterstützung der Vielfalt

Untersuchungen<sup>8</sup> konnten nachweisen, dass belgische Staatsangehörige belgischer und marokkanischer Herkunft mit gleicher Qualifizierung (Zeugnisse und Erfahrung) im Bewerbungsverfahren unterschiedlich behandelt werden. Diese Erkenntnisse haben die Organisation einer Reihe von Sensibilisierungskampagnen, Seminaren und Konferenzen angeregt.

Am 1. Juli 2001 wurde im belgischen Arbeitsministerium die Stelle für „Buntes Unternehmertum“ geschaffen, die Dienststellen des Arbeitsministeriums und die Privatwirtschaft in Fragen der

<sup>8</sup> Diskriminierung bei der Einstellung: belgischer Beitrag zur internationalen Vergleichsstudie des Internationalen Arbeitsamts (1997)

ethnischen Diskriminierung, und der mit ihr einhergehenden Benachteiligung beim Zugang zum Arbeitsmarkt und zur Beschäftigung, informieren, sensibilisieren und unterstützen soll.

Auf der Ebene der Regionalregierungen bemüht sich die flämische Regierung mit ihrer Beschäftigungspolitik um die Förderung der proportionalen Beteiligung und die Bekämpfung der Diskriminierung. Um diese Politik auf struktureller Ebene in arbeitspolitische Maßnahmen einzugliedern, arbeitet die Regierung Hand in Hand mit Sozialpartnern, Vermittlern und Fachleuten. Diese Politik gilt für die öffentliche Hand und die Privatwirtschaft und richtet sich sowohl an Zuwanderer und ethnisch-kulturelle Minderheiten als auch an Neuankommende.

Ebenfalls in Flandern wurde mit der Gruppe „Vielfalt“ der TRIVISI ein wegbereitendes Organ zur Umsetzung von Nichtdiskriminierungspolitik, gerechter Beteiligung und Vielfalt geschaffen. Die VESOC<sup>9</sup>Vereinbarung „Beschäftigung von Zuwanderern“, welche im Jahr 2000 verabschiedet wurde und im Jahr 2001 in Kraft trat, verfolgt eine gerechte Beteiligung im privaten und öffentlichen Arbeitsmarkt. 2001 lief in über 300 flämischen Unternehmen ein Aktionsplan an. Zu den Ergebnissen dieser Arbeitsgruppe zählen: ein Musteraktionsplan, eine Checkliste mit Aufgaben, Kommunikationsstrategien und eine kommentierte Aufstellung von Artikeln, Broschüren, Trainingspaketen und Büchern zur Förderungspolitik für die Vielfalt. 2001 wurden die drei Veröffentlichungen „Einstellung und Beförderung“, „Produktintegration“ und „bewährte Praktiken im Vielfaltmanagement“ herausgebracht und an Unternehmen, Vermittler und Arbeitnehmerorganisationen verteilt.

In der Region Brüssel wird das Schwergewicht auf die Bekämpfung der Diskriminierung bei der Einstellung gelegt. Die beiden Organisationen ORBEM-BGDA und Bruxelles-Formation, welche die Beschäftigung fördern und Stellensuchende unterstützen, sind zusammen mit lokalen Organisationen in der Ausbildung und sozialen und beruflichen Integration von Arbeitssuchenden tätig. Des Weiteren entwirft die im Rahmen des Territorialen Beschäftigungspakts geschaffene Arbeitsgruppe Strategien und Werkzeuge zur Bekämpfung der Diskriminierung und zur erfolgreichen Integration von Arbeitssuchenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit und/oder Herkunft. Sie zeichnet für die Veröffentlichung „La non discrimination à l'embauche“ verantwortlich.

In Wallonien leitete FOREM verschiedene Projekte zur beruflichen Integration von Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit und Herkunft in die Wege. Es gab eine Broschüre mit Leitlinien zur Förderung ihrer Integration in den Arbeitsmarkt heraus und startete die Kampagne „Donnez des chances à l'égalité“, um das Bewusstsein für Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, Staatsangehörigkeit und ausländischen Herkunft, aber auch der Behinderung, sexuellen Ausrichtung, des Alters, der Gesundheit und des Geschlechts zu schärfen. Durch die Schaffung eines „espace international“ (*internationalen Raums*) werden die internationale Mobilität gefördert und der Interkulturalismus in internationalen Berufen, wie z. B. im Import-Export, der kulturellen Zusammenarbeit und der Werbung, aufgewertet.

---

<sup>9</sup> Flämisches Wirtschafts- und Sozialkomitee

## 3.3 DÄNEMARK

### 3.3.1 Migranten und Minderheiten im Arbeitsmarkt

Dänemark hat insgesamt 5,3 Millionen Einwohner (1. Januar 2001). Am 1. Januar 2001 lebten 258 629<sup>10</sup> (4,9 %) Ausländer in Dänemark, die in der Mehrzahl aus Ländern außerhalb Skandinaviens, der EU und Nordamerikas stammen. Zuwanderer aus der Türkei (35 232) bilden die größte Gruppe, gefolgt von Zuwanderern aus Ex-Jugoslawien (34 954). Seit 1980 hat sich die Anzahl der Zuwanderer und ihrer Nachkommen mehr als verdoppelt und 378 162 (7,1 %) erreicht. Der verhältnismäßig geringe Anteil an Nachkommen zeigt, dass die Zuwanderung nach Dänemark ein neueres Phänomen ist.

Statistische Angaben vom 1. Januar 2000 besagen, dass die Altersgruppe der 16-66-jährigen 3,6 Millionen Personen umfasst, von denen 184 697 (5,1 %) Zuwanderer oder Nachkommen von Zuwanderern aus Drittländern sind, während 80 779 (2,3 %) aus anderen EU-Ländern, anderen skandinavischen Ländern oder Nordamerika stammen.

Am 1. Januar 2001 erreichte der Beschäftigungsgrad unter Zuwanderern aus Drittländern und ihren Nachkommen 45 %, 63 % unter Ausländern aus EU-Staaten und skandinavischen Ländern sowie Nordamerikanern, und 76 % unter dem Rest der Bevölkerung. Die Arbeitslosenquoten derselben Gruppen lagen jeweils bei 14 %, 6 %, und 4 %.

Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen von Zuwanderern aus Drittländern können zum Teil ebenso signifikant ausfallen wie zwischen Männern und Frauen. Unter Somaliern ist z. B. die Arbeitslosenquote am höchsten, männliche Somalier laufen vier Mal so oft Gefahr arbeitslos zu werden wie Polen (28 % und 7 %), was ebenso für die Frauen gilt (36 % und 9 %). Libanesen sind im Vergleich zu Pakistanern doppelt so oft der Gefahr der Arbeitslosigkeit ausgesetzt (22 % und 11 % unter Männern und 37 % und 18 % unter Frauen). Der Unterschied zwischen libanesischen Männern und Frauen ist jedoch noch ausgeprägter. Unter den Zuwanderern aus Drittstaaten bilden lediglich die Chileninnen die Ausnahme: Ihre Arbeitslosenquote liegt bei 7 %, verglichen mit 13 % unter Chilenen.

### 3.3.2 Politische Maßnahmen zur Integration der Zuwanderer in den Arbeitsmarkt

Im Jahr 2001 gab es keine Änderung der Gesetzgebung bezüglich der Zuwanderung und der Integration von Zuwanderern, obwohl im November die Bildung einer Koalition der beiden alten liberalen Parteien *Venstre* und *Konservativ Folkeparti* zum Regierungswechsel führte. Im Wahlkampf hatten diese eine Verschärfung der Gesetzgebung bezüglich der Zuwanderung und Integration angekündigt und waren im Parlament auf die Unterstützung der äußerst nationalistischen *Dansk Folkeparti* angewiesen, die die Zuwanderung stoppen will. Der neue Minister für Zuwanderung und Integration kündigte an, dass die neue Gesetzgebung mit schärferen Regelungen für Asylbewerber und Familienzusammenführung zum Jahresbeginn 2002 eingebracht werden soll.

Um die Arbeitslosenquoten zu senken, sollte außerdem stärkeres Gewicht auf bessere Dänischkurse, Erziehung und Ausbildung sowie eine verbesserte Bewertung und Anerkennung von Schulzeugnissen und anderen Qualifikationen gelegt werden, die Zuwanderer aus ihren Herkunftsländern mitbringen.

---

<sup>10</sup> Danmarks Statistik 2002 (Dänemarks zentrales statistisches Amt), [www.dst.dk](http://www.dst.dk)



### 3.3.3 Akte rassistischer und ethnischer Diskriminierung im Beschäftigungsbereich

Die Gerichte urteilten im Jahr 2000 nur über wenige Fälle von rassistischer Diskriminierung im Arbeitsmarkt. Einige dieser Fälle wurden durch einen Vergleich der beiden Parteien beigelegt, andere wurden eingestellt, da die Opfer befürchteten, keine neue Anstellung mehr finden zu können. Sechs Verfahren aus dem Jahr 2001 sind noch vor Gericht anhängig. Darunter sind drei Fälle von Diskriminierung aus Gründen der Sprachkenntnisse, zwei Fälle von Diskriminierung aufgrund des Tragens von Kopftüchern und ein Fall von rassistisch motivierten Schikanen<sup>11</sup>. Das dänische Verbot der Aufzeichnung der ethnischen Herkunft macht statistisch belegte Beweise von diskriminierenden Praktiken am Arbeitsplatz unmöglich. Zudem verhindert es auch eine Bewertung der positiven Auswirkungen von Initiativen zur Bekämpfung der ethnischen Diskriminierung<sup>12</sup>.

Im Zusammenhang mit einigen vor Gericht behandelten Fällen von rassistischer Diskriminierung verweisen wir auf den EUMC-Jahresbericht 2000<sup>13</sup>. Dänemark wurde vom Dokumentations- und Beratungszentrum für rassistischer Diskriminierung kritisiert, Fällen von rassistischer Diskriminierung wegen mangelnder Beweise nicht nachzugehen und/oder Ermittlungsverfahren zu vernachlässigen. Dänemark wurde auch vom UN-Ausschuss für Menschenrechte wegen der fortlaufenden rassistischer Diskriminierung ethnischer Minderheiten im Arbeitsmarkt kritisiert. So widerspricht die geringe Anzahl dokumentierter Fälle von Diskriminierung im Arbeitsmarkt nicht nur der Kritik des UN-Ausschusses für Menschenrechte, sondern die Behörden scheinen ihrerseits nicht vor diskriminierenden Praktiken zurückzuschrecken. Wie der National Focal Point in Dänemark berichtete, wurden 1999 die Sozialleistungen für Neuankömmlinge auf einen niedrigeren Satz gekürzt, welcher im Jahr 2001 mit der Begründung angewendet wurde, dass niedrigere Sätze Zuwanderer und Flüchtlinge dazu ermutigten, nachdrücklicher nach Arbeit zu suchen. Ein weiteres typisches Beispiel ist die Auflösung des Dokumentations- und Beratungszentrums für rassistischer Diskriminierung. Im Jahr 2001 registrierte diese NRO mehrere Beschwerden wegen Diskriminierung in der Arbeitswelt und beriet Opfer von Diskriminierung am Arbeitsplatz, deren Unkenntnis der Sitten oder der Sprache ausgenutzt worden waren.

Das Dokumentations- und Beratungszentrum für rassistische Diskriminierung ermittelte ebenfalls zahlreiche Stellenanzeigen, welche angesichts der betroffenen Stellen sichtlich überzogene Ansprüche an die Dänischkenntnisse der Bewerber stellten. So verlangten Anzeigen für Beschäftigte im Dienstleistungsbereich oder für Busfahrer regelmäßig nach „perfektem schriftlichem und mündlichem Dänisch“, „fließendem Dänisch“ und „muss 100 %ig geschriebenes und gesprochenes Dänisch verstehen“. Eine Anzeige verlangte, dass der Bewerber „Däne oder Schwede“ sein müsse. Der Verdacht, dass diese Anforderungen überflüssig waren, drängte sich besonders bei Anzeigen für Putzstellen auf. Stellenanzeigen für Putzpersonal enthielten Sätze wie „muss perfekt Dänisch sprechen und schreiben“ oder „muss fließend Dänisch sprechen und verstehen“. In einer dieser Anzeigen wurde explizit ein Bewerber mit dänischer Staatsangehörigkeit gesucht.

Für das Jahr 2001 wurden keine Forschungsergebnisse über Diskriminierung im Arbeitsmarkt veröffentlicht, mit Ausnahme einer Studie über die Erfahrung muslimischer Frauen mit Diskriminierung in Dänemark, welche zeigte, dass Kopftuch tragende Frauen wesentlich häufiger

---

<sup>11</sup> Informationen vom Dokumentations- und Beratungszentrum für Rassistische Diskriminierung, Kopenhagen.

<sup>12</sup> Hansen, Niels-Erik (2001) Retlig beskyttelse mod racediskrimination på det danske arbejdsmarked. Esbjerg: Dänisches Zentrum für Migrations- und ethnische Studien, Sydjysk Universitetsforlag.

<sup>13</sup> Vielfalt und Gleichstellung für Europa. Jahresbericht 2000. Wien: Europäische Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, S. 32-3 ff.

Diskriminierung, offene Feindseligkeit und Belästigungen erfahren als jene, die keines trugen<sup>14</sup>. Weiterhin belegte diese Studie, dass muslimischen Hausfrauen der Eindruck missfällt, dass sie von ihren Männern und der Religion unterdrückt würden und dass sie sich mit diesem Bild nicht identifizieren können. In einer im Februar 2000 im Auftrag einer führenden Tageszeitung durchgeführte Studie unter 200 Personalmanagern gaben 8 % zu, dass sie Bewerber aus Drittländern diskriminiert und abgelehnt hatten. Nur 12 % der Unternehmen verfolgten eine Gleichbehandlungspolitik für Minderheiten. 47 % der Befragten waren der Ansicht, dass ungenügende Dänischkenntnisse ein potentielles Problem in ihren Firmen darstellten und 76 % gaben an zu glauben, dass ungenügende Sprachkenntnisse eine allgemeine Hemmschwelle für die Anstellung von Drittstaatsangehörigen darstellten. 9 % glaubten, dass der Widerstand ihrer eigenen Angestellten ein Hindernis für ihre Einstellung sei und 41 % dachten, dass es sich hier um ein allgemeines Problem handele. In einer Studie unter 1200 privaten Arbeitgebern<sup>15</sup> antworteten im Jahr 2000 25 %, dass sie unter keinen Umständen einen Flüchtling oder Zuwanderer in ihrer Firma einstellen würden<sup>16</sup>. Diese Studie bestätigte das Bild einer Untersuchung aus dem Jahr 1998 über die erfahrene Diskriminierung, welche zeigte, dass 12 % der Befragten türkischer Herkunft sich als Diskriminierungsopfer fühlten und bei ihrer Gewerkschaft oder einem Anwalt um Hilfe nachgesucht hatten<sup>17</sup>. Seit 1997 wurde keine wissenschaftliche Untersuchung über die Diskriminierungsrate bei der Stellensuche mehr durchgeführt. Die letzte derartige Studie zeigte, dass jeder dritte Bewerber bei der Bewerbung um eine Stelle diskriminiert wurde<sup>18</sup>.

### 3.3.4 Bewährte Praktiken zur Unterstützung der Vielfalt

Dänemark nähert sich der Vollbeschäftigung und braucht daher mehr hochqualifizierte Arbeitskräfte. Der *Dänische Arbeitgeberverband (DA)* und die Arbeitgeberorganisation *Danish Industry (DI)* verlangen sowohl nach stärkerer Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte auf der Grundlage einer „green card“ als auch nach der Aufgabe diskriminierender Praktiken. Einige Gewerkschaften waren in der Förderung der Gleichstellung von ethnischen Minderheiten innerhalb ihrer eigenen Organisation und in Initiativen zur Förderung der kulturellen Vielfalt in den Unternehmen aktiv. Im Jahr 2001 organisierte die dänische Gewerkschaft der Angestellten in Handel und Kirche *HK* Konferenzen zum Thema Gleichstellung ethnischer Minderheiten und förderte Lehrstellen für Jugendliche ausländischer Herkunft. Die Gewerkschaft beauftragte eine Studie im Kreise von 1000 Zuwanderern auf dänischen Arbeitsplätzen, die aus sieben verschiedenen Ländern stammten. Die Ergebnisse zeigten, dass Unternehmen, die kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz praktizieren, häufiger von ihren Arbeitnehmern aus ethnischen Minderheiten an andere Zuwanderer weiterempfohlen wurden. Circa 30 % aller „neuen Dänen“ entschlossen sich 2001 zu einer Bewerbung in einem bestimmten Unternehmen, weil sie über ihre sozialen Netzwerke von ihm gehört hatten<sup>19</sup>.

---

<sup>14</sup> Cakmak, Metin; Arabac, Jiyan A. (2001) Multi-level discrimination against Muslim women in Denmark in: Blaschke, J. (Hrsg.) Multi-level Discrimination of Muslim Women in Europe Berlin: Verlag Parabolis

<sup>15</sup> Diese Studie führte das Arbeitsministerium durch.

<sup>16</sup> Copenhagen Post 3. – 9. März 2000

<sup>17</sup> Møller, Birgit; Tøgeby, Lise (1999) Oplevet diskrimination – En undersøgelse blandt etniske minoriteter. København: Nævnet for Etnisk Ligestilling.

<sup>18</sup> Hjarnø, Jan; Jensen, Torben (1997) Diskrimination af unge med undvanderbaggrund ved jobsøgning, Esbjerg: Dänisches Zentrum für Migrations- und ethnische Studien.

<sup>19</sup> Integrationsstatus, 4. kvartal 2001, Indvandringen i et historisk perspektiv, Aktiveringsindsatsen, Jobsøgning og Rekruttering, verfasst von CATINÉT Januar-März 2002

Personalmanager aus verschiedenen großen dänischen Firmen haben das *Foreningen Nydansker*<sup>20</sup> ins Leben gerufen, eine Nichtregierungsorganisation, die sich mit der Integration neuer Dänen in den Arbeitsmarkt befasst und das Potenzial und die Qualifikationen von Zuwanderern und ethnischen Minderheiten in Dänemark hervorhebt. Über 150 öffentliche und privatwirtschaftliche Unternehmen haben sich als Mitglieder angeschlossen. Im Jahr 2001 publizierte die Organisation einen Bericht<sup>21</sup> mit Beispielen für bewährte Praktiken in dänischen Firmen und Organisationen, die anderen als Vorbild dienen sollen.

Ebenfalls im Jahr 2001 hat ein großes pharmazeutisches Unternehmen in Dänemark eine Strategie zur Integration der Gleichstellungsproblematik in sein Tagesgeschäft entwickelt. Um Hemmschwellen für eine gleichberechtigte Vertretung ethnischer Minderheiten zu identifizieren, führte ein externer Berater eine Reihe von Gesprächen mit Angestellten aus ethnischen Minderheiten und setzte jeder Filiale das Ziel, einen Aktionsplan zur Förderung der Gleichstellung zu entwickeln. In seinem Jahresbericht 2001 bekannte sich das Unternehmen zu der Herausforderung, im Unternehmen das Bewusstsein für den Wert anderer Kulturen zu schärfen.

Auch von staatlicher Seite wurden vielfältige Aktivitäten zur Bekämpfung der Diskriminierung und zur Förderung der Beschäftigung von Personen ausländischer Herkunft unterstützt. Dazu zählt auch die Subventionierung von Aktivitäten zur Verbesserung der Information und des gegenseitigen Verständnisses sowie zur Bekämpfung der rassistischen Diskriminierung. 2001 arbeitete der Staat mit der Gesellschaft für die Vereinten Nationen im Rahmen des UNO-Jahres zur Bekämpfung des Rassismus und zur Förderung der Toleranz zusammen. Bezüglich des Arbeitsmarktes unterstützte der Staat verschiedene Programme zur Förderung der Beschäftigung von Zuwanderern mit Finanzmitteln. Das für die öffentlichen Arbeitsämter zuständige Ministerium arbeitete in Programmen mit Gleichbehandlungsberatern zusammen, welche die Anstrengungen zur Beschäftigung von Zuwanderern koordinierten. So versuchte z. B. das „Eisbrecherprogramm“ passende Arbeitsstellen für arbeitslose Zuwanderer zu finden, indem die Personalkosten des Arbeitgebers subventioniert wurden. Außerdem ist die „Brückenbauerinitiative“ erwähnenswert, welche ähnliche Zielsetzungen der Beschäftigungsförderung verfolgte. Die genauen Auswirkungen dieser verschiedenen Initiativen sind noch nicht bekannt.

Bezüglich der Integration im öffentlichen Sektor, und insbesondere der Stellen in der staatlichen Verwaltung, lancierte das Finanzministerium ab 2000 eine Zweijahreskampagne, die von Leitern aus ethnischen Minderheiten geführt wird und auf eine Veränderung der Einstellung in den Regierungsinstitutionen abzielt. Außerdem sieht das Haushaltsgesetz Finanzmittel für stellenbezogene Dänischkurse für zweisprachige Arbeitnehmer vor. Der Anteil ethnischer Minderheiten aus Ländern der Dritten Welt in der Regierung nimmt beständig zu. Die Zielsetzung sieht vor, dass 3,5 % aller Regierungsangestellten Zuwanderer sein oder aus Ländern der Dritten Welt stammen sollten. Bezüglich der allgemeinen Anstrengungen im Sinne der Beschäftigung laufen etliche Initiativen zur Einstellung von ethnischen Minderheiten. Das Ministerium für Integration berichtet, dass hierbei besonderes Augenmerk auf Beschäftigung, Sozialverträglichkeit und Integration in spezifischen Stadt- und Wohngebieten gerichtet wird.

---

<sup>20</sup> Die vollständige Bezeichnung lautet „Foreningen til integration af nydanskere på arbejdsmarkedet“, Verein zur Integration Neuer Dänen (Zuwanderer) in den Arbeitsmarkt.

<sup>21</sup> Foreningen af Integration for Nydanskere på Arbejdsmarkedet (2001) Ledelse af mangfoldige ressourcer – integration of nydanskere på arbejdspladsen, København .

## 3.4 DEUTSCHLAND

### 3.4.1 Migranten und Minderheiten im Arbeitsmarkt

Deutschland hat insgesamt fast 82,2 Millionen Einwohner, von denen 7 Millionen (8,9 %) Ausländer sind. Diese Zahl umfasst 1,5 Millionen Kinder der zweiten und dritten Zuwanderergeneration. Die größte Zuwanderergruppe stammt aus der Türkei und macht mit 2,0 Millionen fast 30 % der ausländischen Bevölkerung aus. Die zweitstärkste Gruppe sind mit 1,1 Millionen Zuwanderer aus Ex-Jugoslawien<sup>22</sup>.

In den vergangenen zehn Jahren haben mehr als 200 000 Türken die deutsche Staatsangehörigkeit erhalten, nachdem 1993 das Staatsbürgerschaftsgesetz geändert wurde und in Deutschland geborene Kinder von Zuwanderern die Möglichkeit erhielten, die deutsche Staatsangehörigkeit zu beantragen. Dies ist auch einer der Gründe für den rückläufigen Anteil von Zuwanderern aus der Türkei gegenüber dem zunehmenden Anteil von Osteuropäern.

Im Jahr 2001 wurden 1,05 Millionen Arbeitsgenehmigungen für nichtdeutsche Arbeitskräfte ausgestellt (2000: 1,08 Millionen Arbeitsgenehmigungen). Mehr als ein Drittel davon erhielten Arbeitskräfte polnischer Nationalität (hauptsächlich für Saisonarbeit). Daneben waren hauptsächlich weitere osteuropäische Länder vertreten (Tschechische Republik, Ungarn, Rumänien ) sowie die Türkei und die Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawien. Bis Ende Dezember 2001 wurden insgesamt 10 750 Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigungen („green cards“) an nichtdeutsche IT-Spezialisten insbesondere aus Indien, Rumänien und Russland vergeben.

Die Erwerbsquote<sup>23</sup> deutscher Staatsangehöriger ist allgemein gestiegen, während die Erwerbsquote nichtdeutscher Einwohner sank. Zwischen 1982 und 2000 ging der Zugang Nichtdeutscher zum Arbeitsmarkt um 8 % zurück (um ca. 9 % für türkische Staatsangehörige). Im selben Zeitraum stieg der Beschäftigungsgrad<sup>24</sup> deutscher Bürger um 4 %. Unter nichtdeutschen Einwohnern, und insbesondere türkischen Staatsangehörigen, sank diese Zahl um 12 %. Dies führt dazu, dass momentan weniger als die Hälfte der Türken im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren angestellt oder selbständig tätig sind. Es sollte allerdings unterstrichen werden, dass die absoluten Zahlen Erwerbstätiger in allen ethnischen Gruppen angestiegen sind.

1974 waren fast 80 % aller nichtdeutschen Erwerbstätigen (im Vergleich zum Mittelwert von ca. 56 %) im sekundären Sektor tätig (Baugewerbe, Bergbau). Bis zum Jahr 2001 sank diese Zahl auf 43 % (im Vergleich zum Mittelwert von ca. 35 %). Die Beschäftigungszahlen in der Dienstleistungsindustrie hingegen sind stark angestiegen. Im Jahr 2001 waren 56 % der nichtdeutschen Erwerbstätigen in diesem Sektor beschäftigt (bzw. 64 % aller Beschäftigten). Während deutsche Staatsangehörige größtenteils eine Beschäftigung in hochqualifizierten Stellen fanden (z. B. Dienstleistungen für Unternehmen), finden sich nichtdeutsche Erwerbstätige oft in ungelerten Tätigkeiten mit ungünstigen Arbeitsbedingungen (z. B. Dienstleistungen in Haushalten, wie Wäschewaschen und Putzen).

---

<sup>22</sup> Deutschland, Bundesministerium des Inneren 2001, Bericht der unabhängigen Kommission „Zuwanderung“, S.1, 54.

<sup>23</sup> Die Erwerbsquote ist das Verhältnis der Zahl der Erwerbstätigen + Erwerbslosen zur Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 65 Jahre) in %.

<sup>24</sup> Der Beschäftigungsgrad entspricht der Zahl der im Inland Beschäftigten in % des Erwerbspersonenpotenzials (zwischen 15 und 65 Jahren).

Die Anzahl selbständiger Nichtdeutscher hat sich seit 1982 mehr als verdoppelt. Im Jahr 1998 erreichte der Anteil der Selbständigen 8,8 % und näherte sich den 10,1 % der Deutschen an. Die meisten Zuwanderer aus den ehemaligen Gastarbeiterländern machen sich in der Gastronomie und im Einzelhandel selbständig.

Ausländische Frauen sind generell in geringerem Maße im legalen Arbeitsmarkt vertreten. Die steigende Beteiligung der Migranten im Dienstleistungssektor hingegen ist hauptsächlich auf junge ausländische Frauen zurückzuführen, die in diesen Sektor eintreten, während Männer nach wie vor eher als Arbeiter tätig sind (Seifert 2001)<sup>25</sup>.

Seit 1980 hat sich die Schere von Arbeitslosenquoten Deutscher und Nichtdeutscher geöffnet. Die Arbeitslosenquote der Nichtdeutschen ist fast doppelt so hoch wie die allgemeine Quote (und am höchsten unter den türkischen Staatsbürgern), was an der gestiegenen Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften liegt und den im allgemeinen unzureichenden Qualifikationen nichtdeutscher Arbeitskräfte (niedrige Bildungsgrade sind immer noch doppelt so häufig wie unter deutschen Erwerbstätigen). Im Jahr 2001 waren 17,4 % (2000: 17,3 %) der nichtdeutschen Arbeitskräfte arbeitslos, während sich die Gesamtquote auf 9,4 % (2000: 9,6 %) belief. Die Erwerbslosigkeit ist in der türkischen Gemeinschaft am höchsten und erreichte im September 2001 21,3 %. Die Arbeitslosenquoten für Arbeitskräfte aus Spanien, Portugal und Ex-Jugoslawien belaufen sich auf 11,8 %, 11,6 % und 12,9 % und nähern sich somit der Gesamtquote an. Bei griechischen und italienischen Arbeitskräften liegt die Arbeitslosenquote bei ca. 15 %.

Im Jahr 2001 wurden 50 743 Verfahren wegen illegaler Beschäftigung ausländischer Staatsangehöriger eingeleitet (2000: 64 351). 23 615 (2000: 29 517) davon gegen Arbeitnehmer. 12 591 (2000: 17 445) dieser Fälle wurden mit Verwarnungen oder Bußgeldern geahndet und 5 411 Fälle (2000: 5 165) wurden an die Staatsanwaltschaft überwiesen (Strafsachen).

### 3.4.2 Politische Maßnahmen zur Integration der Zuwanderer in den Arbeitsmarkt

Die Änderung der Arbeitsgenehmigungsverordnung vom 8. Dezember 2000 enthielt die Abschaffung der Vorschrift, welche Asylsuchenden, Bürgerkriegsflüchtlingen und geduldeten Ausländern, die nach dem 15. Mai 1997 nach Deutschland eingereist waren, die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit verbot. Sie können jetzt nach einem Jahr unter der Voraussetzung, dass kein Deutscher oder bevorzogter ausländischer Arbeitnehmer für diese Stelle zur Verfügung steht (Vorrangprüfung), eine Arbeitserlaubnis erhalten. Die einjährige Wartezeit (statt der vorher geltenden 4 Jahre) gilt auch für Ehegatten oder Kinder von Ausländern, die über eine befristete Aufenthaltserlaubnis oder die Aufenthaltsberechtigung verfügen.

Eine weitere Änderung der Arbeitsgenehmigungsverordnung vom 24. Juli 2001 weitete dieses Recht auf den gemeldeten Lebenspartner eines Ausländers aus, vorausgesetzt, dass sie oder er über eine befristete Aufenthaltserlaubnis oder die Aufenthaltsberechtigung verfügt. Ausländer mit Aufenthaltsbefugnis, wie z. B. Kriegs- oder Bürgerkriegsflüchtlinge, können ohne Wartezeit eine Arbeit aufnehmen. Die Vorrangprüfung bleibt bestehen. Die Arbeitsämter müssen diese Vorbedingung aber nicht mehr prüfen, sofern sie für eine Tätigkeit die Arbeitserlaubnis verlängern, die bereits seit mindestens einem Jahr bei demselben Arbeitgeber verrichtet wurde.

---

<sup>25</sup> Seifert, W. (2001): Berufliche Integration von Zuwanderern in Deutschland, Gutachten für die Unabhängigen Kommission „Zuwanderung“, Düsseldorf

Das Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (seit 28.07.2001 in Kraft) enthält Passagen, die Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung aktiv angehen. So hat z. B. jeder Arbeitgeber in einer, mindestens einmal pro Jahr abzuhaltenden, Arbeitssitzung über den Stand der Integration in seinem Unternehmen zu berichten. Somit besteht bezüglich des Erfolgs der Integrationsbemühungen ein gewisser Rechtfertigungsbedarf (§43 Abschnitt 2 Betriebsverfassungsgesetz). Der Betriebsrat muss außerdem geeignete Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsplatz ergreifen. So kann er z. B. eine Einstellung ablehnen, sofern Anhaltspunkte vorliegen, dass der zukünftige Arbeitnehmer mit rassistischen oder fremdenfeindlichen Handlungen das friedliche Arbeitsklima zerstören würde.

### 3.4.3 Akte rassistischer und ethnischer Diskriminierung im Beschäftigungsbereich

Im Oktober 2001 planten die im Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau (BGL) organisierten Arbeitgeber die Einführung einer Niedriglohngruppe für Arbeitnehmer „mit schlechten Deutschkenntnissen“. Unter Verweis auf das im Grundgesetz verankerte Gleichbehandlungsprinzip konnte die Gewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) dieses Vorhaben verhindern (Quelle: DGB-Bildungswerk 2001).

Im Juni wies der Verwaltungsgerichtshof (VGH) Baden-Württemberg die Berufungsklage einer Lehrerin muslimischen Glaubens ab, die in erster Instanz gegen die Schulaufsicht für weiterführende Schulen in Stuttgart geklagt hatte, welche ihr das Tragen des islamischen Kopftuchs im Unterrecht untersagt hatte. Der VGH entschied, dass das Kopftuch nicht ein einfaches Kleidungsstück, sondern ein „religiöses Symbol“ sei, und dass sie, ungeachtet ihrer guten Lehrtätigkeit, kein Anrecht auf das Tragen eines solchen sichtbaren Symbols habe. Vom Kopftuchverbot waren außerdem einige Krankenschwestern betroffen (van Suntum, Schlotböller 2002)<sup>26</sup>.

Einige jüngere Studien befassten sich mit der Frage der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und konnten zeigen, dass Zuwanderer subjektive Diskriminierung bei der Lehrstellen- oder Arbeitssuche empfanden. Diskriminierung im Arbeitsmarkt betrifft insbesondere Menschen mit muslimischem Hintergrund oder afrikanischer Herkunft. Menschen aus Zuwandererkreisen berichteten auch, dass am Arbeitsplatz Reinigungsarbeiten oder sonstige niedere Tätigkeiten häufiger auf sie zurückfielen und dass sie in der Laufbahntwicklung nicht unterstützt wurden.

### 3.4.4 Bewährte Praktiken zur Unterstützung der Vielfalt

Neben den Bemühungen zur Ordnung und Vereinfachung der Rechtslage auf dem Arbeitsmarkt, bieten unterschiedliche Organisationen (Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen, auf Bundes- und Gemeindeebene) Initiativen und Projekte zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern und zur Verringerung von Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsplatz an.

Das Programm „XENOS – Leben und Arbeiten in Vielfalt“ unter Federführung der Bundesregierung mit Beteiligung der Länder, Gemeinden und anderer Institutionen fördert Maßnahmen gegen Ausgrenzung und Diskriminierung und richtet sich vornehmlich an Jugendliche mit fremdenfeindlichen oder extremistischen Überzeugungen. Das Programm soll das gegenseitige Verständnis fördern und gemeinsame Arbeits- und Unterrichtsprojekte für Deutsche und

---

<sup>26</sup> Van Suntum, U. / Schlotböller D. (2002): Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern -Einflussfaktoren, internationale Erfahrungen und Handlungsempfehlungen, Gütersloh, S. 185.

Nichtdeutsche Jugendliche oder Erwachsene unterstützen. Im Jahr 2001 liefen mehr als 90 Projekte im Rahmen von XENOS an.

Ende November 2001 haben die beiden bundesweiten Koordinierungsstellen KAUSA (Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Betrieben) und Pro Qualifizierung gemeinsam das Projekt „Integration durch Qualifizierung“ initiiert, welches die Bedeutung der Qualifizierung für den Integrationsprozess aufzeigen soll. Zu diesem Zweck werden regionale und kommunale Projekte zur Förderung der Berufsbildung vorgeschlagen.

## 3.5 GRIECHENLAND

### 3.5.1 Migranten und Minderheiten im Arbeitsmarkt

Laut den jüngsten Daten des Nationalen Statistischen Dienstes vom Mai 2002, welche auf den vorläufigen Ergebnissen der Volkszählung<sup>27</sup> vom März 2001 beruhen, beläuft sich die griechische Gesamtbevölkerung auf 10 964 080 Einwohner, wovon 797 093 (7,3 %) Ausländer sind. Zählt man hier die nicht gemeldeten Ausländer hinzu, so erreicht man die Anzahl von ca. 900 000 Menschen (8,2 %). Diese demografische Entwicklung ist ein relativ neues Phänomen. Traditionell gingen griechische Arbeitskräfte ins Ausland und es gab praktisch keine Zuwanderung. Eine relativ kleine muslimische Minderheit in Thrace ist die einzige offiziell anerkannte Minderheit Griechenlands. Sie besteht aus drei ethnischen Gruppen, den Türken, Pomaken und Roma und zählt ca. 100 000 bis 130 000 (0,1 %) Menschen. Studien<sup>28</sup> über die christlichen Roma geben die Größe letzterer Bevölkerungsgruppe mit 250 000 bis 300 000 Menschen an.

Der Arbeitsmarkt wurde insbesondere in den fünf vergangenen Jahren tiefgreifenden Umstrukturierungen unterworfen, was mit einem beständigen Anstieg des Arbeitskräfteangebots auf dem Wege der Zuwanderung einerseits und einem steigenden Angebot an neuen Arbeitsplätzen, insbesondere im Dienstleistungssektor, andererseits einherging. Die Zuwanderung nach Griechenland setzte im vergangenen Jahrzehnt hauptsächlich als Resultat des Zusammenbruchs der sozialistischen Regime in den Nachbarstaaten ein, was insbesondere Albanien betrifft, dessen Staatsangehörige die bei weitem größte Zuwanderergruppe in Griechenland darstellen.

Trotz des langsamen Anstiegs der Beschäftigungsmöglichkeiten hat sich das Arbeitskräfteangebot in Griechenland im Zuge der Zuwanderung auf den griechischen Arbeitsmarkt rasant weiterentwickelt, obwohl Meldeverfahren eingeführt wurden, die die Einstellung von Zuwanderern teurer und somit für die Arbeitgeber weniger attraktiv machen sollten. In einer ersten „Legalisierungskampagne“ im Jahr 1998 meldeten sich 371 641 Zuwanderer und beantragten Arbeits- und Aufenthaltstitel.

Die verfügbaren Daten geben an, dass die meisten dieser Zuwanderer ohne Berufsausbildung sind oder als ungelernete Arbeitskräfte arbeiten, da ihre Qualifikationen formal nicht immer anerkannt werden. Die nationale Arbeitsverwaltung (EIE) schätzt, dass mehr als 150 000 von ihnen nicht das notwendige Dokument beschaffen konnten oder von ihren Arbeitgebern unter Androhung der Entlassung daran gehindert wurden. Im September 2001 kündigte das Innenministerium an, dass weitere 351 000 Zuwanderer Arbeits- und Aufenthaltstitel im Verlauf der zweiten

<sup>27</sup> Nationaler Statistischer Dienst, Volkszählung 2001 (veröffentlicht im Mai 2002) Daten einsehbar unter [http://www.statistics.gr/new\\_site/Hellenic/gr\\_tables/S1100\\_SAP\\_1\\_pinakas1b\\_i.HTM?code=](http://www.statistics.gr/new_site/Hellenic/gr_tables/S1100_SAP_1_pinakas1b_i.HTM?code=) (12.05.2002)

<sup>28</sup> „Integrated Action Plan for the Greek Roma“, EETAA, 2001.

„Legalisierungskampagne“ beantragt hatten, die in Anwendung der Vorschriften des Gesetzes 2910/2001 über Zuwanderungsfragen stattfand.

Laut den zwei letzten Jahresberichten des griechischen Arbeitnehmerverbandes steht tatsächlich nur ein kleiner Anteil der ausländischen Arbeitskräfte mit griechischen Arbeitskräften im Wettbewerb um Arbeitsplätze, da sie zumeist in Tätigkeiten arbeiten, die Griechen nicht schätzen, wie z. B. schmutzige, harte Arbeiten und Saisonarbeit mit niedrigem Status und schlechter Bezahlung. Im Jahr 2001 lag die Arbeitslosenquote unter griechischen Staatsangehörigen bei 11,1 %. Zu Beschäftigungsgrad und Arbeitslosenquote von Nichtstaatsangehörigen liegen keine Zahlen vor, aber die Arbeitslosigkeit unter gemeldeten Zuwanderern wird allgemein als niedrig eingeschätzt.

Eine jüngere Studie gibt einen wertvollen Einblick in die Unternehmertätigkeit von Ausländern in Griechenland und zeigt, dass eine verhältnismäßig kleine, aber wachsende Anzahl von Zuwanderern und Flüchtlingen erfolgreich KMU gründen<sup>29</sup>. Die Studie von Fakiolas<sup>30</sup> aus dem Jahr 1997 untersuchte die Lage von Ägyptern und Pakistanern in Griechenland, die in den letzten drei Jahrzehnten kleine Gastronomie-, Einzelhandels-, Tourismus- und Taxibetriebe gründeten.

Es mangelt nicht an Spielraum und Möglichkeiten für nicht gemeldete Beschäftigung, da über 30 % des BSP im „informellen“ Wirtschaftsleben erwirtschaftet werden<sup>31</sup>. Ausländische Zuwanderer finden in Abwesenheit von Aufsichtsorganen und wirksamen Kontrollmechanismen immer eine Beschäftigung in der Landwirtschaft, dem Baugewerbe und den Haushalten.

### 3.5.2 Politische Maßnahmen zur Integration der Zuwanderer in den Arbeitsmarkt

Die dem Arbeitsministerium unterstehende Arbeitsaufsichtsbehörde<sup>32</sup> ist für die Behandlung von Fällen des Missbrauchs durch Arbeitgeber zuständig. Zusätzlich prüft diese Stelle auf eigene Initiative verschiedene Fragen bezüglich des Arbeitsmarkts. Die Überprüfungen kleiner und mittelständischer Unternehmen, die die Arbeitsaufsichtsbehörde zusammen mit der Stiftung für Soziale Sicherheit durchführt, sind insofern aufschlussreich, als sie die Gegebenheiten des Arbeitsmarkts für Griechen und ausländische Arbeitskräfte aufzeigen.

Man geht allerdings davon aus, dass drei bedeutende Entwicklungen in der näheren Zukunft die Beschäftigung beeinflussen werden:

Das Gesetz 2910/01<sup>33</sup> gab zahlreichen Zuwanderern die Möglichkeit, ihren Aufenthalt legalisieren zu lassen und verbindet die Einstellung ungemeldeter Arbeitskräfte für Arbeitgeber mit erheblichen Problemen und Kosten. Zusammen mit der Tätigkeit der Arbeitsaufsichtsbehörde wird erwartet, dass es künftig die Kontrolle nicht gemeldeter Arbeitskräfte wesentlich effizienter machen wird.

<sup>29</sup> Mestheneos, E. (2000) EU-Care: Refugee entrepreneurs in Greece, einsehbar unter [http://www.gcr.gr/investigations/refug\\_buisseng.htm](http://www.gcr.gr/investigations/refug_buisseng.htm) (06.06.2002) REFUGEE ENTREPRENEURS IN GREECE

<sup>30</sup> Fakiolas, R. (1997). Recent efforts to regularise undocumented immigrants. Dublin. Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

<sup>31</sup> Pavlopoulos P. (1987) „I Paraekonomia stin Ellada“ IOBE . Nr.17 Athens (nur in Griechisch) – einsehbar unter: <http://www.iobe.gr>

<sup>32</sup> Ellas: Nomos (Gesetz) 2639/98

<sup>33</sup> Novelliert durch das Gesetz 3013/2002 (Amtsblatt der Regierung vom 1. Mai 2002).



Verbesserungen in der Gesetzgebung und die Entwicklung von Aufsichts- und Koordinierungsmechanismen<sup>34</sup> sollten die Entwicklung der Politik und den wirksamen Vollzug der bestehenden Gesetzgebung erleichtern.

### 3.5.3 Akte rassistischer und ethnischer Diskriminierung im Beschäftigungsbereich

Es liegen keine Angaben über spezifische Akte der Diskriminierung im Arbeitsmarkt vor.

Die steigende Arbeitslosigkeit und Armut unter den Roma, die von zugewanderten Arbeitskräften aus einigen traditionellen Tätigkeiten und insbesondere der Landwirtschaft verdrängt wurden, gibt Anlass zu großer Sorge. Diese Lage zeitigte negative Auswirkungen und ist einer der Gründe für die steigende Kriminalität dieser Bevölkerungsgruppe. Junge Roma wurden vom „schnellen Geld“ angezogen, das im Drogenhandel verdient werden kann, und einige ihrer Lager sind inzwischen als Drogenumschlagplätze bekannt, mit sämtlichen negativen Konsequenzen für das soziale Ansehen der Roma und ihre Beziehungen zur ortsansässigen Bevölkerung. Der Mangel an angemessener Erziehung und Ausbildung verstärkt diese Probleme und treibt sie immer tiefer in die Ausgrenzung.

### 3.5.4 Bewährte Praktiken zur Unterstützung der Vielfalt

Der Arbeitnehmerverband hat ein Amt für Zuwanderer<sup>35</sup> geschaffen, das zugewanderte Arbeitskräfte persönlich und über das Internet informiert und berät.

Das Foreign Women's Network<sup>36</sup> ist eine gemeinnützige Organisation von und für Frauen, die griechische staatliche Stellen, privatwirtschaftliche Unternehmen und NRO mit Informationen zur Beschäftigung und verbundenen Fragen versorgt und sie über die Bedürfnisse, Wünsche und das Potenzial der ausländischen Bevölkerung ins Bild setzt.

Das Pireus Labour Centre (eine Organisation der Sozialpartner) setzt eine Initiative aus dem Jahr 1998 fort, die Zuwanderer informiert und ihnen in der Verteidigung ihrer Rechte zur Seite steht.

Von den Großprojekten im Rahmen des dritten Gemeinschaftlichen Förderkonzepts, der Gemeinschaftsinitiative EQUAL und anderen von der EU kofinanzierten Projekten erwartet man sich künftig ebenfalls weitreichende Auswirkungen, da ihre Umsetzung Ende 2002 anlaufen wird.

---

<sup>34</sup> Das Innenministerium hat die nötigen gesetzlichen Anpassungen (Gesetz 3013/2002) für die Einrichtung des Migrationsinstituts bereits vorgenommen, welches der Regierung in der Überwachung und Untersuchung migrationsrelevanter Fragen sowie der Ausarbeitung angemessenen Politiken zur Seite stehen soll.

<sup>35</sup> [http://www.gsee.gr/KEPEA/kepea/Greek/gpe\\_index.htm](http://www.gsee.gr/KEPEA/kepea/Greek/gpe_index.htm)

<sup>36</sup> <http://www.foreign-womens-network.gr>

## 3.6 SPANIEN

### 3.6.1 Migranten und Minderheiten im Arbeitsmarkt

Spanien hat insgesamt 39,5 Millionen Einwohner<sup>37</sup>, worauf ca. 2,5 Millionen Zuwanderer entfallen. Marokkaner bilden mit 140 000 Personen die größte Minderheit.

Im Dezember 2000 belief sich die Zahl der gemeldeten ausländischen Arbeitskräfte auf 454 438. Männer werden fast doppelt so häufig angemeldet wie Frauen (296 658 Männer und 157 780 Frauen). Laut Angaben des Innenministeriums<sup>38</sup> sind diese Arbeitskräfte hauptsächlich in der Landwirtschaft, dem Baugewerbe und im Dienstleistungssektor beschäftigt. Die Nationale Arbeitsverwaltung (Instituto Nacional de Empleo) gibt die Anzahl gemeldeter ausländischer Arbeitnehmer mit 334 976 Personen an, welche insbesondere in Restaurants und Hotels, als Haushaltshilfe oder in der Landwirtschaft, Tierzucht, Jagd und Forstwirtschaft tätig sind. Die höchste Konzentration von Zuwanderern findet sich also in den am niedrigsten entlohnten Sektoren mit den schlechtesten Arbeitsbedingungen.

Für das Jahr 2000 dokumentierte das Instituto Nacional de Empleo eine Arbeitslosenquote von 10,5 % (7,48 % unter Männern und 15,16 % unter Frauen). Bei den zugewanderten Arbeitskräften belief sich die Gesamtquote auf 20,4 % (16,2 % unter Männern und 26,1 % unter Frauen). Laut Angaben der Tageszeitung El País<sup>39</sup> erreichte am 30. November 2000 die Zahl der arbeitslos gemeldeten Zuwanderer 90 000.

### 3.6.2 Politische Maßnahmen zur Integration der Zuwanderer in den Arbeitsmarkt

Mit dem Königlichen Erlass vom 20. Februar 2001 wurde ein Gesetz (bekannt als das „Ley de Extranjería“) in Kraft gesetzt, das „illegalen“ Zuwanderern die Legalisierung ihres Aufenthalts ermöglichte. Der Königliche Erlass vom 20. Juli verfügte, dass ausländische Arbeitskräfte nun ihre „Wurzeln“ in Spanien nachweisen mussten, um zum Legalisierungsverfahren zugelassen zu werden. Ein Verfahren, das bereits niedergelassene ausländische Arbeitskräfte nicht zu durchlaufen hatten. Laut El País<sup>40</sup> wurden im Verlauf dieser Legalisierungskampagne 68 719 Zuwanderer abgelehnt und in die Illegalität gedrängt. Die Internationale Arbeitsorganisation<sup>41</sup> hat dieses Gesetz kritisiert, da es von Spanien unterzeichnete internationale Übereinkommen verletzt, indem es illegale Zuwanderer daran hindert, sich einer Gewerkschaft anzuschließen oder ihr Recht auf Verbands-, Demonstrations- und Versammlungsfreiheit auszuüben.

Andererseits verabschiedete die Regierung der autonomen Region Katalanien am 26. Juni 2001 einen Erlass, der das Recht der Zuwanderer auf eine angestellte oder selbständige Tätigkeit bestätigt und ihnen denselben ungehinderten Zugang zu den öffentlichen katalanischen Arbeitsämtern gewährt wie Spaniern.

---

<sup>37</sup> Eurostat (2000), Europäische Sozialstatistik. (Bevölkerung am 1.1.1999).

<sup>38</sup> Espana: Delegación del Gobierno para la Extranjería y la Inmigración (Regierungsdelegation für Ausländer- und Zuwanderungsfragen, Innenministerium) (2001) Anuario Estadístico de Extranjería

<sup>39</sup> El País (April 2002) komplette Referenz wird ergänzt

<sup>40</sup> El País (11. 4. 2002)

<sup>41</sup> Laut El Periódico, 27.3.2002.

### 3.6.3 Akte rassistischer und ethnischer Diskriminierung im Beschäftigungsbereich

Es liegen noch keine Statistiken zu Gerichtsverfahren oder Urteilen vor. S.O.S. Racismo hat aber in seinem Entwurf des Jahresberichts 2001 einen signifikanten Anstieg der Fälle von Diskriminierung am Arbeitsplatz erwähnt. Die Organisation erhielt zehn Mal mehr Beschwerden wegen Diskriminierung als im Jahr 2000. 25 der 145 Beschwerden betrafen die Arbeitswelt. Im Vordergrund standen die kurze Gültigkeitsdauer von Arbeitsgenehmigungen und die Abhängigkeit von Vorverträgen, um die Erteilung oder Erneuerung von Arbeitsgenehmigungen zu erreichen.

Eine Studie zur Diskriminierung von Zuwanderern gegliedert nach Wirtschaftssektoren<sup>42</sup> zeigte, dass nicht nur Einheimische den Ausländern vorgezogen wurden, sondern auch gewisse Ausländergruppen anderen. Im Bereich der Landwirtschaft und der Haushaltshilfen ziehen Arbeitgeber Menschen aus Osteuropa oder Lateinamerika Arbeitskräften afrikanischer Herkunft vor. Dies wird mit besserer Eignung und größerer Nähe in kulturellen und religiösen Fragen begründet. Dieser Bevorzugung wird durch bilaterale Abkommen zwischen der Spanischen Regierung und einigen Ländern Vorschub geleistet, da sie Bürger aus Ländern, die nicht ein solches Abkommen mit Spanien geschlossen haben, benachteiligen.

### 3.6.4 Bewährte Praktiken zur Unterstützung der Vielfalt

Spanische NRO wie das Rote Kreuz, Cáritas, CEPAIM, ACCEM, aber auch Gewerkschaften wie die UGT, CC.OO und einige Organisationen auf Gemeindeebene, wie der Associació per la Promoció i la Inserció Professional (*Verein für Förderung und berufliche Eingliederung*), haben spezifische Ausbildungs- und Beratungsprogramme für Zuwanderer entwickelt, wobei sich einige hauptsächlich auf Zuwanderer aus Nord- und Zentralafrika konzentrieren. Die andalusische Organisation Sevilla Acoge betreut insbesondere Integrationsprogramme für besonders benachteiligte Bevölkerungsgruppen; 70 % von ihnen zählten zu den gefährdeten jugendlichen Zuwanderern. Die spanischen Verbände der Roma haben im Jahr 2001 zahlreiche Programme aufgelegt, die in der Mehrzahl Roma den Zugang zur Erwerbstätigkeit erleichtern sollen. Mehr als 1 500 Arbeitsverträge wurden von Roma unterzeichnet, die an diesen Programmen teilnahmen<sup>43</sup>.

Der Verein Asociación Secretariado General Gitano (*Generalsekretariat der Roma*) in Madrid ist ebenfalls besonders in der Arbeitsbeschaffung für Roma aktiv. Bis Juni 2001 konnten 933 von 3 500 Teilnehmern an diesem Programm einen Arbeitsvertrag unterzeichnen.

## 3.7 FRANKREICH

### 3.7.1 Migranten und Minderheiten im Arbeitsmarkt

Frankreichs Gesamtbevölkerung zählt 58,5 Millionen<sup>44</sup> Einwohner (im März 1999), auf die 3,3 Millionen (5,6 %) Ausländer und Menschen ausländischer Herkunft entfallen<sup>45</sup>. Seit 1982, als er 6,8 %

<sup>42</sup> Cachón, L. (1997) „Segregación sectorial de los inmigrantes en el mercado de trabajo España“, in: Cuaderno de Relaciones Laborales, Nr. 10, S. 49-73.

<sup>43</sup> Von der Union Romani in Spanien gesammelte Informationen.

<sup>44</sup> Vom INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques) veröffentlichte Daten aus der Volkszählung

erreichte, ist der Anteil der Ausländer rückläufig, während im selben Zeitraum der Anteil der Zuwanderer (im Ausland geborene Menschen, die die französische Staatsangehörigkeit erworben haben) mit 7,4 % unverändert blieb. Seit Mitte der siebziger Jahre sank die Zuwanderung aus Europa von 57 % auf 45 %. Dieser Rückgang wurde durch einen Anstieg der Zuwandererzahlen aus den Maghrebstaaten, Asien und Afrika kompensiert. Zuwanderer aus Portugal, Algerien, Marokko und Spanien bilden nun die größten Gruppen.

Die Volkszählung von 1999 ermittelte den Anteil der Zuwanderer an der Erwerbsbevölkerung im Mutterland mit 2,3 Millionen Personen (d.h. 8,6 % der Gesamterwerbsbevölkerung – im Vergleich zu 8,4 % in 1990), von denen 35 % die französische Staatsangehörigkeit erworben hatten. Die Steigerung (+ 157 000) ist auf die gestiegene Erwerbstätigkeit der Frauen zurückzuführen (+ 197 000), welche den Rückgang unter den Männern auffing. Ihre Erwerbsquote stieg von 41 % im Jahr 1982 auf 57 % im Jahr 1999 an (die Durchschnittsquote liegt bei 63 %), was bedeutet, dass mehr Frauen aus der zugewanderten Erwerbsbevölkerung denn je eine Erwerbstätigkeit aufnahmen. Obwohl sie die Hälfte der Zuwanderer ausmachen, liegt aber ihr Anteil an der Erwerbsbevölkerung (7,7 %) immer noch unter dem der männlichen Zuwanderer (9,5 %).

Der Anstieg der weiblichen Erwerbstätigkeit hat zwei Hauptgründe: Eine veränderte Einstellung in sämtlichen Bevölkerungskategorien<sup>45</sup> und den Eintritt einer neuen Generation in den Arbeitsmarkt, die insgesamt häufiger arbeitet als ihre Eltern<sup>47</sup>. Die Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen von Zuwanderern können aber äußerst signifikant ausfallen. Frauen aus subsaharischen afrikanischen Ländern, die ehemals unter französischer Verwaltung standen, sind bis zum 45. Lebensjahr wesentlich weniger häufig erwerbstätig als der Durchschnitt. Später folgen sie denselben Mustern. Algerische und türkische Frauen arbeiten am häufigsten zwischen 20 und 36, beziehungsweise zwischen 20 und 26 Jahren, aber immer noch weniger als der Durchschnitt. Mit steigendem Alter nimmt danach ihre Erwerbstätigkeit beständig ab. Die Erwerbsquote männlicher Zuwanderer liegt höher als der Durchschnitt (mit 78,6 % und 74,9 %).

53 % der zugewanderten Männer sind Arbeiter und sie sind im Vergleich mit der Gesamtbevölkerung in der Industrie und im Baugewerbe überrepräsentiert. 50 % der zugewanderten Frauen arbeiten in Haushalten, Gastronomie und Hotellerie. Dienstleistungen in Haushalten verrichtet jede fünfte Zuwanderin, im Durchschnitt nur jede zehnte Frau. 30 % der Zuwanderer haben keinerlei Qualifikation gegenüber 17 % der Gesamtbevölkerung. Zudem sind Zuwanderer in 10 % der befristeten Arbeitsverhältnisse (befristete Arbeitsverträge oder Zeitarbeit) tätig (hier sind Beamte nicht inbegriffen). Da Zuwanderer 9 % der Beschäftigten ausmachen, ist ihre Lage nicht wesentlich unsicherer als die der gesamten Erwerbstätigen. Unsicherheit betrifft jedoch Männer mehr als Frauen und allgemein Zuwanderer aus Algerien, Marokko, subsaharischen afrikanischen Ländern, die ehemals unter französischer Verwaltung standen, und vor allem aus der Türkei. Zuwanderer aus Portugal hingegen arbeiten in stabileren Arbeitsverhältnissen als die Durchschnittsbeschäftigten und Zuwanderer aus Südostasien liegen nahe am Durchschnitt. Die im Vergleich mit der Gesamtbevölkerung durchschnittlich schlechtere Qualifikation erklärt nur teilweise die höhere Erwerbslosigkeit der Zuwanderer: 22 % gegenüber der durchschnittlichen Arbeitslosenquote von 13 %. Bei allen Bildungsgraden liegt die Abweichung bei mehr als 8 Prozentpunkten. Ein Vergleich mit den Daten aus der Volkszählung von 1990 zeigt, dass sich ihre Lage verglichen mit der

---

<sup>45</sup> Zählt man Personen, die die französische Staatsangehörigkeit (durch Einbürgerung, Heirat oder Erklärung) erworben haben zu den Ausländern und Personen mit ausländischer Herkunft hinzu, so ergibt sich eine Gesamtanzahl von 5,6 Millionen.

<sup>46</sup> Von 100 zwischen 1959 und 1969 geborenen Frauen, waren 1990 56 erwerbstätig, verglichen mit 68 im Jahr 1999.

<sup>47</sup> Trotz dieser Entwicklung liegt die Erwerbstätigkeit nichtfranzösischer Frauen immer noch unter dem Landesdurchschnitt: 57,1% im Vergleich zu 63,1%

Gesamtbevölkerung wesentlich schlechter entwickelt hat. Seit 1990 ist die Arbeitslosigkeit unter den Zuwanderern um 33 % angestiegen und um 18 % für die Gesamtbevölkerung. Zugewanderte Frauen sind hiervon häufiger betroffen als zugewanderte Männer (25 % und 20 %). Die Arbeitslosigkeit betrifft Zuwanderer aus Afrika und der Türkei wesentlich häufiger: Ein Drittel von ihnen ist erwerbslos. Die Arbeitslosenquote unter Zuwanderern aus Spanien, Italien und Portugal liegt nur 2 Punkte unter der Durchschnittsquote.

### 3.7.2 Politische Maßnahmen zur Integration der Zuwanderer in den Arbeitsmarkt

Die Regierung erklärte die Bekämpfung der Diskriminierung am Arbeitsplatz 1999 zu einer ihrer Prioritäten. Das im Frühjahr 2000 eingeleitete Gesetzgebungsverfahren endete in der Annahme zweier Gesetze: dem am 16. November 2001 verabschiedeten *Loi relative à la lutte contre les discriminations (Gesetz über die Bekämpfung der Diskriminierung)* und dem am 17. Januar 2002 verabschiedeten *Loi de modernisation sociale (Gesetz über die gesellschaftliche Modernisierung)*. Beide haben das französische Arbeitsrecht erheblich verändert.

Die gesetzlichen Anforderungen der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 setzen den allgemeinen Rahmen für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf und wurden wie folgt in französisches Recht umgesetzt:

- Die Begriffsbestimmung der Diskriminierung wurde erweitert. Sie umfasst nun auch unmittelbare und mittelbare Diskriminierung und betrifft nicht nur Einstellung, Sanktionen und Entlassungen, sondern auch die Zugangsmöglichkeiten zu Beschäftigung und Ausbildung, Qualifikation, Förderung, Laufbahnentwicklung und Entlohnung.
- Nach einer zweiten Erweiterung umfasst die Begriffsbestimmung der Diskriminierung auch Diskriminierung auf Grund der äußerlichen Erscheinung, des Nachnamens, des Alters und der sexuellen Ausrichtung.
- Zeugen von Diskriminierung werden gegen Sanktionen und Entlassung geschützt.
- Die Beweislast wurde abgeschwächt. Der Beklagte muss zu Sachverhalten, die mutmaßliche Anzeichen unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierung sind, Stellung nehmen. Er oder sie muss nachweisen, dass das Prinzip der Gleichbehandlung respektiert wurde. Der Richter befindet sich auf Grundlage der von beiden Parteien vorgelegten Beweise über Freispruch oder Verurteilung.
- Mit dem *Gesetz über die gesellschaftliche Modernisierung* wurden Rechtsmittel gegen sittliche Belästigung und Diskriminierung bei der Wohnungssuche eingeführt.
- Die Gewerkschaften und in der Bekämpfung von Rassismus aktive Vereinigungen haben eine neue Rechtsstellung erhalten und können jetzt als Nebenkläger in Diskriminierungsverfahren vor den Zivilgerichten auftreten. Bei Strafsachen wurde Vereinigungen zur Bekämpfung von Rassismus dieses Recht (auf Verbandsklage) bereits am 1. Juli 1972 (Art. 2.1 der Strafprozessordnung) eingeräumt.
- Die Arbeitsaufsicht (*Inspection du travail*) hat weitreichendere Ermittlungsvollmachten in Diskriminierungsfragen erhalten.
- Die Gratis-Rufnummer „114“ hat jetzt eine rechtliche Grundlage. Mutmaßliche Opfer und Zeugen von rassistischer Diskriminierung haben über die „114“ Zugang zu Beratung, Information und Anleitung. Zudem haben mutmaßliche Opfer und Zeugen jetzt die Möglichkeit auf lokaler Ebene die Departementskommission zum Zugang zur Staatsangehörigkeit CODAC<sup>48</sup> anzurufen.

<sup>48</sup> Commission Departementale d'Acces a la Citoyennete

### 3.7.3 Akte rassistischer und ethnischer Diskriminierung im Beschäftigungsbereich

2001 haben sich mutmaßliche Opfer von Diskriminierung am Arbeitsplatz unter der Beratungsnummer 114/CODAC gemeldet, um Diskriminierungsvorfälle am Arbeitsplatz (808 Fälle oder 20 % der Beschwerden), bei der Suche nach Arbeit (397 Fälle oder 9,8 % der Beschwerden) und in der Berufsausbildung (130 Fälle oder 3,2 % der Beschwerden) zu melden.

Die weitere Behandlung der unter der „114“ eingegangenen Beschwerden wird nicht dokumentiert. Strafsachen werden selten veröffentlicht und die Urteile sind schwer zugänglich. Zudem sind die Statistiken für 2001 erst ab 2003 verfügbar. Die vor den Arbeitsgerichten verhandelten Fälle werden ebenfalls nicht veröffentlicht und sind, sofern sie nicht ins Berufungsverfahren gehen, auch kaum zugänglich. Fachleute sind sich aber einig, dass derartige Fälle Ausnahmecharakter haben und dass der technische Sachverstand der Akteure in der Rechtsprechung bezüglich der Beweisführung für unmittelbare und mittelbare Diskriminierung noch entwicklungsbedürftig ist.

In Frankreich optiert man eher für die Strafanklage. Eine strafrechtliche Behandlung der Diskriminierung in der Arbeitswelt ist allerdings noch die Ausnahme. Zudem lässt das Strafrecht auch keine gerichtliche Entscheidung im Falle von mittelbarer Diskriminierung zu und verlangt stichhaltige Beweise für die Diskriminierung, die oft schwer zu beschaffen sind. Diskriminierung ist durch Sachverhalte nachzuweisen, die durch Zeugen, Zeugenaussagen, Dokumente (Briefe, E-mails, schriftliche Erklärungen, schriftliche Beschäftigungsangebote) oder Aufzeichnungen belegt werden. Strafrechtliche Sanktionen beschränken sich auf geringe Geldbußen oder Bewährungsstrafen. Erklären sich Beamte, Gerichtsvollzieher oder Angestellte der Arbeitsverwaltung zur Aussage bereit, so sind die Chancen auf eine Verurteilung wesentlich höher (CA Grenoble, 18.April 2001).

Die folgenden Urteile sind hierfür typische Beispiele. Im Mai 2001 verurteilte das Großinstanzgericht Paris den Direktor einer Klinik zu einer Geldbuße von 3048 € wegen rassistische Diskriminierung, da er in einer Stellenanzeige für einen Chirurgen Ausländern vor einer Bewerbung abgeraten hatte. Im April 2001 verurteilte das Strafericht Versailles eine Angestellte wegen rassistische Diskriminierung, da sie mit der Begründung, dass die Adressaten ihre Haustüren nicht öffnen könnten, an die ihr unterstellten Mitarbeiter eine E-Mail mit der Anweisung geschickt hatte, zur Katalogverteilung keine Angehörigen von ethnischen Minderheiten einzusetzen.

### 3.7.4 Bewährte Praktiken zur Unterstützung der Vielfalt

Die Erfahrungen mit dem 114/CODAC-Beratungstelefon zeigen, dass die Durchsetzung der Rechtsvorschriften durch die Schwierigkeit behindert wird, vor Gericht die Diskriminierung beweisen zu müssen.

Der Nationale Menschenrechtsbeirat und der Integrationsrat haben die öffentlichen Behörden auf die Tragweite und Komplexität von rassistischer Diskriminierung aufmerksam gemacht. Diese Warnung hat seit 1998 zur Entwicklung einer nationalen Nichtdiskriminierungspolitik und zur Stärkung sämtlicher Maßnahmen geführt, welche am Arbeitsplatz und bei Einrichtungen zur Arbeitsplatzvermittlung anzuwenden sind.

Im Jahr 2001 konzentrierten sich die staatlichen Eingriffe bezüglich der rassistischen Diskriminierung am Arbeitsplatz außerdem auf:

- landesweite Informationskampagnen, gekoppelt mit einer offiziellen institutionellen Zusammenarbeit zur Unterstützung von individuellen Fördersystemen mit dem Ziel, den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern; und
- Arbeitsgruppen auf der Departementsebene und von der lokalen CODAC koordinierte Initiativen.

Der Staat hat die Zusammenarbeit in einem Netzwerk aus privaten und öffentlichen Handlungsträgern gestärkt und konzentriert diese auf Ausbildung, Sensibilisierung der Öffentlichkeit und Initiativen zur Bekämpfung rassistischer Diskriminierung am Arbeitsplatz. In diesen Netzwerken arbeiten Regierungsstellen, Verbände, Stiftungen, die Nationale Arbeitsverwaltung, Zeitarbeitsagenturen, Handwerkskammern, große Supermarktketten und Bauunternehmer zusammen<sup>49</sup>.

Auf Departementsebene haben Organe wie die CODAC Arbeitsgruppen zum Thema rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz eingesetzt und sie mit der Erarbeitung eines gemeinsamen Aktionsplans betraut, der sämtliche Partner der CODAC einbezieht. Die Arbeit dieser Arbeitsgruppen führte 2001 zu folgenden drei Arten von Initiativen:

- Verbesserung der örtlichen Informationslage über rassistische Diskriminierung mittels eigens bei universitären Forschungszentren in Auftrag gegebenen Untersuchungen.
- Informationskampagnen über die Beschäftigungsförderung und verbundene Programme, die sich insbesondere an Jugendliche ausländischer Herkunft richten.
- Anregung von Partnerschaften, um auf Gemeindeebene Vereinbarungen zur Förderung bewährter Praktiken in der Bekämpfung der Diskriminierung zu treffen.

Das Sponsoring ist ein weiterer Weg, um jungen Menschen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Das Programm TRACE (Wege zur Beschäftigung) richtet sich an junge Menschen zwischen 18 und 25 Jahren. 2001 wurden etliche Vereinbarungen unterzeichnet, um Strukturen, die unter anderem diese Netzwerke<sup>50</sup> fördern, zu entwickeln und zu diversifizieren.

## 3.8 IRLAND

### 3.8.1 Migranten und Minderheiten im Arbeitsmarkt

Irland hat insgesamt 3,7 Millionen<sup>51</sup> Einwohner, wovon 114 000 (3 %) keine Staatsbürger sind. Die größte Minderheit besteht aus ca 30 000 „Irish Travellers“<sup>52</sup> - einer indigenen nomadischen Ethnie. Vom ursprünglich traditionellen Auswanderungsland hat sich Irland mit der Ankunft von Asylsuchenden in den späten neunziger Jahren zu einem Zuwanderungsland entwickelt.

Es liegen keine verlässlichen Zahlen über die Anzahl von Staatsangehörigen aus dem Europäischen Wirtschaftsraum EWR in Irland vor, da erstens nicht alle EWR-Bürger das Ministerium für Justiz, Gleichbehandlung und Gesetzesreform über ihre Anwesenheit informieren und da das Ministerium auch nicht mehr dazu verpflichtet ist, diese Zahlen zu sammeln. Außerdem wurde in der Volkszählung

<sup>49</sup> Direction de la Population et des Migrations, Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Délégation Interministérielle à la Ville, Fonds D'Action et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discrimination (FASILD), l'Agence Nationale pour l'Emploi, l'Assemblée Permanente des Chambres de Métiers, chaînes de supermarché et constructeurs dans le bâtiment.

<sup>50</sup> Fondation contre l'exclusion FACE, Fédération nationale des clubs régionaux d'entreprises pépinières d'insertion, l'Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

<sup>51</sup> Eurostat (2000), Europäische Sozialstatistik. (Bevölkerung am 1.1.1999).

<sup>52</sup> O'Connell, J. (1997) Travellers, gypsies, Roma. Pavee Point Fact Sheet.

von 1996 die Frage nach Staatsangehörigkeit oder ethnischer Zugehörigkeit nicht gestellt. Es existieren kaum demographische Angaben über die neuen Minderheiten. Einige Informationen über das sich ändernde nationale und ethnische Profil der Erwerbsbevölkerung können jedoch aus den Statistiken über Nicht-EWR-Arbeitskräfte extrahiert werden.

Irland hat erfreulich hohe Beschäftigungsraten. Aufgrund des irischen Mangels an qualifizierten Arbeitskräften und des allgemeinen Arbeitskräftemangels haben irische Unternehmen und Arbeitgeber in den letzten Jahren massiv Arbeitskräfte außerhalb des EWR rekrutiert. Den Unternehmen werden hierzu Arbeitsgenehmigungen erteilt, mit diesen Genehmigungen können dann die Arbeitskräfte in allen Ländern rekrutiert werden. 1999 wurden 6 000 Arbeitsgenehmigungen erteilt, 2000 waren es 18 000<sup>53</sup> und 2001 stieg die Anzahl auf 36 000<sup>54</sup> an.

Fast 40 % der 2001 in Irland zugewanderten Arbeitskräfte kommen aus Beitrittskandidatenländern der EU wie Polen, Lettland und der Tschechischen Republik. Andere stammen aus den Vereinigten Staaten und den Philippinen. Im Jahr 2000 arbeiteten die meisten Zuwanderer im Dienstleistungssektor (37 %), Hotellerie und Gastronomie (22 %), Landwirtschaft und Fischfang (17 %), Industrie (10 %) und in der Medizin und Krankenpflege (8 %).

Die Gemeinschaft der Landfahrer ist weitestgehend vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen und zu 90 % erwerbslos (die allgemeine Arbeitslosenquote liegt bei 4,2 %). Dies kann teilweise mit dem Niedergang ihrer traditionellen Betätigungsfelder, wie z. B. dem Altmetallrecycling, Pferdehandel und Handel auf Märkten, erklärt werden. Trotz des wirtschaftlichen Aufschwungs gelang den Landfahrern der erfolgreiche Zugang zum Arbeitsmarkt nicht. Es liegt nach wie vor auf der Hand, dass Landfahrer aus verschiedenen Gründen aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzt werden. Dazu zählen Diskriminierung, ihre Tradition, die eigenen Wirtschaftskreisläufe aufrecht zu erhalten, ein Mangel an besseren Schul- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die Möglichkeit, auf Landfahrerplätzen einer Unternehmertätigkeit nachzugehen und Zugang zur Unternehmensförderung zu erhalten. Ein weiterer Hinderungsgrund für die Beschäftigung von Landfahrern ist der mögliche Verlust der Krankenkarte (Anspruch auf unentgeltliche medizinische Versorgung) bei Eintritt in ein Arbeitsverhältnis, der offensichtlich auf arbeitssuchende Landfahrer besonders abschreckend wirkt<sup>55</sup>.

### 3.8.2 Politische Maßnahmen zur Integration der Zuwanderer in den Arbeitsmarkt

Der im Oktober 1999 in Kraft getretene Employment Equality Act 1998 (*Gesetz zur Gleichstellung am Arbeitsplatz*) verbietet Diskriminierung am Arbeitsplatz aus neun expliziten Gründen: Geschlecht, Familienstand, Personenstand, sexuelle Orientierung, Glaube, Alter, Behinderung, Ethnie, Hautfarbe und nationale Herkunft. Dieses Gesetz regelt Fragen der Diskriminierung in Bezug auf Arbeitssuche, Arbeitsbedingungen, gleichen Lohn für gleiche Arbeit, Ausbildung, Beförderung und Berufserfahrung. Irland ratifizierte außerdem im Jahr 1999, wie im ersten ECRI Bericht empfohlen<sup>56</sup>, die ILO-Konvention Nr. 111 über Diskriminierung (Beschäftigung und Arbeit).

---

<sup>53</sup> Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz ECRI (2002). Zweiter Bericht über Irland. Verabschiedet im Juni 2001. Strasbourg: Europarat, S. 19.

<sup>54</sup> Ein Großteil der 2001 erteilten 36 000 Arbeitsgenehmigungen entfällt auf Erneuerungen der Arbeitsgenehmigungen von Zuwanderern.

<sup>55</sup> Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz ECRI (2002). Zweiter Bericht über Irland. Verabschiedet im Juni 2001. Strasbourg: Europarat, S. 24.

<sup>56</sup> ebd., S. 12.



Die Regierung kündigte unlängst an, dass sie die geltende Gesetzgebung in Fragen der Zuwanderung und Niederlassung zu novellieren gedenkt und Arbeitsgenehmigungen und Arbeitsvisa per Gesetz regeln möchte. Im Juni 2001 kündigte das Ministerium für Justiz, Gleichbehandlung und Gesetzesreform ein öffentliches Anhörungsverfahren zur Änderung der Zuwanderungs- und Niederlassungspolitik an.

Innerhalb der EU hat das Schengener Abkommen, welches dem Amsterdamer Vertrag vorausging, die Weichen für einen Raum der Freizügigkeit und für gemeinsame Zuwanderungs- und Visaverfahren der beteiligten Staaten gestellt. Irland hat sich aus Sicherheitsgründen und aufgrund des Wunsches, den Gemeinsamen Reiseraum mit dem Vereinigten Königreich – welches sich ebenfalls Schengen nicht angeschlossen hat – zu bewahren, gegen dieses Abkommen entschieden.

Die Novellierung der Zuwanderungspolitik in Irland geschieht zur gleichen Zeit wie die stärkere Harmonisierung der Migrationspolitik der EU. Selbst wenn Irland sich dieser nicht anschließt, wird die Weiterentwicklung der gemeinschaftlichen Migrationspolitik unweigerlich in folgenden Gebieten die irische Politik beeinflussen:

- Einreise und Einreisebedingungen für Drittstaatsangehörige und Verfahren zur Visa- und Aufenthaltserlaubniserteilung.
- Anspruch Nicht-EU-Angehöriger auf Familienzusammenführung, Beschäftigung, soziale Sicherung, Wohnraum, Erziehung und Bildung.
- Maßnahmen zur Harmonisierung der Flüchtlings- und Asylpolitik innerhalb der Europäischen Union.

### 3.8.3 Akte rassistischer und ethnischer Diskriminierung im Beschäftigungsbereich

Der Jahresbericht 2001 des ODEI – The Equality Tribunal (*Büro des Direktors für Ermittlungen in Gleichstellungsfragen*) besagt, dass 2001 27 Beschwerden (23,2 % aller Beschwerden) wegen rassistischer Diskriminierung laut dem Employment Equality Act 1998<sup>57</sup> an das Amt überwiesen wurden. Drei Klagen (1 % der Gesamtanzahl) gingen auf der Grundlage des Act on the Traveller community 1998 (*Gesetz über die Gemeinschaft der Landfahrer*) ein.

Der Jahresbericht 2001 des Arbeitsgerichts zeigt, dass 2001 in 13 gemäss dem Employment Equality Act 1998 überwiesenen Fällen (23,2 % aller Überweisungen) rassistische Diskriminierung der Grund der Beschwerde gegen die Entlassung war. Zwei Überweisungen (3,6 % aller Überweisungen) gemäss dem Gesetz von 1998 gaben die Zugehörigkeit zur Gemeinschaft der Landfahrer als Diskriminierungsgrund an.

<sup>57</sup> Der Employment Equality Act 1998 (*Gesetz zur Gleichstellung am Arbeitsplatz*) verbietet Diskriminierung am Arbeitsplatz aus Gründen des Geschlechts, Familienstands, Personenstands, sexueller Orientierung, Behinderung, Alter, Glaube, Ethnie und Zugehörigkeit zur Gemeinschaft der Landfahrer. Der Equal Status Act von 2000 (*Gleichstellungsgesetz*) verbietet Diskriminierung im Zugang zu Waren, Einrichtungen und Dienstleistungen aus denselben Gründen. Das ODEI ist die wichtigste Rechtsmittelinstanz für erstinstanzliche Urteile in Gleichstellungsverfahren gemäß Employment Equality Act 1998 und Equal Status Act 2000. Gegen Urteile des ODEI kann bei einem Arbeitsgericht Rechtsbeschwerde erhoben werden. Zudem werden Verfahren wegen Entlassung erstinstanzlich an das Arbeitsgericht überwiesen. Fälle von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts können an das Arbeitsgericht oder das Bezirksgericht überwiesen werden. Das Arbeitsgericht ist kein Gerichtshof im eigentlichen Sinne. Es fungiert als Schiedsstelle für Fragen der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern und leistet unentgeltlich seine Dienste in Fragen der Lösung von Konflikten zwischen den Sozialpartnern, Gleichstellung in der Arbeitswelt, Organisation der Arbeitszeit und nationalen Mindestlöhnen.

Da die Gleichstellungsgesetzgebung noch verhältnismäßig jung ist, wurden 2001 nur wenige Fälle in der Arbeitswelt behandelt, die unter die Bestimmungen zur „Ethnie“ und „Landfahrgemeinschaft“ fallen. Im bevorstehenden ODEI-Bericht sind allerdings Anzeichen dafür auszumachen, dass sich dies ändert.

Auch bezüglich der geltenden Zuwanderungsverfahren wurden einige Probleme angesprochen. So wurde zum Beispiel berichtet, dass die Grenzpolizei, die auch jeder Person mit gültigem Visum die Einreise verweigern kann (das irische Visasystem ermächtigt den Visumsinhaber lediglich, sich an eine Grenzübergangsstelle zu begeben und dort um Einreise anzusuchen), Personen mit gültigem Visum und Arbeitserlaubnis mit der Begründung, dass ihr Stellenangebot nicht mehr existiere oder dass sie ihren eigenen Unterhalt nicht bestreiten könnten<sup>58</sup>, zurückgehalten und dann abgewiesen hat.

### 3.8.4 Bewährte Praktiken zur Unterstützung der Vielfalt

Die Equality Authority (*Gleichstellungsbehörde*) wurde im Oktober 1999 im Rahmen des Employment Equality Act 1998 als unabhängiges Organ eingerichtet. Sie hat mehrere Initiativen zur Sensibilisierung für die Rassismus- und Diskriminierungsproblematik und für den neuen Rechtsrahmen ergriffen. Die „Woche der Bekämpfung des Rassismus am Arbeitsplatz“ ist eine gemeinsame Initiative von Equality Authority, IBEC, ICTU und Baugewerbeverband (CIF). Sie findet im November statt und wird vom National Anti-Racism Awareness Programme (*Nationales Programm zur Sensibilisierung für Rassismus*) unterstützt. Weitere Initiativen betreffen die Vorbereitung einer ganzen Reihe von Veröffentlichungen und Videos in verschiedenen Sprachen und Formaten, die das Verständnis für die Gleichstellungsgesetzgebung fördern sollen sowie die Vorbereitung des Anti-Discrimination Equality Pack (*Antidiskriminierungs- und Gleichstellungspaket*) für die Landfahrer.

Das irische Health Services Management Institute hat in Zusammenarbeit mit dem National Consultative Committee on Racism and Interculturalism NCCRI eine Palette von Initiativen entwickelt, die sich auf die Förderung der Vielfalt und die Bekämpfung des Rassismus im Gesundheitswesen konzentrieren. Diese Initiativen beinhalten die Erarbeitung von Leitlinien zur kulturellen Vielfalt im Gesundheitswesen, Antirassismustraining und Sensibilisierung mittels Postern und Seminaren.

NCCRI bietet in Fortbildungsprogramm auch Antirassismus-Schulungen am Arbeitsplatz sowohl für den öffentlichen als auch für den privaten Sektor an, und hat dazu Arbeitsunterlagen veröffentlicht

## 3.9 ITALIEN

### 3.9.1 Migranten und Minderheiten im Beschäftigungsbereich

Italien hat eine Gesamtbevölkerung von 57,6 Millionen Einwohnern<sup>59</sup>. Der Gesamtanteil der ausländischen Einwohner<sup>60</sup> betrug zum 1. Januar 2001 1,46 Millionen (792 591 Männer und 671 998

<sup>58</sup> Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz ECRI (2002). Zweiter Bericht über Irland. Verabschiedet im Juni 2001. Straßburg: Europarat, S. 12.

<sup>59</sup> Eurostat (2000), The European social statistics (*Europäische Sozialstatistik*), Demography (*Bevölkerung*), Luxemburg: Eurostat, Europäische Kommission, S. 50

<sup>60</sup> ISTAT (2001): La popolazione straniera residente in Italia al 1° gennaio 2001 (*In Italien lebende ausländische Bevölkerung zum 1. Januar 2001*; Rom 2001).

Frauen). Dies bedeutet einen Anstieg von 15,3 % gegenüber dem gleichen Zeitraum im Jahr 2000. Die ausländischen Einwohner stellen somit einen Anteil von 2,5 % der Gesamtbevölkerung des Landes. Außerdem gibt es in Italien eine Minderheitengruppe von etwa 120 000 Roma und Sinti. 70 000 bis 90 000 davon sind italienischer Nationalität, der Rest stammt aus der Balkanregion.

Zuwanderung ist in Italien ein relativ neues Phänomen. Die Nettomigration wurde Mitte der siebziger Jahre positiv. In den neunziger Jahren nahmen die Zuwanderer stark zu und verdoppelten sich nahezu zwischen 1994 und 1999. Derzeit leben in Italien Migranten aus 180 verschiedenen Herkunftsländern. Die ausländischen Einwohner setzen sich nach ihrer Herkunft wie folgt zusammen: Europa 40,1 %, Afrika 27,8 %, Asien 20 %, Amerika 11,9 % und sonstige 0,2 %. Die zehn stärksten nationalen Gruppen stammen aus Marokko (160 000), Albanien (142 000), Rumänien (69 000), den Philippinen (65 000), den Vereinigten Staaten (47 000), Tunesien (45 000), Jugoslawien (40 000), Sri Lanka (34 000), Peru (30 000), Indien (30 000) und Frankreich (26 000).

Von März 2000 bis März 2001 zählte die Beobachtungsstelle für Beschäftigung des INAIL (*Nationales Institut für Versicherung gegen Arbeitsunfälle*) insgesamt 110 575 neue Stellen für Zuwanderer, die sich aus 512 580 neuen Stellen und 402 005 beendigten Arbeitsverhältnissen ergaben<sup>61</sup>. Dies deutet auf einen dynamischen Arbeitsmarkt sowie einen anscheinend hohen Prozentsatz kurzfristiger oder saisonbedingter Stellen hin, in denen Migranten beschäftigt sind.

Von den insgesamt etwas über 23,5 Millionen Arbeitskräften arbeiten 5 % im landwirtschaftlichen, 32 % im industriellen und 63 % im Dienstleistungsbereich<sup>62</sup>. Verglichen mit der Bevölkerungsmehrheit waren ausländische Arbeitnehmer in den folgenden Sektoren stärker vertreten: Agrar-Industrie (10,6 %), Bergbau (9 %), Handwerk (11 %), Baugewerbe (10,6 %), Hotel- und Gastgewerbe (9 %) und Transportgewerbe (9,6 %)<sup>63</sup>. Die Einstellung von Migranten nimmt am stärksten in den Sektoren zu, in denen die Organisation in Arbeitnehmerverbänden am geringsten ist (Dienstleistungsbereich und Baugewerbe). Auffallend ist die Zahl der in einer Gewerkschaft organisierten ausländischen Arbeitnehmer (223 000), was ein Anzeichen dafür ist, dass Zuwanderer ein Bedürfnis nach Schutz ihrer Rechte als Arbeitnehmer haben.

Ein hoher Anteil der beschäftigten Zuwanderer arbeitet im hauswirtschaftlichen Gewerbe, wobei sie in diesem Sektor hauptsächlich in den Stadtgebieten von Rom und Mailand mehr als 50 % der offiziell registrierten Stellen besetzen<sup>64</sup>. Daneben gibt es noch zahlreiche illegal Beschäftigte. Die meisten von ihnen, 77,8 %, stammen aus Europa, Amerika, Asien, Afrika und seit einiger Zeit aus Osteuropa. Die mit einem Anteil von 43,1 % nach wie vor größte in diesem Sektor beschäftigte Gruppe stammt aus Asien, wobei allein Filipinos 32 % der ausländischen Arbeitskräfte in diesem Sektor stellen.

Die Arbeitslosenquote für die Gesamtbevölkerung betrug im Lauf des Jahres durchschnittlich 10,6 %. Dabei lagen die Arbeitslosenquoten im Nordwesten, im Nordosten und in Mittelitalien jeweils bei 5,3 %, 3,8 % und 8,3 % gegenüber 20 % und 23,1 % in Süditalien und auf den italienischen Inseln.

---

Ausländische Bevölkerung ist definiert als Bevölkerung mit ausländischer Staatsbürgerschaft, die, wie italienische Bürger, im Einwohnermelderegister der Gemeinde eingetragen ist. Dazu zählen nahezu alle legal in Italien lebenden Ausländer, obwohl nicht alle gemeldeten Ausländer Migranten sind. Personen, deren Eltern Ausländer sind und die bei Geburt eingetragen wurden, gelten nicht als Migranten.

<sup>61</sup> Osservatorio Occupazionale dell'INAIL (*Beobachtungsstelle des nationalen Instituts für Versicherung gegen Arbeitsunfälle*), in: Caritas di Roma, ebenda, S. 287

<sup>62</sup> Caritas (2001): Dossier Statistico Immigrazione 2001 (*Zuwanderungsstatistiken 2001*), S. 267

<sup>63</sup> Ebenda, S. 291

<sup>64</sup> Ambrosini M. (2001): Employment (*Beschäftigung*), in: Fondazione ISMU, The Sixth Italian Report on Migrations 2000 (*Sechster Bericht Italiens über Migration 2000*), Franco Angeli, Mailand 2001, S. 78

Die Arbeitslosenquote bei den Zuwanderern war mit durchschnittlich 11 % höher. Somit beläuft sich die Gesamtarbeitslosenquote für den Zeitraum auf 3,6 %.

Frauen stellen 45,8 % der Zuwanderer und 30 % der Erwerbsbevölkerung dar.<sup>65</sup> Betrachtet man die Arbeitslosenquote nach Herkunftsland, ist die Quote bei einigen Ländern prozentual mehr als doppelt so hoch als der landesweite Durchschnitt bei Zuwanderern: Algerier 25 %, Tunesier 21 %, Senegalesen 19 %, Marokkaner 17 % und Zuwanderer aus Bangladesch und Nigeria durchschnittlich 15,2 %.

Außerdem leben in Italien zahlreiche Ausländer ohne Rechtsstatus („*clandestini*“ oder „*irregolari*“); ihre Zahl wird auf 200 000 bis 300 000 geschätzt. Illegale Zuwanderer sind diejenigen, die legal in das Land einreisen, später jedoch ihren Aufenthaltstitel verloren, sowie diejenigen, die ohne Einreisetitel in das Land einreisen.

### 3.9.2 Politische Maßnahmen zur Integration von Migranten im Beschäftigungsbereich

Das Gesetz 40/1998 (*Kodex zur Regelung der Zuwanderung und Regeln zum Status von Ausländern*<sup>66</sup>) enthält Zivilvorschriften gegen Diskriminierung. Artikel 41 dieses Gesetzes bezieht sich auf die direkte und indirekte Diskriminierung aus Gründen der Hautfarbe, der nationalen oder ethnischen Herkunft oder Abstammung sowie aus Gründen religiöser Überzeugungen oder Praktiken. Er verbietet die direkte Diskriminierung beim Zugang zu Arbeit, Wohnung, Bildung, Ausbildung und Sozialleistungen sowie die direkte Diskriminierung durch Beamte oder im Bereich des öffentlichen Dienstes Tätige oder durch jede Person, die der Öffentlichkeit zugängliche Waren und Dienstleistungen anbietet. Des Weiteren verbietet dieser Artikel die direkte und indirekte Diskriminierung durch den Arbeitgeber. Artikel 42 legt fest, dass auf Antrag des Klägers der Richter die Beendigung des diskriminierenden Verhaltens sowie die Abschaffung aller aus der Diskriminierung folgenden Auswirkungen anordnen kann. Ferner kann der Richter die Zahlung einer Entschädigung für Sachschaden und moralischen Schaden beschließen.

Das Gesetz 40/1998 enthält außerdem Vorschriften für die Regelung verschiedener Aspekte wie Einreise von Ausländern, Aufenthaltserlaubnis, Grenzkontrollen und Ausweisungen, Familienzusammenführung, Beschäftigung, Bildung, Berufstätigkeit, Gesundheit, Wohnung, soziale Unterstützung und, wie oben erwähnt, Kampf gegen Diskriminierung. Das Gesetz trifft eine klare Unterscheidung zwischen legal in Italien lebenden Ausländern und Ausländern ohne Rechtsstatus und soll die Integration der ersten Gruppe erleichtern, zugleich aber illegale Einreisen begrenzen und die Ausweisung von Zuwanderern ohne Status erlauben<sup>67</sup>.

In einem im Oktober 2001<sup>68</sup> von der Regierung herausgegebenen Weißbuch zu Beschäftigung und Arbeitsmarkt wird die zukünftige Politik dargelegt und ein Gesetzesvorschlag zur Änderung des

<sup>65</sup> Caritas (2001): Dossier Statistico Immigrazione 2001 (*Zuwanderungsstatistiken 2001*), S. 281

<sup>66</sup> Legge 6 marzo 1998, n. 40. „Disciplina dell’immigrazione e norme sulla condizione dello straniero“ Gazzetta Ufficiale n. 59 del 12 marzo 1998 – Supplemento ordinario n. 40

<sup>67</sup> Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI), 2002. Zweiter Bericht über Italien. Vom 22. Juni 2001. Straßburg: Europarat, S. 13

<sup>68</sup> Italia, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (*Ministerium für Arbeit und Soziales*) (2001): Libro Bianco sul mercato del Lavoro in Italia. Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità, Rom, Oktober 2001 (*Weißbuch zum Arbeitsmarkt in Italien. Vorschläge für eine aktive Gesellschaft und für qualitative Beschäftigung*), verfügbar unter:

<http://www.minwelfare.it/minlavoro/Download/LibroBianco.pdf> (10.05.02).

bestehenden Gesetzes über Zuwanderung und zur Einführung einer „Aufenthaltserlaubnis für einen Arbeitsvertrag“ vorgestellt, die Saisonarbeitskräften maximal neun Monate, abhängigen Nicht-Saisonarbeitskräften maximal ein Jahr und abhängigen Arbeitnehmern mit einem unbefristeten Vertrag maximal zwei Jahre gewährt werden kann. Ein Nicht-Saisonarbeiter, der seine Stelle verliert, darf sich für die restliche Gültigkeitsdauer des Vertrags sowie in jedem Fall für mindestens sechs Monate arbeitslos melden. Wenn er nach diesem Zeitraum immer noch unbeschäftigt ist, wird er aufgefordert, das Land zu verlassen.

Das Weißbuch betrachtet es als vorrangig, Arbeitslosen aus Nicht-EU-Staaten, die bereits in die Verzeichnisse der öffentlichen Arbeitsämter aufgenommen wurden, den Zugang zum Arbeitsmarkt zu gewährleisten<sup>69</sup>. Der Vorschlag einer „Aufenthaltserlaubnis für einen Arbeitsvertrag“, der eine enge Verknüpfung zwischen der Dauer der Beschäftigung und der Dauer der Aufenthaltserlaubnis festlegt, wurde sowohl von den Oppositionsparteien als auch von den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden als zu restriktiv kritisiert<sup>70</sup>. Wenn die vorgeschlagenen Änderungen der derzeitigen Zuwanderungsgesetzgebung angenommen werden und die neue Art der Aufenthaltserlaubnis eingeführt wird, die eine enge Verknüpfung zwischen einem Arbeitsvertrag und der Dauer der Aufenthaltserlaubnis (*contratto di soggiorno*) vorsieht, werden die Zuwanderer einer größeren Diskriminierung ausgesetzt sein. Auf der einen Seite wird es für sie schwieriger werden, die Bedingungen für die Erlangung einer dauerhaften Aufenthaltserlaubnis zu erfüllen, auf der anderen Seite wird ihre Verhandlungsposition auf dem Arbeitsmarkt gegenüber der starken Position der Arbeitgeber geschwächt.

Die europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) ermutigt die Behörden in hohem Maße dazu, die schwache Position von Ausländern in Italien auf dem Arbeitsmarkt zur Sprache zu bringen. Viele Ausländer werden immer noch in der Schattenwirtschaft beschäftigt, selbst wenn sie legale Einwohner sind und eine Zeit lang eine feste Stelle hatten. Außerdem sind sie direkten und indirekten Formen der Diskriminierung ausgesetzt. Entsprechende Maßnahmen sollten die wirksame Umsetzung von Vorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierung im Beschäftigungsbereich umfassen. Diesbezüglich stellt die europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz fest, dass sich die teilweise Umkehrung der Beweislast in verschiedenen Ländern als wirksames Instrument herausgestellt hat, um der rassistischen Diskriminierung bei der Beschäftigung zu begegnen<sup>71</sup>.

Die Nationalitätenanforderung, die nur Personen italienischer Nationalität die Eintragung in die Vereinigung der Anwälte erlaubte, wurde im Laufe des Jahres 2001 abgeschafft<sup>72</sup>. Eine andere gesetzliche Anforderung, die den Wohnsitz auf nationalem Territorium vorschrieb, um als Zahnarzt praktizieren zu können, wurde gleichermaßen abgeschafft, und der Bereich wurde ebenfalls für qualifizierte Nichtansässige geöffnet.

<sup>69</sup> Italien, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (*Ministerium für Arbeit und Soziales*) (2001): ebenda, S. 81

<sup>70</sup> Artoni A. M. (2002), La sfida delle inclusioni (*Die Herausforderung der Integration*); <http://www.giovanimprenditori.org/agenda/pdf/SML%202002%20-%20TESI.pdf> (22/08/02); [http://www.immigra.org/documenti/Italia/critiche\\_Cgil.pdf](http://www.immigra.org/documenti/Italia/critiche_Cgil.pdf) (22/08/02); siehe auch: Guido B. (2002): Uno, nessuno, centomila. Due conti sull'immigrazione (*Einer, Keiner, Hunderttausend. Einige Gedanken über Zuwanderung*), in: ISFOL, Area Mercato del Lavoro: Il lavoro degli immigrati: programmazione dei flussi e politiche d'inserimento (*Arbeit für Zuwanderer: Planung des Zustroms und der Integrationspolitik*), Herausgeber: Guido B., Carbone A. E., Franco Angeli, Mailand 2002, S. 89 - 90.

<sup>71</sup> Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI), 2002. Zweiter Bericht über Italien. Vom 22. Juni 2001. Straßburg: Europarat, S. 16

<sup>72</sup> Il Sole 24 Ore (2001): Guida al diritto, Nr. 10, 2001, S. 111

### 3.9.3 Akte rassistischer und ethnischer Diskriminierung im Beschäftigungsbereich

Sowohl beim Zugang zu Beschäftigung als auch am Arbeitsplatz wurde über direkte und indirekte Diskriminierung berichtet. Selbst im hauswirtschaftlichen Gewerbe, das bekanntermaßen eine große Zahl von Migrantinnen und allgemein einen großen Prozentsatz von Migrantinnen ohne ordentlichen Status beschäftigt, werden Fälle von direkter Diskriminierung gemeldet, insbesondere gegen einige nationale Gruppen, denen nachgesagt wird, dass sie nicht für diese Art von Tätigkeit geeignet seien.

Was die Diskriminierung am Arbeitsplatz anbelangt, ist es aufgrund der schwachen Position von Zuwanderern, die häufig nur kurzfristig beschäftigt sind und keine Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnis besitzen, schwierig, systematische Belege für Diskriminierungen in diesem Bereich zu sammeln. Berichten der Gewerkschaften, z.B. Ires-CGIL, zufolge meldet eine zunehmende Zahl von Wanderarbeitnehmern Fälle ungleicher Behandlung von ausländischen Arbeitnehmern, wobei die Gewerkschaften in vielen Fällen diese Informationen nicht überprüfen können, da sie keine Vertreter am Arbeitsplatz oder in Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern haben dürfen. Die indirekte Diskriminierung am Arbeitsplatz zeigt sich Berichten zufolge in einigen Fällen durch einen auf Grund der Nationalität ungleichen Zugang zu subventionierten Kantinenessen oder in der Benutzung separater sanitärer Einrichtungen für Italiener und Nichtitaliener an einem bestimmten Arbeitsplatz<sup>73</sup>.

Ein spezieller Ausdruck indirekter Diskriminierung, die viele regulär in Italien lebende Zuwanderer betrifft, ist die gemäß dem aktuellen Gesetz und gemäß Durchführungsanweisungen erforderliche Beschäftigungsdauer zur Erlangung einer dauerhaften Aufenthaltserlaubnis (*carta di soggiorno*). Die Probleme entstehen, weil eine der Bedingungen zur Erlangung einer dauerhaften Aufenthaltserlaubnis eine zeitlich unbefristete Beschäftigung ist, obwohl viele Zuwanderer in kurzfristigen Stellen arbeiten. Zudem muss der Bewerber nachweisen, dass er in den vergangenen fünf Jahren ununterbrochen beschäftigt war. Diese Anforderungen sowie der Ermessensspielraum bei der Anwendung der betreffenden Rechtsvorschriften durch die zuständigen Behörden haben es Tausenden von Zuwanderern, die aufgrund ihrer Aufenthaltsdauer im Land eine dauerhafte Aufenthaltserlaubnis beantragen könnten, praktisch unmöglich gemacht, diese zu erlangen<sup>74</sup>.

Wenn die vorgeschlagenen Änderungen der derzeitigen Zuwanderungsgesetzgebung angenommen werden und die neue Art der Aufenthaltserlaubnis eingeführt wird, die eine enge Verknüpfung zwischen einem Arbeitsvertrag und der Dauer der Aufenthaltserlaubnis vorsieht (*contratto di soggiorno*), werden die Zuwanderer einer größeren Diskriminierung ausgesetzt sein. Auf der einen Seite wird es für sie schwieriger werden, die Bedingungen für die Erlangung einer dauerhaften Aufenthaltserlaubnis zu erfüllen, auf der anderen Seite wird ihre Verhandlungsposition auf dem Arbeitsmarkt gegenüber der starken Position der Arbeitgeber weiter geschwächt<sup>75</sup>.

### 3.9.4 Bewährte Praktiken für die Unterstützung kultureller Vielfalt

Gemäß Artikel 40 Absatz 3<sup>76</sup> wurde innerhalb des nationalen Rates für Wirtschaft und Arbeit eine nationale Koordinierungsstelle für lokale Strategien zur sozialen Integration ausländischer Bürger

<sup>73</sup> CESTIM-MLAL (2000): Progetto „Numero Verde Schengen... una telefonata contro la discriminazione“, rapporto finale, Verona, 2000 (*Gebührenfreie Nummer Schengen ... ein Anruf gegen Diskriminierung, Abschlussbericht, Verona 2000*).

<sup>74</sup> Commissione per le Politiche di Integrazione degli Immigrati (2001): Dal permesso alla carta di soggiorno: i nodi problematici di un percorso di integrazione, rapporto di ricerca a cura di: Associazione Studi Giuridici sull'Immigrazione, Roma 2001.

<sup>75</sup> Guido B. (2002): ebenda, S. 90

<sup>76</sup> Legge 6 marzo 1998, op. cit.

geschaffen. Vorrangige Aufgabe dieser Stelle ist die Untersuchung lokaler Initiativen und Erfahrungen auf dem Gebiet der sozialen Integration von Ausländern und die Ermittlung und Förderung bewährter Praktiken auf diesem Gebiet. Sie führt Vertreter der lokalen (kommunalen, provinziellen und regionalen) Verwaltungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sowie Organisationen, die sich mit zugewanderungsbezogenen Problemen beschäftigen, und Zuwandererverbände zusammen<sup>77</sup>.

Eine Untersuchung für die zweite Hälfte der 90er Jahre stellt fest, dass nur 7 % der nationalen Verträge, 8 % der lokalen Verträge und 1 % der betrieblichen Verträge spezielle Klauseln enthalten, welche die Bedürfnisse von Wanderarbeitnehmern berücksichtigen. 2001 waren jedoch neue Initiativen zur Förderung der kulturellen Vielfalt auf dem Arbeitsmarkt zu verzeichnen<sup>78</sup>.

Auf verschiedenen Vertragsebenen umfassten die Bestimmungen zur Unterstützung der kulturellen Vielfalt am Arbeitsplatz folgende Aspekte: vom Arbeitgeber bezahlte Italienischkurse, Berufsbildung für Arbeitnehmer, Vereinbarungen über die Gewährung längerer Urlaubszeiten, Sondergenehmigung für andere religiöse Feste als christliche Feste, Informationen am Arbeitsplatz in der Sprache einiger Minderheiten, Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen und Förderung der sozialen Integration durch die Bereitstellung von Wohnungen für Arbeitnehmer, Verfahren über den Nachweis und die Information des Arbeitgebers bei Krankheit während eines Aufenthalts im Herkunftsland usw. Einige dieser Initiativen wurden von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden aktiv gefördert.

Ein im Baugewerbe tätiges Unternehmen mit insgesamt 50 Arbeitnehmern, davon 13 Migranten, unterzeichnete ein Betriebstarifabkommen über unterschiedliche betriebliche Arbeitszeiten<sup>79</sup>. Ziel dieses Abkommens war es, den ausländischen Arbeitnehmern die Teilnahme an religiösen Festen und Riten zu ermöglichen und ihnen das Fernbleiben von der Arbeit während dieser Feste zu erlauben. Diese Zeiten werden an den Wochenenden zum normalen Satz wieder aufgeholt. Außerdem sollte das Abkommen engere Verbindungen zwischen dem Unternehmen und der ausländischen Belegschaft schaffen. Das Abkommen legte die Bedingungen für „ad personam“-Verträge fest, die flexible Arbeitszeiten (veränderte Anfangs- und Endzeiten) vorsahen, um Arbeitnehmern die Ausübung religiöser Funktionen zu ermöglichen. In das Statut des Unternehmens wurden die Berücksichtigung der kulturellen und religiösen Vielfalt der Gesamtbelegschaft und der Grundsatz der Gleichwertigkeit der verschiedenen religiösen Traditionen aufgenommen. Dieses Abkommen brachte auch dem Unternehmen Vorteile, zum Beispiel bessere Beziehungen zu den ausländischen Mitarbeitern, eine bessere Motivation und Zusammenarbeit sowie eine geringere Fluktuation bei den ausländischen Mitarbeitern.

Die *Formazione – Unindustria* in Treviso (*Abteilung für Ausbildung des lokalen Arbeitgeberverbands*) startete eine Initiative, um die kulturelle Vielfalt auf dem Arbeitsmarkt durch eine bessere Beschäftigungsfähigkeit von Wanderarbeitnehmern zu unterstützen<sup>80</sup>. Schweißer, Schreiner und

<sup>77</sup> Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI), 2002. Zweiter Bericht über Italien. Vom 22. Juni 2001. Straßburg: Europarat, S. 16

<sup>78</sup> D'Aloia G., Leopardi S.: Il lavoro degli immigrati nella contrattazione collettiva e nella concertazione territoriale (*Arbeit von Zuwanderern in Tarifverhandlungen und Gebietstarifabkommen*), in: *Osservatorio Ires - CGIL Nazionale: Il Rapporto sull'immigrazione: scenari, mercato del lavoro e contrattazione*, Roma, giugno 2002, pp. 30-36 (*Beobachtungsstelle von Ires and CGIL: Zweiter Bericht über Zuwanderung: Szenarien, Arbeitsmarkt und Tarifverhandlungen*, Rom, Juni 2002, S. 30-36). Siehe auch Aly Baba Faye: Lavoro e non solo: un bilancio dell'esperienza contrattuale per gli immigrati 1986-1995 (*Arbeit und mehr: Überblick für Verträge für Zuwanderer 1986-1995*), in: *Osservatorio Ires - CGIL Nazionale*, ebenda, S. 30.

<sup>79</sup> Castelli V., Cavalaglio S., Hrgs., (2002): Intemigra. Progetti oltre frontiera. L'immigrazione straniera nelle regioni adriatiche. Modelli e buone pratiche (*Grenzüberschreitende Projekte. Zuwanderung von Ausländern in der Adriaregion. Modelle und bewährte Praktiken*), vorgesehene Veröffentlichung 2002.

<sup>80</sup> Ebenda

Bauarbeiter erhielten für den Zeitraum der Ausbildung freie Unterkunft und Verpflegung sowie eine Mindesttagespauschale in bar. Hauptbegünstigte des Projekts waren Unternehmen, die arbeitslose Migranten in den drei oben genannten Bereichen einstellen wollten. Zu den während des Projekts durchgeführten Aktivitäten zählten: Beobachtung des lokalen Arbeitsmarkts und Ermittlung und Auswahl von Unternehmen, die bereit waren, Praktikanten für die Dauer des Praktikums aufzunehmen und sie unter Umständen anschließend einzustellen; Organisation und Management der theoretischen und praktischen Aspekte der Ausbildung; Bereitstellung von Unterkünften sowie Beschaffung von Spenden von privaten Gebern zur Finanzierung des Projekts. Durch den Zuschuss konnten einige Migranten an der Ausbildung teilnehmen, die andernfalls eine solche Gelegenheit nicht hätten nutzen können. Fast alle Teilnehmer schlossen die Ausbildung ab, und die Unternehmen stellten anschließend diejenigen ein, die das Praktikum bei ihnen absolviert hatten. Die am Projekt beteiligten Arbeitgeber teilten mit, dass sie ihre Befürchtungen hinsichtlich der Beschäftigung von Wanderarbeitnehmern überwunden hätten.

Zur Förderung der sozialen Integration und um erfahrene ausländische Arbeitnehmer zum Bleiben zu motivieren, führte ein Unternehmen ein Unterstützungsprojekt bei der Wohnungssuche fort, das es Anfang der 90er Jahre ins Leben gerufen hatte. In den ersten Jahren des Projekts mietete das Unternehmen Unterkünfte für seine ausländischen Mitarbeiter direkt an und ging später dazu über, als Bürge bei den Mietverträgen aufzutreten. Im Jahr 2001 initiierte das Unternehmen den Bau eines neuen Wohnblocks mit 40 Einheiten, die für Wanderarbeitnehmer gedacht waren. Die Miete wurde vom Lohn des Arbeitnehmers abgezogen. Ein wichtige Folge dieser Initiative war, dass es vielen der hundert Wanderarbeitnehmer gelang, ihre Familien nachziehen zu lassen. Das Ergebnis war ein drastischer Rückgang beim Weggang von Wanderarbeitnehmern und eine Verbesserung der Berufsauffassung derartig erfahrener Arbeitskräfte. Das Unternehmen konnte seine Kosten für Personalbeschaffung und Ausbildung senken und erhöhte seine Effizienz, indem verspätete Lieferungen unter anderem aufgrund fehlender erfahrener Arbeitskräfte reduziert werden konnten.

Von November 2000 bis März 2001 wurde ein Programm zu bewährten Praktiken durchgeführt, in dessen Mittelpunkt das Erlernen der italienischen Sprache bei Wanderarbeitnehmern stand<sup>81</sup>. Das Programm, das Bestandteil des Einstellungsvertrags war, richtete sich an 74 rumänische Arbeitnehmer, die bei derselben Firma angestellt waren. Die Sprache wurde am Arbeitsplatz gelehrt, indem verschiedene Aspekte des Produktionsprozesses sowie Fragen der Sicherheit am Arbeitsplatz behandelt wurden. Innovative Aspekte dieser Initiative, unter Berücksichtigung des lokalen Kontexts, waren: Selbstfinanzierung des Projekts durch die Firma, Erlernen der Sprache im Werk, Bezahlung des Zeitaufwands für den Sprachkurs, enge Zusammenarbeit zwischen der Firma und NRO, die einige Lehrkräfte bereitstellte, Erstellung eines italienisch-rumänischen Glossars wichtiger technischer Begriffe zur Beschreibung des Produktionsprozesses sowie kontinuierliche Begleitung des Kurses in allen Phasen.

## 3.10 LUXEMBURG

### 3.10.1 Migranten und Minderheiten im Beschäftigungsbereich

Luxemburg hat eine Bevölkerung von 457 000, darunter 180 000 (39,5 %) Ausländer. Etwa 90 % der ausländischen Bevölkerung stammen aus EU-Staaten. Die mit 8 200 zahlenmäßig größte Gruppe aus einem Nicht-EU-Staat stammt aus Ex-Jugoslawien. Im März 2001 setzten sich die Arbeitskräfte wie folgt zusammen: 36 % luxemburgische Einwohner, 37 % Grenzgänger und 27 % ausländische

---

<sup>81</sup> Ebenda



Einwohner.<sup>82</sup> In allen Wirtschaftszweigen, mit Ausnahme des öffentlichen Sektors, bilden Ausländer die Mehrheit. In einigen Branchen repräsentieren sie nahezu die gesamte Arbeitnehmerschaft, z. B. im Hotel- und Gaststättengewerbe (9 479 Ausländer und 1 189 Luxemburger) sowie im Baugewerbe (23 854 Ausländer und 3 493 Luxemburger).<sup>83</sup>

Die Arbeitslosenquote lag im Jahr 2001 bei 2,7 %; davon waren 39,4 % Luxemburger, 20,7 % waren portugiesischer Nationalität und 9,7 % französischer Nationalität.

### 3.10.2 Politische Maßnahmen zur Integration von Migranten im Beschäftigungsbereich

Nach jahrelanger der Debatte beschloss das luxemburgische Parlament im Mai 2001, die Situation von illegal in Luxemburg lebenden Menschen zu legalisieren. Die Legalisierung erfolgte ohne Rechtsgrundlage bzw. ohne offiziellen Text. Für insgesamt 2 850 Personen wurden 1 554 Anträge eingereicht. Im November 2001 waren 291 davon legalisiert. Die Hauptgruppen, die eine Legalisierung beantragten, stammten aus Ex-Jugoslawien und aus Kap Verde.<sup>84</sup>

### 3.10.3 Akte rassistischer und ethnischer Diskriminierung im Beschäftigungsbereich

In Luxemburg gibt es keine Statistiken zu Diskriminierungen am Arbeitsplatz. Da es keine Stelle oder Institution gibt, die solche Informationen sammelt, wird diese Situation aller Wahrscheinlichkeit nach andauern.

In Luxemburg musste ein Nichteuropäer, der mit einem EU-Bürger verheiratet war, eine bestimmte Zeitlang warten, bis er eine Arbeitserlaubnis erhielt. Der Fall eines Paares ging vor das Verwaltungsgericht. Im Juni 2001 gewann das Paar und der Fall wurde zum Grundsatzurteil. Seitdem hat der aus einem Nicht-EU-Staat stammende Ehepartner eines EU-Bürgers sofort freien Zugang zum Arbeitsmarkt, ohne dass er eine Arbeitserlaubnis benötigt.

In Luxemburg dürfen Ausländer immer noch keine Stellen im öffentlichen Dienst besetzen, und Asylbewerber haben nicht das Recht zu arbeiten, während sie auf ihre Anerkennung warten. Die Bearbeitung des Asylantrags kann mehrere Jahre dauern. Im März 2001 schlug der Beratende Ausschuss zu Menschenrechtsfragen vor, Asylbewerbern aus Gründen der Menschenwürde eine Arbeitstätigkeit zu gestatten. Im selben Monat nahm das luxemburgische Parlament einen Antrag an und forderte die Regierung auf, einen rechtlichen Rahmen zu schaffen, um Asylbewerbern den Zugang zu Beschäftigung zu erlauben.

Trotz einiger Veränderungen zugunsten von Ausländern (Legalisierung illegaler Zuwanderer, Gesetzgebung bezüglich mit Europäern verheirateter Nichteuropäer) und der Debatte über den erforderlichen Anstieg der Bevölkerung bleibt noch viel zu tun. Zum Beispiel müsste das Verfahren zur Erlangung einer Arbeitserlaubnis vereinfacht werden. Die Komplexität des derzeitigen Systems und die schwierige Erfüllung der Voraussetzungen zur Erlangung einer Arbeitserlaubnis tragen zur

---

<sup>82</sup> SeSoPI-Centre Intercommunautaire (2001), Chiffres clés sur la population du Luxembourg (*Schlüsselzahlen zur Bevölkerung in Luxemburg*), Nr. X/01

<sup>83</sup> SeSoPI-Centre Intercommunautaire (2001) Chiffres clés sur la population du Luxembourg (*Schlüsselzahlen zur Bevölkerung in Luxemburg*)

<sup>84</sup> <http://www.gouvernement.lu/gouv/fr/doss/sanspapiers/sanspapiers.html>

Entstehung eines Pools illegal Beschäftigter sowie zur Ausbeutung und Diskriminierung schwach Gestellter bei.

### 3.10.4 Bewährte Praktiken für die Unterstützung kultureller Vielfalt

In Luxemburg wurden 2001 zwei europäische Projekte, EQUAL und FER, zur Förderung der kulturellen Vielfalt im Beschäftigungsbereich ins Leben gerufen. EQUAL soll Flüchtlinge in die Lage versetzen, in einer multinationalen und interkulturellen Umgebung zu arbeiten, und die Berufssparten dazu ermuntern, Asylbewerber als Ressource zu betrachten. FER bietet individuelle Unterstützung bei der Suche nach Arbeit, bei der Anerkennung von Abschlüssen, bei der Erstellung eines Lebenslaufs, bei der Ausbildung usw.

## 3.11 NIEDERLANDE

### 3.11.1 Migranten und Minderheiten im Beschäftigungsbereich

Die Niederlande haben eine Bevölkerung von 16,1 Millionen<sup>85</sup>, darunter 1,48 Millionen<sup>86</sup> (9,3 %) Migranten aus nicht westlichen Ländern. Die wichtigsten nicht niederländischen Gruppen sind Zuwanderer aus den früheren Kolonien Surinam (308 825) und der Niederländischen Antillen und Aruba (117 090) sowie Zuwanderer aus der Türkei (319 000) und Marokko (272 750). Diese vier Hauptgruppen bilden zusammen 63 % aller als „ethnische Minderheit“ eingestufteten Zuwanderer; bei den restlichen handelt es sich überwiegend um Asylbewerber und Flüchtlinge unterschiedlicher Herkunft.

Die Gesamtzahl der Menschen ausländischer Herkunft (erste und zweite Generation) stieg von 2,49 Millionen im Jahr 1996 auf 2,87 Millionen 2001. Darunter stieg der Anteil der Minderheiten aus nicht westlichen Ländern von 1,17 Millionen im Jahr 1996 auf 1,48 Millionen 2001.

Die Zahlen des zentralen statistischen Amtes (*Centraal Bureau voor de Statistiek - CBS*) zeigen, dass Angehörige ethnischer Minderheitengruppen weniger stark am Arbeitsmarkt vertreten sind als die einheimische niederländische Bevölkerung und ebenfalls weniger als Zuwanderer aus westlichen Ländern.

Die Beteiligung aller Gruppen am Arbeitsmarkt hat in den letzten Jahren zugenommen, wobei bei ethnischen Minderheiten aus nicht westlichen Ländern ein stärkerer Zuwachs als bei anderen Gruppen zu verzeichnen war: von 37 % im Jahr 1995 auf 48 % im Jahr 2000, wobei die Arbeitsmarktbeteiligung der einheimischen niederländischen Bevölkerung im gleichen Zeitraum um 7 % angestiegen war<sup>87</sup>. Insgesamt sind mehr Männer als Frauen erwerbstätig (77 % gegenüber 52 %). Bei den verschiedenen ethnischen Minderheitengruppen bilden die türkischen und marokkanischen Frauen das Schlusslicht bei der Arbeitsmarktbeteiligung (26 % und 19 %), wobei bei Frauen surinamesischer Herkunft eine geringfügig höhere Beteiligung als bei einheimischen niederländischen Frauen festgestellt wurde (55 % gegenüber 54 %).

<sup>85</sup> Die Zahlen stammen aus dem Jahr 2000 des Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

<sup>86</sup> Die Zahlen stammen aus dem Jahr 2001 des Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

<sup>87</sup> Quelle zur Nettoarbeitsmarktbeteiligung der 15- bis 64-Jährigen im Jahr 2000: CBS, *Allochtonen in Nederland*, 2001

Laut derselben Quelle lag die Gesamtarbeitslosenquote bei 4 %. Bei Frauen war die Arbeitslosenquote in der Regel höher als bei Männern (5 % und 3 %). In den letzten Jahren sind die Arbeitslosenzahlen zurückgegangen, wobei die ethnischen Minderheiten im Verhältnis mehr davon profitiert haben als die einheimische niederländische Bevölkerung. 1995 waren fast 25 % der ethnischen Minderheitengruppen ohne Beschäftigung; dieser Anteil war bis zum Jahr 2000 auf 11 % gefallen. Dennoch war die Arbeitslosenquote bei diesen Gruppen immer noch dreimal höher als bei der einheimischen niederländischen Bevölkerung (11 % gegenüber 3 %), wobei die Unterschiede bei den Männern ausgeprägter waren (10 % und 2 %) als bei den Frauen (12 % und 5 %).

Bezüglich der Arbeitslosigkeit ethnischer Minderheiten besteht ein merklicher Unterschied zwischen der ersten und der zweiten Generation. Bei der ersten Generation beträgt die Arbeitslosenquote 11 %, während bei der zweiten Generation nur 8 % arbeitslos sind. Ethnische Minderheiten sind häufiger in flexiblen und befristeten Stellen zu finden als einheimische niederländische Arbeitnehmer. Dadurch haben sie eine geringere Arbeitsplatzsicherheit und werden als erste entlassen. Ein niedrigerer Bildungsstand, mangelnde Sprachkenntnisse und ihre Strategien bei der Arbeitssuche erschweren ethnischen Minderheiten ebenfalls ihre Beteiligung am Arbeitsmarkt. Sie neigen eher dazu, sich nur an Arbeitsvermittlungsorganisationen, wie die Zentren für Arbeit und Einkommen, zu wenden, die von Arbeitgebern nicht genügend genutzt werden. Des Weiteren beeinflussen die Vorurteile der Arbeitgeber bezüglich sprachlicher und Bildungsnachteile bei bestimmten Gruppen deren Wahl bei der Einstellung von Personal.

### 3.11.2 Politik zur Integration von Migranten im Beschäftigungsbereich

Das umfassendste gesetzliche Instrument zur Erzielung einer proportional angemessenen Vertretung ethnischer Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt ist das Gesetz zur Förderung der Beschäftigung von ethnischen Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt (*Wet SAMEN*). Das Gesetz fordert von öffentlichen wie auch privaten Arbeitgebern, ihre Belegschaft so zusammenzustellen, dass sich die ethnische Zusammensetzung der Gesellschaft in der Region widerspiegelt. Die Herkunft der Mitarbeiter muss erfasst werden, und der regionalen Arbeitsbehörde muss ein Jahresbericht über die Situation im Unternehmen vorgelegt werden. Das Gesetz sieht keine Sanktionen vor, und einige Unternehmen erfüllen diese Bestimmungen nicht. Im Jahr 2001 hielten 25 % der Unternehmen dieses Gesetz ein (gegenüber 72 % im Jahr 2000). Eine Analyse der eingereichten Berichte zeigt, dass Unternehmen, von denen die SAMEN-Bestimmungen erfüllt werden, Maßnahmen in den Bereichen Einstellung und Auswahl (46 %), Analysen und Forschung (17 %), Strategien für Aufstiegsmöglichkeiten (11 %) sowie Verhaltensregeln (11 %) ergriffen haben. Eine tatsächliche anteilmäßige Repräsentation wird nur in wenigen Fällen erreicht.

2000 wurde das Ausländerbeschäftigungsgesetz (*Wet Arbeid Vreemdelingen*) angepasst, um Asylbewerbern mehr Möglichkeiten zu geben, einer Arbeit nachzugehen, während sie auf die Entscheidung ihres Antrags warten. Bisher dürfen Asylbewerber während ihres laufenden Verfahrens maximal zwölf Wochen im Jahr einer bezahlten Arbeit nachgehen, wobei ihre Beschäftigung auf den Gartenbau und das Gastgewerbe beschränkt ist. Diese Beschränkung auf bestimmte Wirtschaftszweige soll Mitte 2002 gelockert werden, wenn der Erlass zur Beschäftigung von Ausländern, ein Anhang zu diesem Gesetz, in Kraft tritt.

Das Ausländergesetz 2000 legt fest, dass Flüchtlinge mit Flüchtlingsstatus nur mit einer Arbeitserlaubnis für den Zeitraum von drei Jahren arbeiten dürfen.

### 3.11.3 Akte rassistischer und ethnischer Diskriminierung im Beschäftigungsbereich

Der nationale Verband der Antidiskriminierungsbüros zieht eine Bilanz aus allen bei den 27 lokalen Büros eingegangenen Beschwerden. In seinem Jahresbericht 2001 legt der Verband dar, dass sich 16 % der Beschwerden auf den Beschäftigungsbereich bezogen, was einen Rückgang gegenüber 20 % im Vorjahr darstellt. Die gemeldeten Probleme reichten von der Einstellung und Auswahl bis hin zu Belästigungen.

Im Jahr 2001 erließ die Gleichbehandlungskommission, die auf Diskriminierungen spezialisiert ist, über 30 Entscheidungen bezüglich Beschwerden über rassistisch motivierte Diskriminierung bei der Beschäftigung. Bei etwa der Hälfte dieser Fälle wurde festgestellt, dass das Gleichbehandlungsgesetz vom Arbeitgeber verletzt wurde. Die Vorfälle reichten von ungleicher Bezahlung und ungleicher Behandlung bei der Einstellung bis hin zu Belästigungen am Arbeitsplatz.

Auch wenn der Bildungsstand und die Beherrschung der niederländischen Sprache dem Niveau der niederländischen Bewerber entsprechen, werden ethnische Minderheiten von den Arbeitgebern seltener eingestellt. Trotz des Gleichbehandlungsgesetzes, das Diskriminierung verbietet und den Opfern Wiedergutmachung einräumt, ist die ungleiche Behandlung bei der Einstellung und Auswahl von Arbeitskräften die Regel. Eine Klage bei der Gleichbehandlungskommission wird allem Anschein nach nicht genügend genutzt.

### 3.11.4 Bewährte Praktiken für die Unterstützung kultureller Vielfalt

Das Sozialministerium hat zusammen mit dem Minister für Stadtentwicklung und Integrationspolitik zahlreiche Projekte in die Wege geleitet, um mehr Beschäftigungsmöglichkeiten für ethnische Minderheiten zu schaffen. Unter dem Titel „Ruim baan voor Minderheden“ (*Fahrt voraus für Minderheiten*) wurde eine Organisation zur Unterstützung der verschiedenen Projekte gegründet. Den Grundstein dieser Politik bildeten die Abkommen, die im Jahr 2000 mit zahlreichen Unternehmen geschlossen wurden. Diese Abkommen zielten auf eine multikulturelle Personalpolitik, auf Zustrom und die Förderung ethnischer Minderheiten ab. Die Vereinbarung mit kleinen und mittleren Unternehmen war ein Erfolg: Ende 2001 wurden von den Unternehmen in diesem Bereich 50 000 freie Stellen ausgeschrieben, von denen 30 000 durch ethnische Minderheiten besetzt wurden.

Auf lokaler Ebene wurden die multikulturellen Beschäftigungspolitiken durch das Projekt „Ondernemers Doen Meer“ (*Unternehmer erreichen mehr*) unterstützt. Das Anne-Frank-Haus und der Arbeitgeberverband (VNO) organisierten nahezu 30 Treffen mit lokalen Bürgermeistern und Arbeitgebern, auf denen Vereinbarungen über eine interkulturelle Personalpolitik getroffen wurden.

Im Jahr 1999 startete die Taskforce für Minderheiten und Beschäftigung eine gemeinschaftliche Initiative der Sozialpartner und des Sozialministeriums, das Projekt „KOM“ (*Leistungsstarke Unternehmen durch Minderheiten*). Über viele Jahre hinweg erfolgten Bemühungen in der Sicherheitsbranche sowie im Gaststätten- und Transportgewerbe, um den Zugang von Langzeitarbeitslosen aus ethnischen Minderheiten zu erhöhen. Im Jahr 2001 wurden zahlreiche Pilotprojekte zu einem erfolgreichen Abschluss gebracht.

Um die Beteiligung von Frauen aus ethnischen Minderheitengruppen am Arbeitsmarkt zu erhöhen, rief die Regierung 2001 die AVEM-Kommission ins Leben. Ihr Hauptziel war, die Chancen und Hindernisse beim Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermitteln und die bestehenden politischen Maßnahmen und Aktivitäten für Frauen aus ethnischen Minderheiten zu untersuchen.

## 3.12 ÖSTERREICH

### 3.12.1 Migranten und Minderheiten im Beschäftigungsbereich

Österreich hat eine Gesamtbevölkerung von 8,1 Millionen<sup>88</sup>, von denen 730 000 (9,1 %) nicht österreichischer Nationalität sind, hauptsächlich Migranten aus Drittländern. Die mit 45 % größte Gruppe unter der ausländischen Bevölkerung stammt aus Ex-Jugoslawien, die zweitgrößte Gruppe kommt aus der Türkei.

2001 waren 10,5 %<sup>89</sup> der insgesamt 3,1 Millionen Beschäftigten ausländischer Herkunft; fast 75 %<sup>90</sup> von ihnen waren Wanderarbeitnehmer aus einem Drittland, und 10 %<sup>91</sup> kamen aus der EU bzw. dem europäischen Wirtschaftsraum. Die Beschäftigung von Ausländern insgesamt stieg um 3 %, während die Zahl der Wanderarbeitnehmer im Vergleich zu 2000 um fast 1 % sank. Dieser Rückgang ist zum Teil auf den Anstieg der Arbeitslosigkeit unter Drittstaatsangehörigen um 1,7 % zurückzuführen. Ausnahmen bei diesem Abwärtstrend waren die Land- und Forstwirtschaft (+9,6 %) sowie das Hotel- und Gastgewerbe (+5,7 %). Grund für diesen Anstieg war die Einführung einer neuen Quote für Mäh- und Erntehelfer<sup>92</sup> sowie eine Erhöhung der Quote für Saisonarbeitskräfte<sup>93</sup>.

Ein Großteil der Arbeitsbewilligungen wurden Arbeitskräften aus dem Ausland und nicht den in Österreich ansässigen Migranten gewährt. Etwa 40 % der Migranten waren in Branchen beschäftigt, die einem erhöhten Wettbewerb aus ost- und mitteleuropäischen Ländern ausgesetzt sind, z. B. die Textil-, Bekleidungs- und Lederbranche, oder in Branchen, die starken saisonalen Schwankungen unterliegen, wie die Land- und Forstwirtschaft, das Hotel- und Gastgewerbe sowie das Baugewerbe. Der Anteil der Migranten in diesen Branchen lag zwischen 16 und 36 %, während ihr Gesamtanteil an der Erwerbsbevölkerung 7,6 % betrug.

Was die Arbeitserlaubnis für Wanderarbeitnehmer anbelangt, können zwei Tendenzen beobachtet werden. Erstens führte im Jahr 2001 der Zustrom von Saisonarbeitskräften, Erntehelfern und Pflückern zu einem Anstieg bei der Gewährung einer Beschäftigungsbewilligung (wird dem Arbeitgeber für einen bestimmten Arbeitnehmer und Arbeitsplatz für den Zeitraum eines Jahres gewährt) um 18,4 %. Zweitens besaßen 75 % der Ausländer eine dauerhafte Arbeitserlaubnis (wird dem Arbeitnehmer für den Zeitraum von fünf Jahren nach fünf Jahren einer legalen Beschäftigung gewährt); dies ist die sicherste Arbeitserlaubnis, die ein Wanderarbeitnehmer erhalten kann. Damit findet eine stabilere Integration von Migranten als langfristig ansässige Arbeitskräfte statt, wenn auch eine dauerhafte Arbeitserlaubnis unter bestimmten Umständen wieder entzogen werden kann, z. B. aufgrund von Krankheit oder Langzeitarbeitslosigkeit. Dadurch wird der Migrant gezwungen, in den Arbeitsmarkt wieder über eine Beschäftigungsbewilligung einzutreten. Das Argument, dass Migranten, die ihre dauerhafte Arbeitserlaubnis verloren haben, eine Beschäftigungsbewilligung problemlos erhalten

<sup>88</sup> Alle Zahlen in diesem Abschnitt stammen aus: Statistik Austria (2002), Volkszählung 2001: Ausländer in Österreich, in: Statistik Austria (ed.), Statistische Nachrichten 1/2002, S. 8.

<sup>89</sup> Alle auf Ausländer bezogenen Daten im gesamten Bericht stammen von den Daten für 2001 (oder wurden auf der Basis dieser Daten berechnet) aus Statistik Austria, Statistische Übersichten, Kurzfristindikatoren, verfügbar unter: <http://www.statistik.at/>, (10.05.02).

<sup>90</sup> Die Ausländerzahlen im gesamten Bericht, die sich auf die Gesetzgebung zur Beschäftigung von Ausländern beziehen, stammen von den Daten für 2001 (oder wurden auf der Basis dieser Daten berechnet) aus dem Arbeitsmarkt-Service Österreich.

<sup>91</sup> Biffi, G. (2001), SOPEMI-Bericht über Arbeitsmigration: Österreich 2000-2001, Wien, verfügbar unter: [http://www.wifo.ac.at/bibliothek/archiv/sopemi\\_2000-2001.pdf](http://www.wifo.ac.at/bibliothek/archiv/sopemi_2000-2001.pdf), (08.05.02), auf S. 3 wird angegeben, dass zum Jahr 2001 34 500 EU-Bürger in Österreich beschäftigt sein werden.

<sup>92</sup> Österreich, BGBl I 34/2000, (30.06.2000)

<sup>93</sup> Österreich, BGBl II 96/2001, (28.02.2001)

können, ist nicht nur positiv, da eine Beschäftigungsbewilligung schlechtere rechtliche Rahmenbedingungen als eine permanente Arbeitserlaubnis in sich birgt. Eine zunehmende Aufenthaltssicherheit sollte eine Verschlechterung der rechtlichen Rahmenbedingungen für dauerhaft Ansässige im Beschäftigungsbereich ausschließen. Auf der anderen Seite wird dieser Trend in Richtung Integration durch den Zustrom neuer kurzfristiger Arbeitskräfte nach dem „Prinzip der Rotation“ aufs Spiel gesetzt, da insbesondere die schlechter qualifizierten neuen Migranten mit den ansässigen Migranten um bestimmte Stellen konkurrieren.

Der Anteil der Migrantinnen unter den Gesamtbeschäftigten betrug 36,3 %. Dies sind 8 % weniger im Vergleich zu den insgesamt beschäftigten Frauen im Jahr 2001<sup>94</sup>. Im Vergleich zu 1999 (34,5 %) und zu 2000 (35,2 %) ist jedoch ein kontinuierlicher Anstieg zu beobachten. Weibliche Zuwanderer arbeiten in ähnlichen Branchen wie männliche Zuwanderer, nämlich ebenfalls in Branchen, die saisonalen Schwankungen unterliegen. Ihr Gesamtanteil unter den beschäftigten Frauen betrug im Jahr 2001 6,2 %. Jedoch waren etwa 25 % der beschäftigten Frauen in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe, 14 % im Haushalt und 11 % auf dem gewerblich orientierten Dienstleistungssektor ausländischer Herkunft. Gewerblich orientierte Dienstleistungen umfassen Zeitarbeitsfirmen, die alle Arten von Tätigkeiten anbieten und besonders ausländische Frauen als Reinigungspersonal beschäftigen. Während 80 % der beschäftigten männlichen Migranten über eine dauerhafte Arbeitserlaubnis verfügten, traf dies nur auf 70 % der Frauen zu. Ein Grund dafür ist, dass das Quotensystem der Familienzusammenführung diese Zusammenführung nicht mit einem sofortigen Zugang zum Arbeitsmarkt verbindet. In den letzten Jahren wurden vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit verschiedene Maßnahmen ergriffen, um den Zugang zum Arbeitsmarkt für Familienangehörige ausländischer Arbeitnehmer, die schon länger in Österreich leben („Integrationspaket 1997“), sowie für bestimmte Gruppen von Ausländern, insbesondere Frauen („Integrationserlass“ vom Juni 2000), zu erleichtern.

Die Arbeitslosenquote für Wanderarbeitnehmer lag insgesamt bei 11,3 % und war somit 5,2 % höher als bei der Gesamtbevölkerung. 2001 stieg sie um 1,7 %, während die Arbeitslosigkeit bei der Gesamtbevölkerung nur um 0,3 % stieg. Die Arbeitslosenquote bei den weiblichen Zuwanderern war mit 10,7 % 1 % niedriger als bei den Männern.

### 3.12.2 Politische Maßnahmen zur Integration von Migranten im Beschäftigungsbereich

Der Integrationserlass der Koalitionsregierung sollte der Integration Vorrang vor neuer Zuwanderung einräumen und bestimmten Gruppen langfristig Ansässiger den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern. Die höheren Quoten für hoch qualifizierte Arbeitskräfte und Saisonarbeitskräfte, die neue Arbeitskräfte aus dem Ausland anziehen sollten, standen jedoch im Widerspruch zu dieser Idee. Die Quote für hoch qualifizierte Arbeitskräfte wurde im Vergleich zum Jahr 2000 um nahezu 60 % erhöht, was ein klares Signal dafür war, dass hoch qualifizierte Arbeitskräfte bessere Chancen auf eine Arbeitserlaubnis in Österreich hatten als unqualifizierte Arbeitskräfte. Dieser Trend wurde durch einen Erlass<sup>95</sup> des Wirtschafts- und Arbeitsministeriums im August 2000 noch verstärkt, mit dem der österreichische Arbeitsmarkt für ausländische IT-Spezialisten geöffnet wurde. Die Quote für Saisonarbeitskräfte wurde im Vergleich zum Jahr ihrer Einführung, 2001, um 45,5 % angehoben, und für Mäh- und Erntehelfer wurde eine neue Quote von 7 000 festgelegt. Beide Maßnahmen passen ins „Rotationsprinzip“ und gefährden das „Integrations“-Konzept der Regierung für 1999 und 2000,

<sup>94</sup> 51,4 % der Gesamtbevölkerung waren Frauen gegenüber nur 47 % Frauen bei der ausländischen Bevölkerung.

<sup>95</sup> Dieser Erlass wurde nicht veröffentlicht, er wurde jedoch auf unsere Anfrage hin vom Wirtschafts- und Arbeitsministerium an den Knotenpunkt gesendet.

indem die Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland Priorität vor der Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für in Österreich ansässige Migranten hat.<sup>96</sup>

Im August 2001 stellte die Koalitionsregierung ihr „neues Zuwanderungskonzept“<sup>97</sup> vor, das als Gesetzesgrundlage zur Änderung des Fremdenengesetzes, des Ausländerbeschäftigungsgesetzes und des Asylgesetzes dienen sollte. Dieses Konzept betont die Bevorzugung von hoch qualifizierten Arbeitskräften, Saisonarbeitskräften und kurzfristig beschäftigten landwirtschaftlichen Arbeitskräften mit geringer Qualifikation. Saisonarbeit ist nicht mehr auf die Bereiche Landwirtschaft und Tourismus beschränkt. Das Gesetz umfasst „Integrations“-Maßnahmen, die unter der Überschrift „Integrationsvereinbarung“ angegeben sind. Diese „Vereinbarung“ verpflichtet Drittstaatsangehörige, die seit Januar 1998 in Österreich leben, und nach dem 31. Dezember 2002 einreisende Zuwanderer zum Besuch deutscher Sprachkurse. Ein Verstoß gegen diese Vereinbarung kann mit einer Geldbuße von bis zu 200 Euro oder durch Ausweisung geahndet werden. Experten<sup>98</sup> äußern ihre Bedenken, dass ein erhöhter Zustrom von Saisonarbeitskräften und die rechtliche Sanktionierung mangelnder Sprachkenntnisse rassistische und fremdenfeindliche Einstellungen fördern können.

### 3.12.3 Akte rassistischer und ethnischer Diskriminierung im Beschäftigungsbereich

Einen besondern Fall von Diskriminierung stellt der generelle Ausschluss Drittstaatsangehöriger von der Teilnahme an Betriebsrats- oder Arbeiterkammerwahlen dar. Am 2. März 2001<sup>99</sup> brachte der österreichische Verfassungsgerichtshof einen Fall vor den Europäischen Gerichtshof. Bei der betreffenden rechtlichen Frage ging es darum, festzustellen, ob das österreichische Arbeiterkammergesetz mit dem Assoziierungsabkommen zwischen der EU und der Türkei vereinbar ist. Das Gesetz legt fest, dass türkische Arbeitnehmer nicht zur Ausübung von Arbeiterkammerfunktionen berechtigt sind, obwohl bei einer Wahl im Jahr 1999 eine Gewerkschaftsliste türkische Bürger enthielt.

### 3.12.4 Bewährte Praktiken für die Unterstützung kultureller Vielfalt

Positiv zu erwähnen ist hier die Atmosphäre, in welcher Experten Diskussion über Migranten und deren Zugang zum Arbeitsmarkt 2001 geführt haben.

## 3.13 PORTUGAL

### 3.13.1 Migranten und Minderheiten im Beschäftigungsbereich

Laut dem nationalen statistischen Amt hatte Portugal im Jahr 2001 eine Bevölkerung von 10,36 Millionen. Die Gesamtzahl der Ausländer betrug 341 270 (3,3 %). 2000 betrug der Anteil an

<sup>96</sup> Vgl. Biffl 2001, SOPEMI-Bericht über Arbeitsmigration: Österreich 2000-2001, Wien, S. 46, verfügbar unter: [http://www.wifo.ac.at/bibliothek/archiv/sopemi\\_2000-2001.pdf](http://www.wifo.ac.at/bibliothek/archiv/sopemi_2000-2001.pdf), (08.05.02).

<sup>97</sup> Vgl. Der Standard (14.08.2001)

<sup>98</sup> Vgl. Biffl 2001, SOPEMI-Bericht über Arbeitsmigration: Österreich 2000-2001, Wien, S. 63, verfügbar unter: [http://www.wifo.ac.at/bibliothek/archiv/sopemi\\_2000-2001.pdf](http://www.wifo.ac.at/bibliothek/archiv/sopemi_2000-2001.pdf), (08.05.02); Caritas (2002), Stellungnahme der Caritas Österreich zum Entwurf des Bundesgesetzes, mit dem das Fremdenengesetz 1997 und das Asylgesetz und das Ausländerbeschäftigungsgesetz geändert werden, Wien, S.3, verfügbar unter: [http://www.parlinkom.gv.at/archiv/XXI.pdf/ME/00/01/000144\\_33e.pdf](http://www.parlinkom.gv.at/archiv/XXI.pdf/ME/00/01/000144_33e.pdf), (09.05.02).

<sup>99</sup> Österreich: VfGH, WI-14/99 (02.03.2001)

weiblichen Zuwanderern 43 % und der Anteil an männlichen Zuwanderern 57 %. Die Zuwanderer stammen im Wesentlichen aus den PALOP-Staaten (afrikanische Staaten mit Portugiesisch als Amtssprache), aus Europa und aus Südamerika. Landfahrer bilden eine „ethnische Minderheit“, deren Existenz in Portugal bis in das 15. Jahrhundert zurückgeht.

Portugal ist sowohl ein Auswanderungs- als auch ein Einwanderungsland. Die Einwanderung nach Portugal steht im Zusammenhang mit dem Prozess der Entkolonialisierung der früheren portugiesischen Kolonien in Afrika nach der Revolution im Jahr 1974 und der Ankunft „ethnischer Minderheiten“. In den achtziger Jahren wurde mit der Ankunft von Südamerikanern (hauptsächlich Brasilianer) und Asiaten (hauptsächlich Chinesen) die Herkunft der Zuwanderer vielfältiger.

Der Beschäftigungsmarkt zeigt eine klare Polarisierung in EU-Bürger auf der einen Seite, die in hoch qualifizierten Berufen als Führungskräfte und in wissenschaftlichen, technischen und Verwaltungsberufen arbeiten, und Angehörigen ethnischer Minderheiten aus den PALOP-Staaten (afrikanische Staaten mit Portugiesisch als Amtssprache) andererseits, die im hauswirtschaftlichen Bereich, in der Industrie und in der Baubranche arbeiten. Eine Ausnahme bilden die Brasilianer, die sowohl in Bereichen arbeiten, die hohe Qualifikationen erfordern, als auch in Bereichen mit geringen Qualifikationsanforderungen. Alle Daten verweisen auf ein Muster, das in den vorhergehenden Jahren beobachtet werden konnte: eine Segmentierung des Arbeitsmarktes für Zuwanderer, wobei Zuwanderer afrikanischer Herkunft und seit neuester Zeit Zuwanderer aus Osteuropa (Ukraine, Rumänien und Moldawien) das untere Ende der gering Qualifizierten innerhalb des Berufsspektrums bilden<sup>100</sup>.

Die von der SEF (*Stelle für Ausländer- und Grenzfragen*) bis Dezember 2000 erstellten Daten zeigen, dass von den insgesamt 150 000 Ausländern, die ihre Anerkennung als portugiesische Bürger beantragt hatten (illegale Zuwanderer ausgeschlossen), etwa 75 000 beschäftigt und 50 000 unbeschäftigt waren<sup>101</sup>.

Laut SEF (*Stelle für Ausländer- und Grenzfragen*) hat die „Schattenwirtschaft“ eine große Zahl illegaler Arbeitskräfte aus Osteuropa aufgesogen, die in den Schengener Raum durch ein Touristenvisum von kurzer Dauer eingereist waren und anschließend über geheime Arbeitsnetze in die portugiesische „Schattenwirtschaft“ eingedrungen sind.

Ende 2001 betrug die Gesamtarbeitslosenquote laut dem nationalen statistischen Amt 4,1 %. Die letzten zuverlässigen Zahlen hinsichtlich der Arbeitslosenquote bei Ausländern stammen aus dem Jahr 1997. Damals lag diese Quote bei 5,3 %, während die Gesamtarbeitslosenquote 8,7 % betrug.

Die Mehrheit der Zuwanderer übt schlecht bezahlte Tätigkeiten aus, die nur geringe Qualifikationen erfordern. Es gibt keine offiziellen Informationen über Arbeitsbedingungen. Von den Medien werden jedoch bestimmte Fälle von Verstößen seitens der Arbeitsgeber dokumentiert, in denen Zuwanderer mehr arbeiten müssen und einen geringeren Lohn erhalten als ihre portugiesischen Kollegen. Das Baugewerbe sowie das Hotel- und Gaststättengewerbe, auf die sich die Beschäftigung von Zuwanderern konzentriert, stellen nicht nur die Branchen dar, in denen die geringsten Qualifikationen

---

<sup>100</sup> SEF (*Stelle für Ausländer- und Grenzfragen*) (2000), *Que Imigração Para o Novo Milénio (Zuwanderung im nächsten Jahrtausend)*

<sup>101</sup> Alto Comissário para a Imigração e Minorias Étnicas (*Hochkommissar für Integration und ethnische Minderheiten*), SEF Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (*Stelle für Grenz- und Ausländerfragen*), IGT (Inspecção Geral do Trabalho), IDICT (*Institut für die Verbesserung und Überwachung der Arbeitsbedingungen*) (2002), *Relatório sobre a evolução da fenómeno migratório (Bericht über die Entwicklung des Phänomens der Migration)*, verfügbar unter: <http://www.idict.gov.pt/>



gefordert werden, sondern unterliegen zudem Fluktuationen und saisonalen Schwankungen, was ein hohes Risiko in sich birgt, arbeitslos zu werden.

### 3.13.2 Politik zur Integration von Migranten im Beschäftigungsbereich

Erst vor kurzem wurden in Portugal spezielle Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Rassismus angenommen. Es gibt verschiedene rechtliche Instrumente zur Bestrafung rassistischer und diskriminierender Handlungen, die verschiedene Bereiche umfassen, einschließlich Arbeitsmarkt und Arbeitsplatz. Die Rechtsvorschriften regulieren das Gesetz zur Bestrafung von Diskriminierung aus Gründen der Hautfarbe, der Abstammung oder der nationalen oder ethnischen Herkunft (Gesetz 134/99 vom 28. August). Artikel 4 des Gesetzes 134/99 enthält eine nicht erschöpfende Liste diskriminierender Handlungen, die, sofern nachgewiesen, als schwere Vergehen betrachtet und durch Geldbußen und Strafmaßnahmen geahndet werden. Die derzeitige Regelung macht es sehr schwierig, jemanden wegen rassistischer Einstellungen oder Handlungen zu verurteilen, da Zeugenaussagen keine große Bedeutung zukommt und diese Aussagen häufig die einzigen verfügbaren Beweise bei Ermittlungen und Verfahren sind. Dies gilt insbesondere für rassistische Einstellungen am Arbeitsplatz, zum Beispiel verbale Verletzungen, Entlassung, Verweigerung der Beförderung oder des Zugangs zu bestimmten Stellen, die häufig nicht als Beweis für eine Diskriminierung anerkannt werden. Dies sind sicherlich die Gründe dafür, dass in den Jahren 1999, 2000 und 2001 vom Arbeitsgericht oder vom Obersten Gerichtshof keine Urteile wegen rassistischer Diskriminierung erfolgten. Die Opfer ziehen es in der Regel vor, keine Klage deswegen einzureichen, da die Wahrscheinlichkeit eines positiven Ausgangs sehr gering ist. Allgemeine und spezielle Gesetze behandeln die verschiedenen Aspekte der Diskriminierung am Arbeitsplatz, von der Einstellung bis zur Entlassung, z. B. das Antidiskriminierungsgesetz oder Arbeitsgesetze, die festlegen, dass ein Arbeitsvertrag nicht auf Grund der ethnischen Herkunft oder der Religion gekündigt werden kann. Das Fehlen von Gerichtsurteilen hinsichtlich Rassismus im Beschäftigungsbereich, was auf fehlende Klagen hinweist, ist ein ernstes Hindernis für eine genaue Einschätzung, welche ethnischen Gruppen im portugiesischen Beschäftigungsbereich am meisten diskriminiert werden, da keine zuverlässigen Statistiken erstellt werden können.

Die Gleichbehandlung von Ausländern und Einheimischen wird per Gesetz garantiert und erstreckt sich auf Sozialleistungen wie Mindesteinkommen, Arbeitslosenunterstützung und Altersrente. Es gibt jedoch keine Daten über die Zahl der Zuwanderer, die eine Arbeitslosenunterstützung oder Altersrente beziehen, da Statistiken die Nationalität nicht als Kategorie enthalten. Hinsichtlich des Mindesteinkommens liegen einige Daten vor, jedoch nur für Zuwanderer aus den PALOP-Staaten (afrikanische Staaten mit Portugiesisch als Amtssprache). 43 % der Personen mit einem Mindesteinkommen sind Familien mit nur einem Elternteil, wobei das Familienoberhaupt eine Frau ist. 9 % sind allein stehende Frauen<sup>102</sup>.

Das Gesetz zur Regelung der Einreise- und Aufenthaltsbedingungen hat großen Einfluss auf die Arbeit von Zuwanderern, da die Gewährung einer Aufenthaltserlaubnis (eine neue gesetzliche Anforderung) vom Besitz eines Arbeitsvertrags oder eines Stellenangebots abhängt. Ferner hängt die Zahl der erteilten Aufenthaltserlaubnisse von der jährlichen Schätzung des Personalbedarfs auf dem Arbeitsmarkt ab (wird von der Regierung auf der Basis einer Empfehlung vom Institut für Beschäftigung und Berufsbildung zusammen mit Arbeitgebern und Gewerkschaften vorgenommen). Jede Aufenthaltserlaubnis gilt für ein Jahr, und ihre Verlängerung hängt erneut von der Vorlage eines

---

<sup>102</sup> Comissão do Rendimento Mínimo Garantido (*Kommission für Garantiertes Mindesteinkommen*) (2001), 4 Anos de Rendimento Mínimo Garantido em Portugal 1997-2001 (*Vier Jahre garantiertes Mindesteinkommen in Portugal 1997-2001*)

Arbeitsvertrags ab. Die Anwendung des neuen Gesetzes gab den Weg für einen außerordentlichen Legalisierungsprozess frei.

### 3.13.3 Akte rassistischer und ethnischer Diskriminierung im Beschäftigungsbereich

Da es keine Statistiken hinsichtlich Diskriminierungen in den verschiedenen Bereichen des Arbeitsmarktes gibt, ist es nicht möglich, ein klares Bild von rassistischer Diskriminierung im Beschäftigungsbereich zu zeichnen. Beschwerden vermutlicher Opfer und die Berichterstattung in den Medien weisen jedoch darauf hin, dass, obwohl den Gerichten keine Klagen über rassistische Diskriminierung im Beschäftigungsbereich vorliegen, dieser Zustand die Realität nicht unbedingt exakt wiedergibt.

### 3.13.4 Bewährte Praktiken für die Unterstützung kultureller Vielfalt

Kulturelle Vielfalt wird in Unternehmen nicht umgesetzt und findet nur langsam Eingang in die Lehrpläne einiger Universitäten. Zur Förderung der kulturellen Vielfalt auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere hinsichtlich der Integration von Migranten, wurde nur wenig unternommen. Hauptaktivisten auf diesem Feld sind die Gewerkschaften. Diese haben Konferenzen zu entsprechenden Themen sowie Kampagnen zur Sensibilisierung organisiert, zum Beispiel die Kampagne der CGTP „Solidários, Unidos e Organizados“ im Jahr 2000, um die Zuwanderer über die neuesten Legalisierungsverfahren zu informieren. Die Begleitbroschüre war in den Sprachen Portugiesisch, Russisch, Französisch und Englisch verfügbar, den auf dem portugiesischen Arbeitsmarkt am häufigsten vertretenen Sprachen, was die Nützlichkeit dieser Kampagne erhöhte.

Der Verband hatte im Jahr 1998 ebenfalls eine Konferenz organisiert, die sich speziell mit dem Problem von Rassismus am Arbeitsplatz beschäftigte. Der Hochkommissar für Zuwanderung und ethnische Minderheiten (ACIME) bot außerdem Beratung hinsichtlich der Verfahren und verteilte ein Faltblatt (ebenfalls in mehreren Sprachen), in dem die erforderlichen Schritte zur Legalisierung klar angegeben waren. Des Weiteren beabsichtigt der Fachverband für Bauwesen und öffentliche Arbeiten die Errichtung eines permanenten Zentrums zur Überwachung der Integration ausländischer Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt, wobei andere Organisationen, wie S.O.S. Rassismus, aufgerufen wurden, sich diesem Zentrum anzuschließen.

## 3.14 FINNLAND

### 3.14.1 Migranten und Minderheiten im Beschäftigungsbereich

Finnland hat eine Gesamtbevölkerung von 5,2 Millionen<sup>103</sup>, davon 98 577 (1,89 %) Ausländer<sup>104</sup>. Die größten Gruppen sind Zuwanderer aus der ehemaligen Sowjetunion (37 000) und aus Estland (11 000) sowie Flüchtlinge aus Somalia (5 000). Lappen und Roma (15 000) sind Minderheitengruppen mit offiziellem Status, der ihnen Rechte hinsichtlich ihrer Sprache und Kultur einräumt.

<sup>103</sup> Statistik Finnland, verfügbar unter <http://www.mol.fi> (06.06.2002)

<sup>104</sup> Nur ausländische Bürger. Diese Zahlen schließen nur die ausländischen Bürger ein, die in Finnland gemeldet sind. Zum Beispiel sind Ausländer mit einer Aufenthaltserlaubnis oder Asylbewerber, deren Anerkennung noch aussteht oder die ihrer Ablehnung widersprochen haben, nicht enthalten.

Finnland war in der Vergangenheit ein Auswanderungsland, wobei Schweden das Hauptauswanderungsziel war. In den letzten Jahren konnte jedoch ein beachtlicher Anstieg der Zuwanderer beobachtet werden von etwa 18 000 im Jahr 1987 bis über 90 000 in der heutigen Zeit<sup>105</sup>. Nach 1989 kamen Zuwanderer und Asylbewerber aus den Ländern der ehemaligen Sowjetunion, zu denen um 1991 Flüchtlinge und Asylbewerber aus Somalia stießen. Die meisten Zuwanderer haben sich somit in den letzten zehn Jahren niedergelassen, wobei die Mehrheit aus anderen Gründen als der Suche nach Arbeit in das Land kam.

Die Erwerbsquote der Gesamtbevölkerung liegt bei 80 % für Männer und bei 79 % für Frauen, wogegen die Erwerbsquote der Ausländer nur 64 % für Männer und 57 % für Frauen beträgt. Bei einigen Nationalitätengruppen liegt die Erwerbsquote für Frauen unter 30 %. Die Zuwanderer sind übermäßig stark im „sekundären Segment“ des Arbeitsmarktes vertreten. Die typischsten Berufe für Zuwanderer sind im Gaststätten- und im Reinigungsgewerbe zu finden (30 % Nichteinheimische)<sup>106</sup>.

Die Arbeitslosenquote für Ausländer ist in den neunziger Jahren gesunken. Dies entsprach dem allgemeinen Trend der Arbeitslosigkeit in Finnland, obwohl die durchschnittliche Arbeitslosenquote bei Ausländern im Vergleich zu der bei der Gesamtbevölkerung immer noch etwa dreieinhalbmal höher war. Laut Angaben des Arbeitsministeriums lag die Arbeitslosenquote für Zuwanderer im Jahr 2001 bei 31,6 %. Die Gesamtarbeitslosenquote in Finnland betrug für denselben Zeitraum 9,1 %. Am niedrigsten war die Arbeitslosigkeit bei Briten, Franzosen, Deutschen und US-Amerikanern (10 – 11 %), am höchsten war sie bei Irakern, Somaliern, Iranern und Vietnamesen (60 – 76 %).

Bei den Flüchtlingsgruppen, bei denen die Arbeitslosenquote am höchsten ist, sank die Quote im Zusammenhang mit diesem Abwärtstrend nicht. Bei einigen Gruppen ist die absolute Arbeitslosenquote während dieses Zeitraums sogar gestiegen.

Die wichtigsten Faktoren für die Stellung der Zuwanderer auf dem Arbeitsmarkt sind ihre Aufenthaltsdauer in Finnland, Erfahrung bei der Arbeit in Finnland, Zuwanderungsgrund (z. B. Flüchtlingsstatus oder direkte Rekrutierung aus dem Ausland), Bildungsstand, Herkunftsland (westliche Abschlüsse werden höher bewertet) sowie diskriminierende Einstellungspraktiken.<sup>107</sup>

---

<sup>105</sup> Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI), 2002. Zweiter Bericht über Finnland. Vom 14. Dezember 2001. Straßburg: Europarat, S. 11

<sup>106</sup> Forsander, A., Alitolppa-Niitamo, A. (2000), Maahanmuuttajien työllistyminen ja työhallinto - keitä, miten ja minne?, Helsinki: Työministeriö, verfügbar unter <http://www.mol.fi/migration/wraportit.html> (06.06.2002)

<sup>107</sup> Forsander, A., Alitolppa-Niitamo, A. (2000), Maahanmuuttajien työllistyminen ja työhallinto - keitä, miten ja minne?, Helsinki: Työministeriö, verfügbar unter <http://www.mol.fi/migration/wraportit.html> (06.06.2002); Forsander, A. (2000), Immigrants in the Finnish Labour market : is there ethnic segmentation? (*Zuwanderer auf dem finnischen Arbeitsmarkt: gibt es eine Segmentierung nach ethnischer Herkunft?*), in: Heikkilä, E. (ed.), Muuttoliikkeet vuosisadan vaihtuessa - halutaanko niitä ohjata? Muuttoliikesymposium: Turku, S. 240 – 266; Paananen, S. (1999), Suomalaisuuden armoilla. Ulkomaalaisten työnhakijoiden luokittelu. (*Von der Gnade des Finnischseins – Klassifizierung der ausländischen Bewerber auf dem Arbeitsmarkt*), Helsinki: Tilastokeskus; Jaakkola, Timo (2000), Maahanmuuttajat ja etniset vähemmistöt työhönnotossa ja työelämässä / osa II (*Zuwanderer und ethnische Minderheiten bei der Einstellung und im Arbeitsleben / Teil II*), Helsinki: Työministeriö; Joronen, T. Ali Abdullahi A. (2000), Maahanmuuttajien yritystoiminta Suomessa 1990-luvulla (*Unternehmertum bei Zuwanderern in Finnland in den 90er Jahren*), in: Trux, M. L. (ed.) (2000), Aukeavat ovet - kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä, Helsinki: WSOY, S. 204-260; Jasinskaja-Lathi I., Liebkind, K. (1997), Maahanmuuttajien sopeutuminen pääkaupunkiseudulla, in: Helsingin kaupungin tietokeskuksen tutkimuksia, 1997, 9

### 3.14.2 Politische Maßnahmen zur Integration von Migranten im Beschäftigungsbereich

2001 gab es keine neuen Rechtsvorschriften hinsichtlich Migranten im Beschäftigungsbereich. Die Arbeitserlaubnispolitik stützt sich auf das Fremdenengesetz; es gibt jedoch verschiedene Statute, die ebenfalls wichtige Regelungen enthalten. Im Jahr 2001 wurde mit der Überarbeitung des Integrationsgesetzes für alle Neuankömmlinge (Zuwanderer und Flüchtlinge) begonnen, und im Frühjahr 2002 wurde dem Parlament der Bericht der Regierung über die Durchführung des Integrationsgesetzes vorgelegt.

Das neue Arbeitsvertragsgesetz (55/2001) enthält Bestimmungen zum Prinzip der Nichtdiskriminierung und der Gleichbehandlung. Gemäß Kapitel 2, Abschnitt 2 dieses Gesetzes darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nicht ohne einen erkennbaren Grund aus Gründen der nationalen oder ethnischen Herkunft, der Sprache, der Religion, der Familienbande oder ähnlicher Gründe anders behandeln.<sup>108</sup>

Der Bericht der Arbeitsgruppe zum Fremdenengesetz (Innenministerium 2001) ist in Vorbereitung. Der Bericht empfiehlt, dass das Verfahren zur Erlangung einer Arbeitserlaubnis in die Arbeitspolitik integriert werden und dass die Bezeichnung der „Arbeitserlaubnis“ entfallen soll. Die derzeitige Praktik, bei der ein Antrag auf Arbeitserlaubnis, der die grundlegenden Kriterien erfüllt, normalerweise genehmigt wird, sollte in der Weise geändert werden, dass eine bessere Koordination des gesamten Prozesses möglich ist.

### 3.14.3 Akte rassistischer und ethnischer Diskriminierung im Beschäftigungsbereich

Gemäß Kapitel 47, Abschnitt 3 des Strafgesetzbuchs werden Arbeitgeber bestraft, die Arbeitssuchende oder Arbeitnehmer aus Gründen der nationalen oder ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, der Sprache oder der Religion schlechter stellen. Diese Vorschriften werden jedoch nicht genügend angewandt, obgleich die Diskriminierung von Minderheitengruppen, insbesondere Roma, sowie Zuwanderern bestimmter Herkunft in bestimmten Bereichen, z. B. bei der Beschäftigung, ein Problem in Finnland darstellt. Opfer von Diskriminierungen zeigen diese selten bei der Polizei an, zum Teil, weil ihre Erwartungen auf Wiedergutmachung gering sind, zum Teil, weil bei der Polizei eingebrachte Anzeigen nicht immer verfolgt werden und weil eine Klage aufgrund der Beweislast schwer zum Erfolg führt.<sup>109</sup> Zwei vor kurzem durchgeführte Studien (Paananen<sup>110</sup> und Jasinskaja-Lahti et al.<sup>111</sup>) zeigen, dass Diskriminierungen häufig vorkommen. Die Mehrheit der Zuwanderer berichtet von Diskriminierungen bei der Einstellung auf Grund ihrer ethnischen Herkunft<sup>112</sup>. Die Zuwanderer haben

<sup>108</sup> Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI), 2002. Zweiter Bericht über Finnland. Vom 14. Dezember 2001, Straßburg, Europarat, S. 8

<sup>109</sup> Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI), 2002. Zweiter Bericht über Finnland. Vom 14. Dezember 2001, Straßburg: Europarat, S. 7

<sup>110</sup> Paananen, S. (1999), *Suomalaisuuden armoilla. Ulkomaalaisten työnhakijoiden luokittelu. (Von der Gnade des Finnischseins – Klassifizierung der ausländischen Bewerber auf dem Arbeitsmarkt)*, Helsinki: Tilastokeskus.

<sup>111</sup> Jasinskaja-Lahti, I. Liebkind, K. Vesala, Tiina (2002), *Rasismi ja syrjäyty Suomessa: maahanmuuttajien kokemuksia*, Hki: Gaudeamus

<sup>112</sup> Siehe auch: Jaakkola, Timo (2000), *Maahanmuuttajat ja etniset vähemmistöt työhönotossa ja työelämässä / osa II (Zuwanderer und ethnische Minderheiten bei der Einstellung und im Arbeitsleben / Teil II)*, Helsinki: Työministeriö, Koistinen, Leena (1997), *Polkuja perille, Turun seudun maahanmuuttajien työvoimapalvelut ja työllistyminen 1994-1996 (Wege zu Beschäftigung. Arbeitsvermittlungsstellen in der Region Turku und Beschäftigung 1994-1996)*, Helsinki: Työministeriö, Pitkänen, Maarit (1997), *Matkalla menestykseen?*

den Eindruck, dass eine Diskriminierung stattgefunden hat, zum Beispiel zu hohe Anforderungen bei finnischen Sprachkenntnissen. Auch wenn die Bewerber verstehen, dass es für den Arbeitgeber Gründe gibt, ein bestimmtes Niveau an finnischen Sprachkenntnissen zu fordern, sind sie der Ansicht, dass diese Anforderung als transparentes Instrument für eine Diskriminierung benutzt wird.

Elf regionale Organe der finnischen Aufsichtsbehörden für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sind für Fragen der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz zuständig. Die Aufsichtsbehörden können Maßnahmen ergreifen und Gebühren auferlegen.

Zusätzlich wurde 2001 ein Ombudsmann für Minderheiten ins Leben gerufen. Der Ombudsmann ist ein unabhängiges Organ, zu dessen Aufgaben die Förderung guter Beziehungen zu ethnischen Minderheiten sowie die Überwachung und Verbesserung des Status und der Rechte der ethnischen Minderheiten zählen. Des Weiteren überwachen der Beirat für ethnische Beziehungen (mit verschiedenen Unterausschüssen wie dem Unterausschuss für Arbeitsleben), der Beirat für Angelegenheiten der Roma und das lappische Parlament in Finnland rassistische und ethnische Diskriminierung im Beschäftigungsbereich sowie die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Umstände von Zuwanderern, Flüchtlingen und Roma.

### 3.14.4 Bewährte Praktiken für die Unterstützung kultureller Vielfalt

Von den Arbeitsvermittlungsstellen wurden verschiedene Projekte organisiert, die zu innovativen und wirksamen Praktiken für die Ausbildung von Zuwanderern und ihre Beschäftigung geführt haben. Ein Beispiel dafür ist die verstärkte Zusammenarbeit mit dem privaten Sektor und die Schulung von Mitarbeitern in den Personalabteilungen der Unternehmen.

Im privaten Sektor scheint es, dass multikulturelle Praktiken und kulturelle Vielfalt mehr und mehr an der Tagesordnung sind. Dies zeigt sich bei der Zusammenarbeit in Teams, bei einzelnen Arbeitnehmern und Arbeitsgruppen sowie beim grundlegenden täglichen Umgang miteinander.

Sowohl von öffentlichen als auch von privaten Organisationen wurden Initiativen zur Unterstützung der kulturellen Vielfalt ins Leben gerufen. 2001 wurde der Aktionsplan der Regierung zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auf der grundlegenden Ebene sowie verwaltungsübergreifend durchgeführt. Von den nationalen Behörden werden zwei groß angelegte Antidiskriminierungsprojekte koordiniert, die im Jahr 2001 starteten. Beim ersten handelt es sich um ein von der Europäischen Gemeinschaft kofinanziertes Projekt (Finnland, Deutschland, Irland) mit dem Titel „JOIN – Gemeinsame Förderung von Anti-Diskriminierung auf lokaler Ebene“<sup>113</sup>. Das zweite Projekt ist ein nationales Projekt zur Sensibilisierung mit dem Titel „Seis – Suomi Eteenpain Ilman Syrjintää“ (*Finnland auf dem Weg nach vorn ohne Diskriminierung*)<sup>114</sup>.

---

Maahanmuuttajien työ- ja koulutusprojektin loppuraportti (*Zum Erfolg? Abschlussbericht des Projekts zu Beschäftigung und Ausbildung von Zuwanderern*), Helsinki: Työministeriö, Forsander, A., Alitolppa-Niitamo, A. (2000), Maahanmuuttajien työllistymisen ja työhallinto - keitä, miten ja minne?, Helsinki: Työministeriö, verfügbar unter <http://www.mol.fi/migration/wraportit.html> (06.06.2002)

<sup>113</sup> [www.join.fi](http://www.join.fi)

<sup>114</sup> [www.join.fi/englanti.shtml](http://www.join.fi/englanti.shtml)

## 3.15 SCHWEDEN

### 3.15.1 Migranten und Minderheiten im Beschäftigungsbereich

Schweden hat eine Gesamtbevölkerung von 8,9 Millionen; davon sind etwa 1,03 Millionen im Ausland geboren und etwa 397 000 sind ausländische Staatsbürger (Quelle: SCB 2001). Gemäß Angaben der schwedischen Einwanderungsbehörde belief sich die Zahl der nach Schweden zugewanderten Personen im Jahr 2001 auf 43 045, davon 48 % aus nichteuropäischen Ländern, 31 % aus Europa ohne die skandinavischen Länder und 21 % aus den skandinavischen Ländern. Im Jahr 2001 wurden 23 500 Asylbewerber und 12 175 Auswanderer gezählt. Die Asylbewerber kamen aus dem Irak (6 206), der Bundesrepublik Jugoslawien (3 102), Bosnien-Herzegowina (2 775), Russland (840), dem Iran (780), El Salvador (618) und Afghanistan (593). 48 % der Asylbewerber waren Frauen.

2001 betrug die Erwerbsquote für in Schweden Geborene<sup>115</sup> 77 %, für in einem EU-Land oder einem EWR-Land (Europäischer Wirtschaftsraum) Geborene 70 %, für in einem anderen europäischen Land geborene Personen 61 % und für außerhalb von Europa Geborene 54 %<sup>116</sup>.

Gemäß der schwedischen Integrationsbehörde<sup>117</sup> waren die Zuwanderer im Jahr 1999 nur auf wenige Branchen beschränkt. Zuwanderer aus nichteuropäischen Ländern dominierten im Bereich Dienstleistungen für Unternehmen, wie Personalbereitstellungsfirmen, die einzige Branche, in der Einheimische<sup>118</sup> unterrepräsentiert waren. In den Bereichen Fertigung und Recycling waren viele Zuwanderer aus den skandinavischen Ländern und aus EU-Ländern vertreten. Bei den Berufen im Gesundheits- und Sozialwesen nahm die Zahl der Beschäftigten aus afrikanischen Ländern erheblich zu; Frauen sind am häufigsten vertreten, aber es sind auch Männer zu finden. In den sozialen Berufen waren ebenfalls in hohem Maße Frauen aus europäischen Nicht-EU-Ländern sowie aus asiatischen Ländern beschäftigt.

Laut Angaben der schwedischen Integrationsbehörde verschlechterte sich die Situation der Zuwanderer auf dem Arbeitsmarkt Anfang der neunziger Jahre erheblich; gleichzeitig stieg jedoch die Zahl der selbstständigen Zuwanderer<sup>119</sup>. 1999 wurden 20 % der neuen Firmen von Personen mit ausländischem Hintergrund gegründet. 13 % davon waren im Ausland Geborene, die restlichen waren in Schweden als Nachkommen von Eltern ausländischer Herkunft geboren, wobei ein großer Teil nichteuropäischer Herkunft war. Die Haupttätigkeitsbereiche sind kleine Unternehmen, wie Handel mit Waren, Restaurants, Reinigungsdienste und Friseurgeschäfte.

Im Vergleich zu den in Schweden geborenen Menschen ist eine große Zahl der Zuwanderer jedoch ohne Beschäftigung. Die offizielle Arbeitslosenquote für in einem EU- oder EWR-Land geborene Zuwanderer betrug 5,3 %, für in den restlichen europäischen Ländern geborene Zuwanderer lag sie bereits bei 9,5 % und für außerhalb Europas geborene Menschen betrug die Arbeitslosenquote 14 %. Für in Schweden Geborene lag die Arbeitslosenquote bei 3,3 %<sup>120</sup>. Die Arbeitslosigkeit ist unter den Zuwanderern aus Afrika und Asien größer als bei anderen Zuwanderern. Hier lässt sich zudem ein

<sup>115</sup> Personen, die als schwedische Bürger geboren wurden

<sup>116</sup> Sverige, Sveriges Regering (*schwedische Regierung*), Skrivelse 2001/02:129 S. 37

<sup>117</sup> Sverige, Integrationsverket (*schwedische Integrationsbehörde*), Integrationsbericht 2001, S. 97

<sup>118</sup> In Schweden geborene Personen

<sup>119</sup> Sverige, Integrationsverket (*schwedische Integrationsbehörde*), Integrationsbericht 2001, S. 105

<sup>120</sup> Sverige, Sveriges Regering (*schwedische Regierung*), Skrivelse 2001/02:129 S. 37

Zusammenhang mit der Aufenthaltsdauer in Schweden herstellen<sup>121</sup>. Gemäß der schwedischen Integrationsbehörde hatten unter den im Irak geborenen Zuwanderern nur 38 % eine Beschäftigung im Jahr 2000, während 27 % ohne Beschäftigung waren.<sup>122</sup> 20 % der im Irak geborenen Zuwanderer kamen in den letzten vier Jahren nach Schweden. Bei den Zuwanderern aus Bosnien, die zum Großteil ebenfalls in den neunziger Jahren nach Schweden kamen, hat sich die Situation im Jahr 2000 radikal verbessert, verglichen mit den Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsstatistiken für das Jahr 1995. 20 % der Zuwanderer arbeiten in befristeten Stellen gegenüber 12 % der in Schweden geborenen Arbeitnehmer. Des Weiteren sind Zuwanderer in einem höheren Maß selbstständig.

Im Jahr 1974 war das Einkommen der männlichen Zuwanderer 3 % niedriger als das der in Schweden geborenen männlichen Arbeitnehmer. Diese Differenz stieg 1981 auf 8 % und lag 1991 bei 14 %<sup>123</sup>. Außerdem gibt es Lohnunterschiede zwischen den verschiedenen Zuwanderungsgruppen, wobei die Gruppe mit den niedrigsten Löhnen die in Asien und Afrika geborenen Zuwanderer sind<sup>124</sup>. Ferner zeigte eine von der schwedischen Arbeitsmarktbehörde<sup>125</sup> durchgeführte Studie, dass nur 40 % der im Ausland geborenen Akademiker eine qualifizierte Stelle<sup>126</sup> besaßen im Vergleich zu 90 % der in Schweden geborenen Akademiker<sup>127</sup>.

### 3.15.2 Politische Maßnahmen zur Integration von Migranten im Beschäftigungsbereich

Von der Regierung werden zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um gleiche Beschäftigungschancen für Migranten zu schaffen. Seit 1999 wurden Regierungsbehörden dazu angehalten, Aktionspläne für die ethnische und kulturelle Vielfalt unter ihren Arbeitnehmern auszuarbeiten, sowie bei ihrer Einstellungspolitik mit guten Beispiel voranzugehen.

Über mehrere Jahre hinweg wurde das Personal bei den Stellenvermittlungen verstärkt, damit die Mitarbeiter in den Stellenvermittlungen genügend Zeit für individuelle Beratung und für Kontakte mit Unternehmen zur Verfügung haben. Ein Teil dieser Mittel war dafür vorgesehen, die Position von Menschen mit ausländischem Hintergrund auf dem Arbeitsmarkt zu stärken. Des Weiteren erhielt die schwedische Arbeitsmarktbehörde (AMS) spezielle Finanzmittel für die zusätzliche Aus- und Weiterbildung von Personen mit einem höheren Bildungsstand in Berufen, in denen ein Arbeitskräftemangel herrscht. Die AMS wurde zudem angewiesen, Maßnahmen zu ergreifen, um Diskriminierungen bei der Tätigkeit der Stellenvermittlungen entgegenzuwirken, sowie eine Strategie zu erarbeiten, die sicherstellt, dass sich die Bemühungen der Stellenvermittlungen vorrangig auf Flüchtlinge und andere im Ausland geborene Menschen in der Anfangsphase konzentriert.

Im Jahr 2001 gab es keine Änderungen bei der schwedischen Gesetzgebung hinsichtlich Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Jedoch wurden von einem Sonderbeauftragten Vorschläge dahingehend ausgearbeitet, wie die Richtlinie des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der ethnischen Herkunft in Schweden umzusetzen ist.

---

<sup>121</sup> Ebenda, S. 38

<sup>122</sup> Ebenda, S. 84

<sup>123</sup> Ebenda, S. 38

<sup>124</sup> Ebenda, S. 104

<sup>125</sup> Sverige, AMS (*schwedische Arbeitsmarktbehörde*), Katarina Berggren och Abukar Omarsson, Rätt man på fel plats (*Die richtige Person am falschen Platz*), Ura 2001, S. 5

<sup>126</sup> Z. B. Tätigkeit, für die die betreffende Person eine Qualifikation besaß.

<sup>127</sup> Ebenda, S. 4

Anfang 2001 legte die schwedische Regierung einen nationalen Aktionsplan gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Homophobie und Diskriminierung vor<sup>128</sup>. In diesem Aktionsplan werden Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Homophobie und Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Herkunft und der sexuellen Ausrichtung vorgestellt. Ferner enthält der Aktionsplan die betreffenden Rechtsvorschriften und neue praktische Initiativen, zum Beispiel Maßnahmen zur Förderung der Verwendung von Nichtdiskriminierungsklauseln in Verträgen bei der Personalaufnahme im öffentlichen Sektor.

Im Rahmen der Großstadtpolitik der Regierung werden für den Zeitraum von 2000 bis 2004 über zwei Milliarden schwedische Kronen bereitgestellt, die verstärkt für Wachstum, Beschäftigung und Sprachkurse verwendet werden sollen.

### 3.15.3 Akte rassistischer und ethnischer Diskriminierung im Beschäftigungsbereich

Im Jahr 2001 schloss der Ombudsmann gegen ethnische Diskriminierung 262 Fälle ab<sup>129</sup>. 32 davon konnten durch einen Vergleich beigelegt werden. In zwei Fällen des Jahres 2001 beantragte der Ombudsmann eine Vorladung beim schwedischen Arbeitsgericht, wobei in einem der Fälle ein Vergleich erzielt werden konnte. Bei diesem Fall ging es um einen Ingenieur irakischer Herkunft, der aus Gründen seiner ethnischen Herkunft Schikanen durch seine Kollegen ausgesetzt war. Des Weiteren wurde er bei der Entlohnung diskriminiert. Außerdem wurde er später zu Unrecht entlassen. Der Ombudsmann verklagte den Arbeitgeber, und das Opfer erhielt letztendlich 150 000 schwedische Kronen Schadenersatz vom Arbeitgeber. Hierbei handelte es sich um den ersten Fall von Schikanen aus Gründen der ethnischen Herkunft, der vor das schwedische Arbeitsgericht gebracht wurde<sup>130</sup>.

### 3.15.4 Bewährte Praktiken für die Unterstützung kultureller Vielfalt

Im Jahr 2001 startete die schwedische Integrationsbehörde eine Kampagne, die die Bereitschaft der Arbeitgeber zur Einstellung von Arbeitskräften mit ausländischem Hintergrund fördern sollte. Des Weiteren wurde die Arbeit der Gemeinden im Land hinsichtlich kultureller Vielfalt gefördert. Von der Integrationsbehörde wurden entsprechende Studien durchgeführt, wie Arbeitnehmer mit Fragen der kulturellen Vielfalt umgehen und wie die Pläne bezüglich kultureller Vielfalt in die Tat umgesetzt wurden.

Eine weitere Initiative der schwedischen Behörden ist ein Projekt zur kulturellen Vielfalt, das vom Ministerium für Industrie, Beschäftigung und Kommunikation durchgeführt wurde. Die Ergebnisse dieses Projekts wurden im Bericht „Alla lika olika – mångfald i arbetslivet“ (*Alle sind gleich unterschiedlich – kulturelle Vielfalt im Arbeitsleben*)<sup>131</sup> festgehalten. Ziel des Projekts war, herauszufinden, auf welche Weise sich Variablen wie Geschlecht, Alter, Schicht, ethnische Herkunft, sexuelle Ausrichtung und physische Behinderung auf die Arbeitsmöglichkeiten auswirken können.

Unter den erfolgreichsten Projekten waren die vom Verband der schwedischen Unternehmen durchgeführten Projekte zu „passenden Stellen“. Hauptziel dieser Projekte war es, den Arbeitsämtern

<sup>128</sup> Sverige, Sveriges Regering (*schwedische Regierung*), Skrivelse 2000/2001:59

<sup>129</sup> Sverige, DO, Ombudsman mot etnisk diskriminering (*Ombudsmann gegen ethnische Diskriminierung*), Bericht für 2001, S. 10

<sup>130</sup> Sverige, Svenska arbetsdomstolen, fall nr. A 35/01

<sup>131</sup> Sverige, Arbetsmarknadsdepartementets (*Ministerium für Industrie, Beschäftigung und Kommunikation*), Skrivelse Ds 2000:69



darzulegen, dass Zuwanderer, die lange Zeit arbeitslos waren, dennoch qualifizierte Stellen erhalten können.

Laut zahlreichen Umfragen und Studien zählen Afrikaner in Schweden zu den Gruppen, die am häufigsten ethnische Diskriminierung auf dem schwedischen Arbeitsmarkt erfahren. 2001 startete die nationale Vereinigung der Afro-Schweden ein einjähriges Projekt zur Situation der Afrikaner auf dem schwedischen Arbeitsmarkt. Hauptziel war die Ermittlung möglicher langfristiger Strategien, mit denen sich Hindernisse beseitigen und die Situation der Gruppe als Ganzes auf dem Arbeitsmarkt verbessern lassen. Das Projekt wird im Jahr 2002 mit einer Konferenz sowie einem Bericht abgeschlossen.

Eine weitere 2001 gestartete Initiative zur Unterstützung und Förderung von Zuwanderern auf dem Arbeitsmarkt ist die Kampagne „Immigrant women – a potential resource“ (*Immigrantinnen – eine potenzielle Ressource*), die von der Kvinnor-Kan-Gesellschaft ins Leben gerufen wurde. Zweck dieser Kampagne ist zum einen die Förderung von Bildung, um zum Beispiel Mädchen mit ausländischem Hintergrund zusätzliche Möglichkeiten zur Erlangung eines höheren Bildungsstands mit Hilfe von Mentoren zu bieten. Zum anderen soll diese Kampagne weiblichen Zuwanderern qualifizierte Beratung bieten, damit sie bessere Möglichkeiten haben, herauszufinden, welche beruflichen Tätigkeiten für sie auf dem Arbeitsmarkt in Frage kommen.

## 3.16 VEREINIGTES KÖNIGREICH

### 3.16.1 Migranten und Minderheiten im Beschäftigungsbereich

Das Vereinigte Königreich hat eine Bevölkerung von 59,75 Millionen<sup>132</sup>. Die geschätzte Zahl der ethnischen Minderheiten in Großbritannien lag 2000 bei vier Millionen, d. h. 7,1 % der Gesamtbevölkerung. Die Hälfte der ethnischen Minderheiten (49 %) wurden im Vereinigten Königreich geboren; bei den unter Fünfzehnjährigen betrug der Anteil neun von zehn<sup>133</sup>.

Die Gesamterwerbsquote im Vereinigten Königreich betrug 2000 74,7 %; für Männer lag die Quote bei 79,5 % und für Frauen bei 69,5 %. Die von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ermittelte Arbeitslosenquote für das erste Quartal 2000 betrug 5,5 % (6,1 % für Männer und 4,8 % für Frauen), für dasselbe Quartal 2001 lag die Quote bei 4,8 % (5,3 % für Männer und 4,2 % für Frauen)<sup>134</sup>.

Die Erwerbsquote bei den ethnischen Minderheiten lag im Frühjahr 2001 bei 57 % (gegenüber 76 % bei der weißen Bevölkerung), und die Arbeitslosenquote für dasselbe Quartal betrug 11 % (gegenüber

<sup>132</sup> Bevölkerung Mitte 2000, Vereinigtes Königreich, Office for National Statistics (*Nationales statistisches Amt*), General Register Office for Scotland and Northern Ireland Statistics and Research Agency (*Amt für Bevölkerungsstatistik für Schottland und Nordirland und Forschungsagentur*). Verfügbar unter <http://www.statistics.gov.uk/statbase/ssdataset.asp?vlnk=4166&B4.x=41&B4.y=14> (05.06.02)

<sup>133</sup> Scott, A. et al, (2001), The sizes and characteristics of the minority ethnic populations of Great Britain – latest estimates (*Größe und Eigenschaften der ethnischen Minderheiten in Großbritannien – letzte Schätzungen*), in: Population Trends Nr. 105 (Herbst 2001), S. 6-15; verfügbar unter [http://www.statistics.gov.uk/downloads/theme\\_population/PT105\\_v5.pdf](http://www.statistics.gov.uk/downloads/theme_population/PT105_v5.pdf) (05.06.02)

<sup>134</sup> United Kingdom, United Kingdom, Office of National Statistics Social Trends, Labour Market (*Nationales statistisches Amt für soziale Trends und Arbeitsmarkt*), 2002, Band 32; siehe Website: [http://www.statistics.gov.uk/downloads/theme\\_social/Social\\_Trends32/Social\\_Trends32.pdf](http://www.statistics.gov.uk/downloads/theme_social/Social_Trends32/Social_Trends32.pdf)

4 % bei der weißen Bevölkerung). Bei den Männern aus ethnischen Minderheitengruppen betrug die Erwerbsquote im Frühjahr 2001 66 % und die ILO-Arbeitslosenquote 12 %, wohingegen die Erwerbsquote bei den Frauen aus ethnischen Minderheitengruppen 49 % und die Arbeitslosenquote 10 % betrug<sup>135</sup>.

Im Vereinigten Königreich werden die amtlichen Daten zur ethnischen Herkunft nach folgenden Kategorien gesammelt: Weiß, Gemischt, Asiatisch, Schwarz, Chinesisch und Sonstige. Die Beschäftigtenstudie im Frühjahr 2001<sup>136</sup> zeigte eine klare Disparität zwischen der Arbeitslosenquote für die weiße Bevölkerung und der für die ethnischen Minderheiten insgesamt. Aus dieser Studie ging ebenfalls hervor, dass die Disparitäten zwischen diesen ethnischen Kategorien erheblich sein können. Beispielsweise ist die Beschäftigungswahrscheinlichkeit für Hindus doppelt so hoch wie für Sikhs und indische Muslime und über dreimal so hoch wie für Muslime aus Pakistan und Bangladesch. Minderheitengruppen indischer Herkunft sind gleichmäßiger in allen Lohn- und Gehaltsgruppen vertreten, während Schwarze karibischer Herkunft in Führungspositionen und qualifizierten Berufen deutlich unterrepräsentiert sind. Insbesondere Menschen aus Bangladesch scheinen auf allen Ebenen deutlich unterrepräsentiert zu sein<sup>137</sup>.

27 % der schwarzen und 18 % der asiatischen Arbeitnehmer konzentrieren sich eher auf die unteren Ebenen von Management- und qualifizierten Tätigkeiten<sup>138</sup>. Eine vom Runnymede Trust<sup>139</sup> durchgeführte Studie zeigte, bis zu welchem Ausmaß ethnische Minderheiten auf solche Tätigkeiten beschränkt sind und dass sie in Führungspositionen in hohem Grad unterrepräsentiert sind. Bei einer Untersuchung von 27 FTSE 100-Unternehmen im Vereinigten Königreich, die 860 000 Mitarbeiter beschäftigen, zeigte sich, dass 5,4 % der Mitarbeiter aus ethnischen Minderheiten stammten, gegenüber einem geschätzten Gesamtanteil an der Bevölkerung von 6,4 %. Jedoch nur 3,2 % der Mitarbeiter im unteren und mittleren Management stammten aus ethnischen Minderheiten, und im oberen Management war diese Gruppe noch geringer vertreten (1 %).

Die verschiedenen ethnischen Gruppen sind zu einem unterschiedlichen Grad wirtschaftlich integriert und ihre Konzentration in verschiedenen Tätigkeitsarten ist unterschiedlich. Gemäß der Beschäftigungsstudie besitzen asiatische Arbeitnehmer von den ethnischen Minderheitengruppen, gemessen am Beschäftigungsverlauf, den höchsten Grad an wirtschaftlicher Integration. Sie sind häufiger als andere Gruppen in höheren beruflichen Positionen zu finden (17 %), gegenüber 13 % der weißen und 11 % der schwarzen Arbeitnehmer<sup>140</sup>. Einer von zwanzig männlichen Indern ist Arzt im Vergleich zu einem von zweihundert weißen männlichen Personen<sup>141</sup>. 60 % der chinesischen Männer und 50 % der chinesischen Frauen arbeiten in der Absatzwirtschaft, wobei beide Geschlechter im Versicherungs- und Bankenwesen sowie im gewerblichen Dienstleistungssektor leicht überrepräsentiert sind<sup>142</sup>. Insgesamt herrscht bei asiatischen Arbeitskräften die Tendenz zu oberen

---

<sup>135</sup> Vereinigtes Königreich, Office of National Statistics Labour Market Trends (*Nationales statistisches Amt für Arbeitsmarkttrends*), (März 2002), S. 105; siehe Website: [http://www.statistics.gov.uk/downloads/theme\\_labour/LMT\\_March02.pdf](http://www.statistics.gov.uk/downloads/theme_labour/LMT_March02.pdf) (20.05.02)

<sup>136</sup> Ebenda

<sup>137</sup> Runnymede Trust (2000), *Moving on Up? (Nach oben kommen?)* Zusammenfassung verfügbar unter: <http://www.runnymedetrust.org/publications/movingup.PDF> (15.05.02)

<sup>138</sup> Vereinigtes Königreich, Office of National Statistics Labour Force Survey (*Nationales statistisches Amt – Beschäftigungsstudie*), (2001)

<sup>139</sup> Die Studie hat den Titel „Moving on Up? Racial Equality and Corporate Agenda“?

<sup>140</sup> Vereinigtes Königreich, Office of National Statistics Labour Force Survey (*Nationales statistisches Amt – Beschäftigungsstudie*), (2001)

<sup>141</sup> Vereinigtes Königreich, Cabinet Office (2002), *Ethnic Minorities And The Labour Market: Interim Analytical Report (Ethnische Minderheiten und Arbeitsmarkt: Zwischenanalyse)*

<sup>142</sup> Ebenda, S. 36

Managementpositionen vor, da sie eher selbstständig sind oder auf eigene Rechnung arbeiten (12 %) als weiße Arbeitskräfte (8 %) <sup>143</sup>.

Aus einem vor kurzem veröffentlichten Forschungsbericht <sup>144</sup> geht hervor, dass Arbeitskräfte aus Pakistan und Bangladesch im Gastgewerbe sowie in der Textilbranche übermäßig stark vertreten sind. 52 % der männlichen Arbeitnehmer und Selbstständigen aus Bangladesch arbeiten im Gastgewerbe gegenüber 1 % der männlichen weißen Bevölkerung. 9 % der männlichen Arbeitskräfte aus Bangladesch und 10 % der männlichen Arbeitskräfte aus Pakistan sind in der Textil- und Bekleidungsbranche beschäftigt. Von den weiblichen Arbeitskräften aus Indien und Pakistan arbeiten fast 20 % im Textilhandel <sup>145</sup>.

Schwarze Arbeitskräfte sind eher bei vorwiegend routinemäßigen Tätigkeiten vertreten (18 %) als asiatische (17 %) oder weiße Arbeitskräfte (14 %) und sind häufig in der Transport- und Kommunikationsbranche sowie im öffentlichen und freiwilligen Sektor anzutreffen <sup>146</sup>. 18 % der männlichen schwarzen Arbeitskräfte arbeiten in der Transport- und Kommunikationsbranche im Vergleich zu 9 % aller Männer. 10 % der im freiwilligen Sektor und 6 % der im öffentlichen Sektor arbeitenden Personen (dieser Bereich umfasst den staatlichen Gesundheitsdienst, den öffentlichen Dienst, die Streitkräfte und die Kommunalverwaltung) sind Schwarze <sup>147</sup>. Weiße Arbeitskräfte sind eher bei niedrigeren Aufsichts- und technischen Tätigkeiten anzutreffen (12 %) im Vergleich zu schwarzen (9 %) und asiatischen Arbeitskräften (8 %) <sup>148</sup>.

Bei allen ethnischen Minderheiten ist die Erwerbsquote bei Frauen geringer als bei Männern. Am höchsten ist die Erwerbsquote bei der weißen weiblichen Bevölkerung (70 %). Schwarze karibische Frauen können mit einer Beschäftigung von 62 % als wirtschaftliche Erfolgsgeschichte betrachtet werden. Gefolgt werden sie von indischen Frauen (56 %) und chinesischen Frauen (56%) <sup>149</sup>. Frauen aus Pakistan (32 %) und Bangladesch (21 %) nehmen die schlechteste Position auf dem Arbeitsmarkt ein <sup>150</sup>. Pakistanische Frauen haben die höchste Arbeitslosenquote (20 %), im Vergleich zu schwarzen afrikanischen Frauen (18 %), schwarzen karibischen Frauen (11 %), indischen Frauen (9 %) und weißen Frauen (5 %) <sup>151</sup>.

<sup>143</sup> Vereinigtes Königreich, Office of National Statistics Labour Force Survey (*Nationales statistisches Amt – Beschäftigungsstudie*), (2001)

<sup>144</sup> TUC (*Gewerkschaftsbund*) (2000), Black and underpaid (*Schwarz und unterbezahlt*), verfügbar unter <http://www.tuc.org.uk/equality/tuc-4653-f0.cfm> (06.06.2002)

<sup>145</sup> Ebenda, S. 2

<sup>146</sup> Vereinigtes Königreich, Office of National Statistics Labour Force Survey (*Nationales statistisches Amt – Beschäftigungsstudie*) (2001)

<sup>147</sup> Gemäß TUC (*Gewerkschaftsbund*) (2000) Black and underpaid (*Schwarz und unterbezahlt*), verfügbar unter <http://www.tuc.org.uk/equality/tuc-4653-f0.cfm> (06.06.2002)

<sup>148</sup> Vereinigtes Königreich, Office of National Statistics Labour Force Survey (*Nationales statistisches Amt – Beschäftigungsstudie*) (2001)

<sup>149</sup> Social Exclusion Unit (*Stelle für soziale Ausgrenzung*) (1998), Jobs for All (*Jobs für alle*), Department for Work and Pensions (*Ministerium für Arbeit und Pensionen*)

<sup>150</sup> Labour Market Trends (*Arbeitsmarkttrends*) (2001), S. 429

<sup>151</sup> Social Exclusion Unit (*Stelle für soziale Ausgrenzung*) (1998), Jobs for All (*Jobs für alle*), Department for Work and Pensions (*Ministerium für Arbeit und Pensionen*)

Qualifikationen spielen bei der Beschäftigung von Frauen aus Pakistan und Bangladesch eine große Rolle. 69 % dieser Frauen mit einer höheren Qualifikation waren beschäftigt gegenüber nur 7 % dieser Frauen ohne Qualifikation<sup>152</sup>.

Im Bericht des Gewerkschaftsbunds wurde ebenfalls festgestellt, dass die Differenzen zwischen dem durchschnittlichen Wochenverdienst männlicher Arbeitskräfte aus ethnischen Minderheiten und dem männlicher weißer Arbeitskräfte bei den entsprechenden weiblichen Gruppen nicht existieren. Der durchschnittliche Wochenverdienst schwarzer karibischer Frauen liegt 30 Pfund Sterling über dem von weißen Frauen, während afrikanische Frauen im Durchschnitt 19 Pfund Sterling und indische Frauen 14 Pfund Sterling pro Woche mehr verdienen als weiße Frauen. Dagegen verdienen Frauen aus Pakistan und Bangladesch 34 Pfund Sterling pro Woche weniger als weiße Frauen<sup>153</sup>.

### 3.16.2 Politische Maßnahmen zur Integration von Migranten im Beschäftigungsbereich

Die wichtigste Änderung der Gesetzgebung des Vereinigten Königreichs zur Förderung der Gleichbehandlung ethnischer Minderheiten im Beschäftigungsbereich im Jahr 2001 war das Inkrafttreten der neuen positiven Pflichten gemäß des „Race Relations Act“ 1976 (in der Änderung von 2000). Die zum 2. April 2001 in Kraft getretenen Pflichten fordern, dass die genannten öffentlichen Einrichtungen (tatsächlich nahezu alle Organisationen des öffentlichen Sektors) die Pflicht haben, rechtswidrige Diskriminierungen zu unterbinden und die Chancengleichheit von Personen aller ethnischen Gruppen zu fördern.<sup>154</sup>

Während diese allgemeine Pflicht nicht auf den Beschäftigungsbereich beschränkt ist, wurden für bestimmte Behörden<sup>155</sup> zusätzliche spezielle Pflichten per Verordnung eingeführt, die am 3. Dezember 2001 in Kraft traten. Zu diesen speziellen Pflichten zählen das Beobachten der ethnischen Zusammensetzung der bestehenden Belegschaft und Stellenbewerber, die bei Beförderungen und Schulungen sowie die jährliche Veröffentlichung der Ergebnisse dieser Tätigkeit. Behörden mit mindestens 150 Vollzeitbeschäftigten müssen ebenfalls Beschwerden, Disziplinarmaßnahmen, Leistungsbeurteilungen, Schulungen und Entlassungen überwachen. Durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den bestehenden Beobachtungsstellen will die Commission for Racial Equality (CRE) die Einhaltung dieser Pflichten durchsetzen. Außerdem erstellte die CRE Leitlinien zur Beobachtung der ethnischen Zusammensetzung auf der Basis der Fragen zur ethnischen Herkunft im Rahmen der nationalen Erhebung 2001.

Da die derzeitigen Rechtsvorschriften des Vereinigten Königreichs zur Diskriminierungsbekämpfung seit 1976 bestehen, existiert eine recht umfassende Rechtsprechung zu diesem Thema, und somit beschäftigt sich die aus den Gerichten höherer Instanz hervorgegangene Rechtswissenschaft seit kurzem eher mit speziellen technischen Fragen, zum Beispiel welche Gruppen unter Schutz des Race Relations Act fallen können. Die Änderung des Gesetzes im Jahr 2002 ist zu neu, als dass bisher eine Rechtsprechung hätte entstehen können.

---

<sup>152</sup> Vereinigtes Königreich, Office of National Statistics Social Trends, Labour Market (*Nationales statistisches Amt für soziale Trends und Arbeitsmarkt*), 2002, Band 32, S. 74, verfügbar unter: [http://www.statistics.gov.uk/downloads/theme\\_social/Social\\_Trends32/Social\\_Trends32.pdf](http://www.statistics.gov.uk/downloads/theme_social/Social_Trends32/Social_Trends32.pdf) (20.05.02)

<sup>153</sup> Ebenda, S. 2

<sup>154</sup> Abschnitt 71, Race Relations Act 1976 in der Änderung

<sup>155</sup> Dazu zählen Ministerien, Kommunalverwaltung, Polizeibehörde, Gesundheitsbehörde, Regulierungsbehörden, Beratungsagenturen, Ausschüsse und nicht ministerielle öffentliche Einrichtungen. Für Weiterbildungs- und Hochschulbildungseinrichtungen gelten ähnliche Pflichten.

### 3.16.3 Akte rassistischer und ethnischer Diskriminierung im Beschäftigungsbereich

In jeder ethnischen Gruppe sind die Einstellungsquoten bei den qualifizierten Bewerbern wesentlich höher als bei den Personen ohne Qualifikationen. Außerdem sind die Einstellungsquoten umso höher, je höher die Qualifikation ist. Das gilt sowohl für Männer als auch für Frauen. Im Vergleich zu weißen Hochschulabsolventen mit denselben Qualifikationen erhalten Hochschulabsolventen aus ethnischen Minderheiten fünfmal so häufig Absagen bei der Stellensuche<sup>156</sup>.

Die Ergebnisse aus Berufsbildungsmaßnahmen für Jugendliche sind bei denjenigen aus ethnischen Minderheiten weniger positiv als bei weißen Jugendlichen. Jugendliche aus Bangladesch (37 %), junge schwarze Afrikaner (37 %) und junge Pakistaner (39 %) haben im Vergleich zu den weißen Teilnehmern (63 %) weniger Chancen anschließend eine Anstellung zu erhalten<sup>157</sup>. Gleichermäßen erhalten Personen aus ethnischen Minderheiten aus zeitgemäßen Lehrausbildungen häufiger eine Anstellung als diejenigen aus anderen Ausbildungsgängen. Dennoch sind ihre Chancen auf eine Anstellung nach der Ausbildung geringer als die der weißen Absolventen. 70 % der schwarzen und 73 % der asiatischen Jugendlichen erhielten eine Stelle im Vergleich zu 84 % der weißen Absolventen aus zeitgemäßen Lehrausbildungen<sup>158</sup>.

Schwarze Arbeitnehmer in Großbritannien sind immer noch einer Ungleichbehandlung bei der Bezahlung ausgesetzt. Die allgemeine Differenz zwischen dem durchschnittlichen Wochenverdienst eines männlichen weißen und eines männlichen schwarzen Arbeitnehmers beträgt 97 Pfund Sterling<sup>159</sup>. Nur indische Männer verdienen pro Woche durchschnittlich annähernd so viel wie weiße Männer; die Differenz liegt hier bei fünf Pfund Sterling. Die größte Lücke klafft zwischen dem Verdienst männlicher Arbeitnehmer aus Pakistan und Bangladesch und dem Verdienst weißer männlicher Arbeitnehmer; hier liegt die Differenz bei 150 Pfund Sterling pro Woche<sup>160</sup>.

Gemäß der Studie des Runnymede Trust berichteten alle ethnischen Minderheiten von Situationen, in denen sie sich von Kollegen ausgeschlossen oder von Vorgesetzten nicht unterstützt fühlten, und viele waren der Ansicht, dass es notwendig sei, die Firma zu wechseln, um aufzusteigen<sup>161</sup>.

Gemäß der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) betrug die Arbeitslosenquote bei den ethnischen Minderheiten im Frühjahr 1999 13 %; dies sind zwei Punkte mehr als zum vergleichbaren Zeitpunkt im Wirtschaftszyklus zehn Jahre zuvor. (*Ethnic Minorities and the Labour Market: Interim Analytical Report (Ethnische Minderheiten und Arbeitsmarkt: Zwischenanalyse)*, S. 44.)

Auch wenn die Existenz direkter sowie indirekter rassistischer Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt des Vereinigten Königreichs nicht bestritten wird, wäre es irreführend, daraus zu schließen, dass alle Unterschiede bei den Leistungen zwischen weißen und nicht weißen Gruppen das unmittelbare

<sup>156</sup> Vereinigtes Königreich, Cabinet Office (2002), *Ethnic Minorities And The Labour Market: Interim Analytical Report (Ethnische Minderheiten und Arbeitsmarkt: Zwischenanalyse)*

<sup>157</sup> Pathak, S. (2002), *Race Research for the Future Ethnicity in Education, Training and the Labour Market (Untersuchung für die künftige Berücksichtigung des ethnischen Hintergrunds in Bildung, Berufsbildung und auf dem Arbeitsmarkt)*, Research Topic Paper (*Forschungsthemenbericht*), S. 1

<sup>158</sup> Ebenda

<sup>159</sup> TUC (*Gewerkschaftsbund*) (2000), *Black and underpaid (Schwarz und unterbezahlt)*, verfügbar unter <http://www.tuc.org.uk/equality/tuc-4653-f0.cfm>

<sup>160</sup> Ebenda

<sup>161</sup> Runnymede Trust (2000), *Moving on Up? (Nach oben kommen?)*, Zusammenfassung verfügbar unter: <http://www.runnymedetrust.org/publications/movingup.PDF> (15.05.02)

Ergebnis diskriminierender Praktiken sind. Die Tatsache, dass diese Unterschiede zwischen verschiedenen ethnischen Minderheitengruppen sogar noch größer sein können – selbst bei eng verwandten Gruppen wie Personen indischer, pakistanischer und bangladeschischer Herkunft –, zeigt, wie komplex das Zusammenspiel der Faktoren hinter den Zahlen ist.

Die Zwischenanalyse des Leistungs- und Innovationsreferats zum Thema ethnischer Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt<sup>162</sup> hatte das Ziel, den Einfluss struktureller Faktoren auf den Erfolg auf dem Arbeitsmarkt zu untersuchen, unter Einbeziehung der Erfahrungen der ethnischen Minderheiten sowie auf der Basis der verfügbaren Nachweise. Zu diesen strukturellen Faktoren zählen geografische Verteilung, Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern, Religion, Alter und Familienstruktur<sup>163</sup> – wobei in jedem dieser Bereiche das Profil der ethnischen Minderheiten von dem der Bevölkerungsmehrheit abweicht. Ferner werden in dieser Analyse die Ebenen des „Humankapitals“ in den Bevölkerungsgruppen verschiedener ethnischer Herkunft verglichen, wobei besonderes Augenmerk auf die Bildungsleistungen gelegt wurde.

### 3.16.4 Bewährte Praktiken für die Unterstützung kultureller Vielfalt

Das Leistungs- und Innovationsreferat (*Performance and Innovation Unit – PIU*) der Regierung führte eine Untersuchung über die Beteiligung ethnischer Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt<sup>164</sup> im öffentlichen, privaten und freiwilligen Sektor durch. Die Zwischenergebnisse dieser Studie werden in Abschnitt 6 behandelt. In Anhang K der Zwischenanalyse werden einige Beispiele zu bewährten Praktiken im freiwilligen Sektor aufgeführt<sup>165</sup>.

Auch der Gewerkschaftsbund (*TUC*) war in diesem Bereich aktiv und veröffentlichte mehrere Berichte über die Erfahrungen ethnischer Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt. Diese Arbeit umfasste Themen wie rassistische Übergriffe<sup>166</sup> und Diskriminierungen allgemeinerer Art<sup>167</sup>, die Wirksamkeit von Gegenstrategien<sup>168</sup> und den vor kurzem herausgegebenen Bericht über ungleiche Bezahlung verschiedener ethnischer Gruppen<sup>169</sup>.

Mit Blick auf den privaten Sektor fördert die Kampagne „Race for Opportunity“<sup>170</sup> des nationalen Netzwerks „Business in the Community“ (*Engagement von Unternehmen im Gemeinwesen*), an dem 170 Organisationen beteiligt sind, die Aufnahme der Aspekte ethnische Herkunft und kulturelle Vielfalt in das Unternehmensprogramm. Unterstützt wird diese Kampagne von den bedeutendsten

<sup>162</sup> Vereinigtes Königreich, Cabinet Office (2002), *Ethnic Minorities And The Labour Market: Interim Analytical Report (Ethnische Minderheiten und Arbeitsmarkt: Zwischenanalyse)*

<sup>163</sup> Ebenda, S. 19

<sup>164</sup> Weitere Informationen siehe unter:

<http://www.cabinet-office.gov.uk/innovation/2001/ethnicity/about.html> (10.05.02)

<sup>165</sup> Cabinet Office (2002), *Ethnic Minorities And The Labour Market: Interim Analytical Report (Ethnische Minderheiten und Arbeitsmarkt: Zwischenanalyse)*, S. 221; verfügbar unter:

<http://www.piu.gov.uk/2001/ethnicity/interim.pdf> (15.05.02)

<sup>166</sup> Root out Racism hotline (*Hotline Ausrotten von Rassismus*). Bericht des Gewerkschaftsbunds (TUC) (2000), *Exposing Racism at Work (Rassismus am Arbeitsplatz)*; verfügbar unter : <http://www.tuc.org.uk/equality/tuc-761-f0.cfm> (15.05.02)

<sup>167</sup> TUC (*Gewerkschaftsbund*) (2000), *Qualifying for Racism (Voraussetzungen für Rassismus)*; verfügbar unter <http://www.tuc.org.uk/equality/tuc-389-f0.cfm> (15.05.02)

<sup>168</sup> TUC (*Gewerkschaftsbund*) (2001), *Black Workers Deserve Better (Schwarze Arbeitnehmer verdienen es besser)*; verfügbar unter <http://www.tuc.org.uk/equality/tuc-3060-f0.cfm> (15.05.02)

<sup>169</sup> TUC (*Gewerkschaftsbund*) (2002), *Black and underpaid (Schwarz und unterbezahlt)*; verfügbar unter <http://www.tuc.org.uk/equality/tuc-4653-f0.cfm> (15.05.02)

<sup>170</sup> Weitere Informationen siehe unter: <http://www.raceforopportunity.org.uk/index.html> (12.05.02)

Unternehmen, den wichtigsten Geschäftsbanken und Kreditinstituten und den bedeutendsten Einzelhändlern. Die Website „Race for Opportunity“ bietet einige interessante Beispiele zu Fallstudien.

Eine globale Beratungsgesellschaft im Bereich Management und Humanressourcen wurde gegründet, die über 30 Firmen aus dem privaten Sektor des Vereinigten Königreichs vereint und anerkannte Fachkompetenz zum Thema Chancengleichheit bietet. Diese Gruppe bemüht sich um die Entwicklung bewährter Praktiken und setzt sich im Auftrag ihrer Mitglieder mit der Regierung auseinander<sup>171</sup>.

Die Commission for Racial Equality (CRE) hat ebenfalls eine Unternehmensberatungsgruppe einberufen, an der Vertreter aus zahlreichen bedeutenden Unternehmen des Vereinigten Königreichs beteiligt sind. Die Richtlinie „Leadership Challenge standard“ (*Herausforderung an die Unternehmerschaft*) der Kommission wurde erstmalig im Jahr 1997 ins Leben gerufen und wird derzeit überarbeitet. Diese Richtlinie soll die Umsetzung bewährter Praktiken in Organisationen des privaten Sektors fördern.

Hinsichtlich Chancengleichheit und ethnischer und kultureller Vielfalt im privaten Sektor gibt es relativ wenig zuverlässige Informationen. Organisationen, welche die ethnische Herkunft ihrer Mitarbeiter festhalten, veröffentlichen ihre Ergebnisse in der Regel nicht. Der Runnymede Trust<sup>172</sup> untersuchte die Repräsentation ethnischer Minderheiten in den oberen Führungsetagen von FTSE 100-Unternehmen hinsichtlich Strategien bewährter Praktiken und möglicher Barrieren beim Aufstieg. Diese Arbeit wurde 18 Monate später mit einer weiteren Untersuchung fortgeführt, deren Ergebnisse im Briefing-Papier „Widening the Talent Pool“ (*Erweiterung des Talente-Pools*)<sup>173</sup> zusammengefasst wurden.

## 3.17 WEITERE INITIATIVEN BEWÄHRTER PRAKTIKEN BEI DER BESCHÄFTIGUNG

### 3.17.1 Dänemark: Die Website Jobsamtalen.dk

Die Stelle für ethnische Gleichheit hat in Zusammenarbeit mit der Organisation „Foreningen Nydanske“ (*Vereinigung zur Integration neuer dänischer Bürger auf dem Arbeitsmarkt*) ein neues landesweites Projekt gestartet. Das Projekt besteht in der Entwicklung einer Website, [www.jobsamtalen.dk](http://www.jobsamtalen.dk). Die Website soll Informationen über die Interaktion zwischen ethnischen Minderheiten und Arbeitgebern vermitteln, wenn diese sich während des Beschäftigungsprozesses „begegnen“.

Ziel ist eine einfachere Integration ethnischer Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt, indem sowohl auf Arbeitgeberseite als auch auf der Seite der ethnischen Minderheiten Informationen für ein besseres Verständnis des Bewerbungsgesprächs vermittelt werden. Die Website enthält Beschreibungen konkreter Erfahrungen sowie Tipps sowohl für Stellenbewerber als auch für Personalleiter. Das Projekt bietet somit einen Fahrplan zur Unterstützung der Eigeninitiative der Zielgruppen. Ziel des

<sup>171</sup> Weitere Informationen siehe unter: [http://www.orcinc.co.uk/networks\\_eo\\_vanguard.htm#](http://www.orcinc.co.uk/networks_eo_vanguard.htm#) (14.05.02)

<sup>172</sup> Runnymede Trust (2000), *Moving on Up? (Nach oben kommen?)*, Zusammenfassung verfügbar unter: <http://www.runnymedetrust.org/publications/movingup.PDF> (15.05.02)

<sup>173</sup> Runnymede Trust (2002), *Widening the Talent Pool (Erweiterung des Talente-Pools)*. Derzeit nicht online verfügbar.

Projekts ist, Stellenbewerbern aus ethnischen Minderheiten die Möglichkeit zu bieten, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten während eines Bewerbungsgesprächs darzustellen. Jobsamtalen.dk bietet hierbei Unterstützung, damit das Bewerbungsgespräch ethnischen Minderheiten Türen öffnet, anstatt sie zuzuschlagen.

**Kontakt:** Naevnet for Etnisk Ligestilling (*Stelle für ethnische Gleichheit*) Frederiksborggade 15 / 3, 1360 Copenhagen K, Dänemark, Tel: +45 33 95 67 00, Fax: +45 33 95 67 08, E-Mail: [nel@inm.dk](mailto:nel@inm.dk), Website: <http://www.inm.dk>

Foreningen til Integration af Nydanskere på Arbejdsmarkedet (*Vereinigung zur Integration neuer dänischer Bürger auf dem Arbeitsmarkt*), Radhusstræde 4A, 1466 Copenhagen K, Dänemark, Tel: +45 33 93 43 83, Fax: +45 33 93 43 42, E-Mail: [pk@foreningen-nydanske.dk](mailto:pk@foreningen-nydanske.dk), Website: <http://www.foreningen-nydanske.dk>

### 3.17.2 Deutschland: „Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten“

Die „Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten“ (IBQM), die dem Bundesinstitut für Berufsbildung angeschlossen ist, ist Teil des Bundesprogramms „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung von Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“. Ziel der Initiativstelle ist die Verbesserung der beruflichen Qualifizierung von Zuwanderern. Sie unterstützt junge Migrantinnen und Migranten bei der beruflichen Orientierung und Ausbildung. Des Weiteren unterstützt die Initiativstelle die Einrichtung lokaler und regionaler Beratungsstellen für junge im Berufsleben stehende Zuwanderer.

**Kontakt:** Bundesinstitut für Berufsbildung Bonn, Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migranten und Migrantinnen, BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung, Hermann-Ehlers-Straße 10, 53113 Bonn, Deutschland, Tel: +49 (0)228 107 0, Fax: +49 (0)228 107 29 77, E-Mail: [ibqm@bibb.de](mailto:ibqm@bibb.de), Website: <http://www.bibb.de>

### 3.17.3 Niederlande: Wet Samen

Das umfassendste gesetzliche Instrument zur Erzielung einer proportional angemessenen Vertretung ethnischer Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt ist das Gesetz zur Förderung der Beschäftigung von ethnischen Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt (*Wet stimulerend arbeidsdeelname minderheden – Wet SAMEN*), das im Januar 1998 in Kraft trat. Das Gesetz fordert von öffentlichen wie auch privaten Arbeitgebern ihre Belegschaft so zusammenzustellen, dass sich die ethnische Zusammensetzung der Gesellschaft in der Region widerspiegelt. Die Herkunft der Mitarbeiter muss erfasst werden, und es muss der regionalen Arbeitsbehörde ein Jahresbericht über die Situation im Unternehmen vorgelegt werden. Das Gesetz sieht keine Sanktionen vor, und einige Unternehmen erfüllen diese Anforderungen nicht, obwohl die Bestimmungen dieses Gesetzes im Jahr 2001 von etwa 72 % der Unternehmen eingehalten wurden. Eine Analyse der eingereichten Berichte zeigt, dass Unternehmen, von denen die SAMEN-Bestimmungen erfüllt werden, Maßnahmen in den Bereichen Einstellung und Auswahl (46 %), Analysen und Forschung (17 %), Strategien für Aufstiegsmöglichkeiten (11 %) sowie Verhaltensregeln (11 %) ergriffen haben. Eine tatsächliche anteilmäßige Repräsentation wird nur in wenigen Fällen erreicht.

Wet SAMEN kann als Aktualisierung des 1994 erlassenen Gesetzes zur Förderung des proportionalen Beschäftigungszugangs ethnischer Minderheiten (*Wet Bevordering Evenredige Arbeidsdeelname Allochtonen – WBEAA*) betrachtet werden. Das Gesetz sollte Arbeitgeber dazu veranlassen, mehr ethnische Minderheiten als Mitarbeiter zu beschäftigen. Arbeitgeber mit mehr als 35 Mitarbeitern



mussten eine gleichmäßige Repräsentation von Personen aus ethnischen Minderheiten im Unternehmen anstreben. Der Anteil der ethnischen Minderheiten musste dem Anteil der ethnischen Minderheiten unter den Arbeitskräften in der betreffenden Region entsprechen. Für den Bereich eines jeden regionalen Arbeitsamtes (*Regionale besturen arbeidsvoorziening – RBA*) wurde eine Proportionalitätsrate festgelegt und nach Hierarchieebenen aufgeschlüsselt. Das Gesetz verpflichtete die Arbeitgeber – einschließlich Ministerien – a) zur getrennten Erfassung ethnischer Minderheiten innerhalb der Belegschaft, b) zur Erstellung eines schriftlichen Berichts über die Repräsentation ethnischer Minderheiten in der Belegschaft des Unternehmens und c) zur Erstellung eines Plans zur Verbesserung der Beteiligung ethnischer Minderheiten auf allen Personalebene. Hauptzielgruppen dieses Gesetzes waren ethnische Minderheiten aus Surinam, Marokko, der Türkei, Vietnam, Somalia, Äthiopien, dem Iran und dem Irak.

Verschiedene Auswertungen des WBEAA zeigten, dass nur etwa 14 % der Arbeitgeber alle Bestimmungen des Gesetzes erfüllten, obgleich etwa 50 % aller Arbeitgeber mit der getrennten Erfassung der Mitarbeiter aus ethnischen Minderheiten begonnen hatten (vgl. Berkhout et al., 1996). Aufgrund des recht geringen Erfolgs des Gesetzes sowie auf Druck der privaten Wirtschaft beschloss die niederländische Regierung 1996 eine Änderung des Gesetzes.

Hauptziel des neuen Gesetzes ist es, die Stellung ethnischer Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt durch eine Änderung der sektoralen Infrastruktur zu verbessern. Ferner betont die Vereinbarung die Rolle der Betriebsräte bei der Bildungs- und Ausbildungspolitik sowie bei der allgemeinen Bekämpfung von rassistischer Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Zugang zu Beschäftigung.

Weitere Informationen finden Sie unter <http://www.lbr.nl/internationaal/antidiscilaw.html> und <http://www.wetsamen.nl/>.

**Kontakt:** National Bureau against Racial Discrimination (LBR), Schaatsbaan 51, 3013 AR Rotterdam, Niederlande, Tel: +31 (0) 10 201 02 01, Fax: +31 (0) 10 201 02 22, E-Mail: [info@lbr.nl](mailto:info@lbr.nl), Website: <http://www.lbr.nl>

### 3.17.4 Portugal: e.plus – Mediation für Gleichbehandlung im Beschäftigungsbereich

e.plus nimmt gegenüber verschiedenen Organisationen, die mit sozial ausgeschlossenen Gruppen in Kontakt kommen, z. B. Polizei, lokale Behörden und Nichtregierungsorganisationen, eine Vermittlerrolle bei der Entwicklung innovativer Instrumente, mit denen die berufliche Integration unterprivilegierter Zielgruppen gefördert werden sollen. Diese Instrumente können u. a. von Fachkräften im privaten und öffentlichen Sektor eingesetzt werden, die sich mit der Dynamik von Angebot und Nachfrage im Beschäftigungsbereich befassen.

Zielgruppen sind somit die Personalabteilungen in privaten Unternehmen, Fachkräfte in Sozialeinrichtungen und Stellenvermittlungen, Lehrkräfte und andere Mitarbeiter in Schulen sowie Experten in Rathäusern und Nichtregierungsorganisationen.

Bei den Zielgruppen, die indirekt von diesem Projekt profitieren, handelt es sich um Langzeitarbeitslose, Personen mit einem Mindesteinkommen sowie ethnische Minderheiten und Frauen.

Als Ergebnis wird eine anhaltende und fortschreitende Einführung von Integrationspraktiken auf dem Gebiet der sozioprofessionellen Intermediation erwartet. Ein weiteres anvisiertes Ergebnis ist die Verringerung diskriminierender Praktiken, die immer noch von vielen öffentlichen und privaten

Agenturen gemeldet werden. Die Ergebnisse werden anschließend durch Werbekampagnen, Berichte und über das Internet verbreitet.

Ferner soll eine Sammlung von Instrumenten in Form von Videos und CD-ROMs über Interkulturalität und Integrationspraktiken sowie über die Förderung der Einstellung von Gruppen, die normalerweise Ziel von Diskriminierungen durch Arbeitgeber sind, zusammengestellt werden.

**Kontakt:** INDE – Cooperative Organisation for the Intercooperation and Development, I 1700-213 Lissabon, Portugal, Tel: +35 1 21 843 58 70, Fax: +35 1 21 843 58 71, E-Mail: [inde@inde.pt](mailto:inde@inde.pt), Website: <http://www.inde.pt>

### 3.17.5 Schweden: Ombudsmann gegen ethnische Diskriminierung bei der Beschäftigung

Der Ombudsmann gegen ethnische Diskriminierung (DO) wurde 1986 ins Leben gerufen. Er wendet sich an eine breite Zielgruppe, die alle Einzelpersonen und Agenturen im Arbeitsleben einschließt. Das betreffende Zivilrecht über Maßnahmen gegen ethnische Diskriminierung im Arbeitsleben enthält nicht nur Elemente zur Bekämpfung von Diskriminierung, sondern auch Maßnahmen zur Sensibilisierung. Arbeitgeber und andere Institutionen werden direkt dazu aufgefordert, Maßnahmen zur Förderung der kulturellen Vielfalt am Arbeitsplatz zu ergreifen. Das Gesetz legt somit großen Wert darauf, Diskriminierung zu vermeiden und nicht nur auf bereits erfolgte Diskriminierungen zu reagieren. Der Ombudsmann gegen ethnische Diskriminierung, der für die Überwachung des Gesetzes und für die Erfassung aller eingereichten Beschwerden zuständig ist, gewährleistet die Rechenschaftsführung und die regelmäßige Bewertung der Auswirkungen des Gesetzes. Zu diesem Zweck wurde ein spezielles Berichterstattungssystem erstellt. Die Berichte werden veröffentlicht, um eine hohe Transparenz zu garantieren. Die dominierende Rolle des Ombudsmanns bei der Umsetzung und Überwachung des Gesetzes hat auch zu einem größeren Bewusstsein in der Öffentlichkeit und einem höheren Bekanntheitsgrad beigetragen. Abgesehen von den Bemühungen des Ombudsmanns, sicherzustellen, dass das Gesetz auf dem Arbeitsmarkt bekannt ist, z. B. durch regelmäßige Veröffentlichung von Informationsbroschüren zum Gesetz, gibt es innerhalb des Arbeitsmarktes immer noch Unternehmen und Branchen, die nicht über das Gesetz informiert sind. Obgleich das Gesetz, aufgrund der starken Unterstützung durch das höhere Management, seine größte Auswirkung im öffentlichen Sektor hatte, richtet es sich auch an andere Sektoren. Es birgt nicht zuletzt ein großes Potenzial zur Nachahmung in sich: Vergleichbare Gesetze könnten in anderen Gesellschaftsbereichen bezüglich anderer Gebiete als dem Arbeitsplatz zur Anwendung kommen, in denen ebenfalls ethnische oder andere Formen der Diskriminierung zu finden sind. Tatsächlich wird daran gedacht, ein gemeinsames Gesetz für verschiedene Formen der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt zu entwickeln sowie ein umfassendes allgemeines Gesetz zur Bekämpfung der Diskriminierung zu erarbeiten. Unterstützt wird dieses Vorhaben durch die Idee, einen speziellen Ombudsmann zu ernennen, der für alle in Artikel 13 des Amsterdamer Vertrags genannten Formen von Diskriminierung zuständig ist.

Weitere Informationen: Sveriges rikes lag. Norstedts Juridik AB, Kundservice, 106 47 Stockholm, Schweden. E-Mail: [kundservice.njab@liber.se](mailto:kundservice.njab@liber.se), [order.fritzes@liber.se](mailto:order.fritzes@liber.se). Lagtexter finns även på <http://www.do.se>

**Kontakt:** The Ombudsman against ethnic discrimination (*Ombudsmann gegen ethnische Diskriminierung*), Katarina Bangata 79, 11642 Stockholm, Schweden, Tel: +46 (0)8 556 095 00, Fax: +46 (0)8 556 095 01, E-Mail: [mail@do.se](mailto:mail@do.se), Website: <http://www.do.se>

### 3.17.6 Kulturelle Vielfalt – dringend benötigte bewährte Praktiken am Arbeitsplatz

Eine der viel versprechendsten neuen Entwicklungen bei Managementkonzepten und -praktiken, die zugleich dringend benötigt werden, ist die „kulturelle Vielfalt“. Ein vor kurzem vom schwedischen nationalen Institut für das Arbeitsleben veröffentlichter Bericht stellt fest, dass diese neue Richtung von Managementpraktiken die Notwendigkeit zur Erkennung kultureller Unterschiede zwischen Arbeitnehmergruppen betont und die praktische Berücksichtigung dieser Unterschiede in der Politik der Unternehmen unterstreicht<sup>174</sup>. Diese Richtung unterscheidet sich in ihrer Art von vorherigen Ansätzen hinsichtlich Chancengleichheit und aktiver Maßnahmen, da es sich hierbei in erster Linie um eine Strategie zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und der Effizienz der Unternehmen handelt, deren Antriebsfaktoren Geschäftszweck und Marktvorteil sind. Der Gedanke dahinter ist, dass die Förderung einer Umgebung der kulturellen Vielfalt, in der die Unterschiede von Menschen einen Wert darstellen, Arbeitnehmer in die Lage versetzt, ihr Potenzial in einer reicheren, kreativeren und produktiveren Arbeitsumgebung voll einzusetzen.

Hauptantriebsfeder für die Förderung kultureller Vielfalt waren die demografischen Änderungen in den Vereinigten Staaten und in Westeuropa im Zusammenhang mit der Globalisierung und der zunehmenden Internationalisierung des Handels und der Märkte. In der vorangegangenen Ära wurde Homogenität in großen Unternehmen als normal und wünschenswert angesehen. Nun im Kontext der Globalisierung und des Wechsels zu einer „wissensbasierten“ wirtschaftlichen Tätigkeit wird die kulturelle Vielfalt der Belegschaft zu einem positiven Aspekt. Kreativität, Innovation, der Austausch neuer Ideen sowie Unternehmergeist – alle diese Eigenschaften werden mit kultureller Vielfalt in Verbindung gebracht. Der wahrscheinlich wichtigste und augenfälligste Vorteil der kulturellen Vielfalt ist, dass sie in Zeiten, in denen Arbeitskräfte allgemein sowie qualifizierte Arbeitskräfte im Besonderen knapp sind, die Einstellung und Erhaltung von Arbeitskräften vereinfacht. Es hat sich herausgestellt, dass die Anwerbekosten, zusammen mit den Kosten für eine hohe Fluktuation und häufiges Fernbleiben, bedeutend niedriger waren. In einer bei Unternehmen im Vereinigten Königreich durchgeführten Untersuchung wurden als Vorteile einer Politik der kulturellen Vielfalt am häufigsten der Erhalt der Belegschaft und die Schaffung einer Unternehmenskultur, die die Moral verbessert, genannt. Es gibt Fälle von Unternehmen, selbst kleinen, die zu einer ethnisch vielfältigeren Belegschaft übergegangen sind, in denen sich der Vorteil in Form eines erhöhten Absatzes an einen Kundenstamm mit zunehmender ethnischer Vielfalt gezeigt hat, und es hat sich herausgestellt, dass eine kulturell vielfältige Belegschaft ein echter Vorteil beim Zugang zu neuen internationalen Märkten sein kann. Des Weiteren haben europäische Produktionsbetriebe den Eindruck, dass ihre Firmenkunden in den Vereinigten Staaten von den europäischen Lieferanten zunehmend erwarten, dass diese eine Politik der kulturellen Vielfalt in ihren Unternehmen verfolgen. Eine mangelnde Sensibilität in dieser Hinsicht kann wichtige Aufträge aufs Spiel setzen.

Europäische Organisationen wie das European Business Network for Social Cohesion (*Europäisches Netz von Unternehmen für den sozialen Zusammenhalt*) oder das Centre for Business and Diversity (*Zentrum für Wirtschaft und kulturelle Vielfalt*) in London haben es sich zum Ziel gesetzt, bewährte Praktiken zu „Fragen der kulturellen Vielfalt“ innerhalb Europas zu verbreiten und die Bedeutung der kulturellen Vielfalt bei der geschäftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung hervorzuheben.

---

<sup>174</sup> Wrench, J. „Diversity Management, Discrimination and Ethnic Minorities in Europe: Clarifications, Critiques and Research Agendas“ (*Kulturelle Vielfalt, Diskriminierung und ethnische Minderheiten in Europa: Klarstellungen, Kritiken und Forschungspläne*), National Institute for Working Life (*Nationales Institut für das Arbeitsleben*), Stockholm (geplant für 2002)

## 3.18 ALLGEMEINE SCHLUSSFOLGERUNGEN

Eine wichtige Schlussfolgerung aus den Berichten in den 15 EU-Mitgliedstaaten ist, dass die Situation von Migranten und Minderheiten wesentlich mehr Aufmerksamkeit und Abhilfemaßnahmen erfordert. Die Tatsache, dass Migranten ein geringeres Einkommen haben, weniger am Arbeitsmarkt beteiligt sind und schneller arbeitslos werden als die Bevölkerungsmehrheit, ist nicht neu, bleibt aber ein Anliegen von großer Bedeutung. Die nationalen Berichte belegen ebenfalls, dass die hohen Arbeitslosenquoten bei Migranten nicht nur ein Anzeichen allgemeiner Diskriminierung sind, sondern speziell auf Diskriminierungen in den verschiedenen Phasen des Einstellungsprozesses in einigen Mitgliedstaaten hinweisen.

Fachgremien verzeichnen einen Anstieg der Beschwerden über ethnische Diskriminierung. Ein Grund dafür ist die Tatsache, dass solche Einrichtungen sich mehr und mehr etablieren und somit einen höheren Bekanntheitsgrad in der Öffentlichkeit erlangen. Die EUMC unterstreicht, dass einer der wichtigsten Aspekte für Migranten und Minderheiten in der EU die Einrichtung von Stellen ist, die diese Menschen bei der Einforderung ihres Rechts auf Gleichbehandlung unterstützen. Solche Stellen werden in allen EU-Mitgliedstaaten dringend benötigt. Mit der Einrichtung solcher Stellen allein ist es jedoch nicht getan. Es müssen klare Strategien entwickelt werden, die harmonisiert werden müssen, und es müssen genügend Ressourcen bereitgestellt werden, damit die betreffenden Stellen ihre Aufgaben wirksam erfüllen können.

Eine weitere wichtige Schlussfolgerung aus den nationalen Berichten ist, dass es eine beachtliche Zahl kontinuierlicher Aktivitäten zur Verbesserung der Situation auf dem Arbeitsmarkt und im Beschäftigungsbereich gibt. Zahlreiche bewährte Praktiken wurden ermittelt. Die EUMC begrüßt dies und setzt die Sammlung bewährter Praktiken und deren Verbreitung an alle fort.

Folgenden Beobachtungen bedürfen einer eingehenderen Untersuchung durch die EUMC:

- Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und ethnischer bzw. rassistischer Diskriminierung
- Diskriminierung in verschiedenen Bereichen des Arbeitsmarktes und des Beschäftigungsbereichs
- Positiven Entwicklungen bei ethnischen Gruppen
- Erfolgreiche Rechtsfälle
- Besonders gefährdete Minderheiten- und Migrantengruppen
- Zusammenhang zwischen ethnischer Herkunft und anderer individueller Variablen wie Alter, Geschlecht, Schicht, religiöse und kulturelle Zugehörigkeit und dem Risiko einer Diskriminierung
- Wachsende Konkurrenz zwischen bereits ansässigen und neu ankommenden Migranten
- Auswirkung der wachsenden Zahl von Migranten ohne Papiere auf die Schattenwirtschaft
- Berufliche Ausbildung von Migranten
- Einstellungen der Gewerkschaften und deren Mitglieder gegenüber Migranten
- Konsequenzen der steigenden Immigration aus den Ländern Osteuropas

Die EUMC wird die Arbeit hinsichtlich Arbeitsmarkt und Beschäftigungsbereich im Rahmen ihres Arbeitsprogramms für das Jahr 2002 fortsetzen.

# 4 ANHÄNGE

## 4.1 DIE EUMC DATENBANK

Website: <http://lars.eumc.at/LARS/HTML/start.htm>

2001 wurde mit der Erstellung der EUMC-Datenbank begonnen, und diese wurde im selben Jahr der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt. Sie enthält Informationen, welche von den nationalen Anlaufstellen des RAXEN-Netzwerks gesammelt werden. Die erste Tätigkeit der nationalen Anlaufstellen des RAXEN-Netzwerks war die Ermittlung und Dokumentation der bereits bestehenden „Infrastruktur“ (d. h. was ist wo und von wem bekannt und welche Maßnahmen wurden und werden ergriffen)

Die Datenbank ist in vier Teilbereiche untergliedert:

- Der erste Teilbereich, „**Mapping Organizations**“, enthält allgemeine Informationen zu Organisationen, die an Aktivitäten zur Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus in allen Mitgliedstaaten beteiligt sind. Hier sind Name, die Abkürzung, die Adresse und alle Daten für die Kontaktaufnahme mit der betreffenden Organisation sowie eine kurze Beschreibung ihrer Tätigkeit zu finden. Außerdem kann hier per Mausclick eine E-Mail direkt an die Organisation gesendet oder auf deren Homepage verzweigt werden.
- Der zweite Teilbereich, „**Mapping Activities**“, enthält Informationen zu „bewährten Praktiken“ sowie zu anderen Aktivitäten, z. B. Feldprojekte, Kampagnen, Studien usw., die von den einzelnen Organisationen seit 1995 durchgeführt wurden.
- Der dritte Teilbereich, „**Mapping Data**“, liefert Informationen zu verfügbaren Datenbanken wie Statistiken, Interviews, Videos usw., die von den einzelnen Organisationen im Rahmen ihrer Aktivitäten zusammengetragen wurden.
- Der vierte Teilbereich, „**Mapping Publications**“, enthält Verweise auf Publikationen, einschließlich Broschüren, Artikeln und Informationsmaterial, die von den einzelnen Organisationen seit 1995 erstellt wurden.

Da sich auf diesem Gebiet ständig Änderungen ergeben, werden die „Mapping Exercises“ von den nationalen Anlaufstellen laufend aktualisiert.

2001 konnte der Benutzer noch nicht zwischen den Teilbereichen wechseln (es gab keine relationale Struktur); in der zweiten Hälfte des Jahres 2002 wird jedoch eine neue Datenverwaltungssoftware bereitstehen. Mit Hilfe der neuen Software werden alle Informationen (Organisationen, Aktivitäten, Daten und Publikationen) miteinander verknüpft, und der Benutzer kann in einer einzelnen Datenbank nach allen Arten von Informationen suchen.

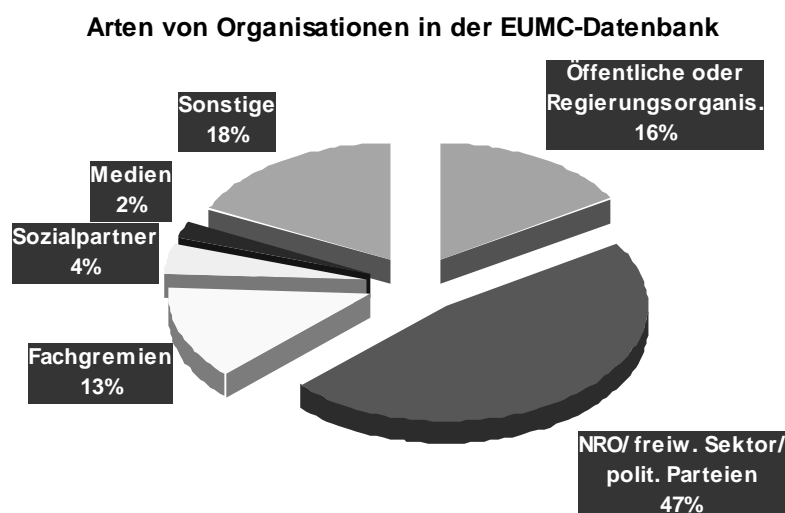
Weitere Informationen über das RAXEN-Netzwerk und die „Mapping Exercises“ sind auf der Website der EUMC zu finden.

Allgemeine Beschreibung des RAXEN-Netzwerks: <http://eumc.eu.int/projects/raxen/raxen.htm>

Mapping Exercise: <http://eumc.eu.int/projects/raxen/outcome/mapping-details.htm>

## 4.2 ORGANISATIONEN UND IHRE AKTIVITÄTEN

Bis zum Ende 2001 wurden von den nationalen Anlaufstellen des RAXEN-Netzwerks wurden 1 364 Organisationen, die im Kampf gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und Diskriminierung aktiv sind, und in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union ermittelt. Grafik 1 stellt den Anteil der aktiven Organisationen in der EU nach Art der Organisation dar. Die Nichtregierungsorganisationen, einschließlich der politischen Parteien, sind die größte Kategorie. Sie repräsentieren etwa die Hälfte der insgesamt ermittelten aktiven Organisationen.

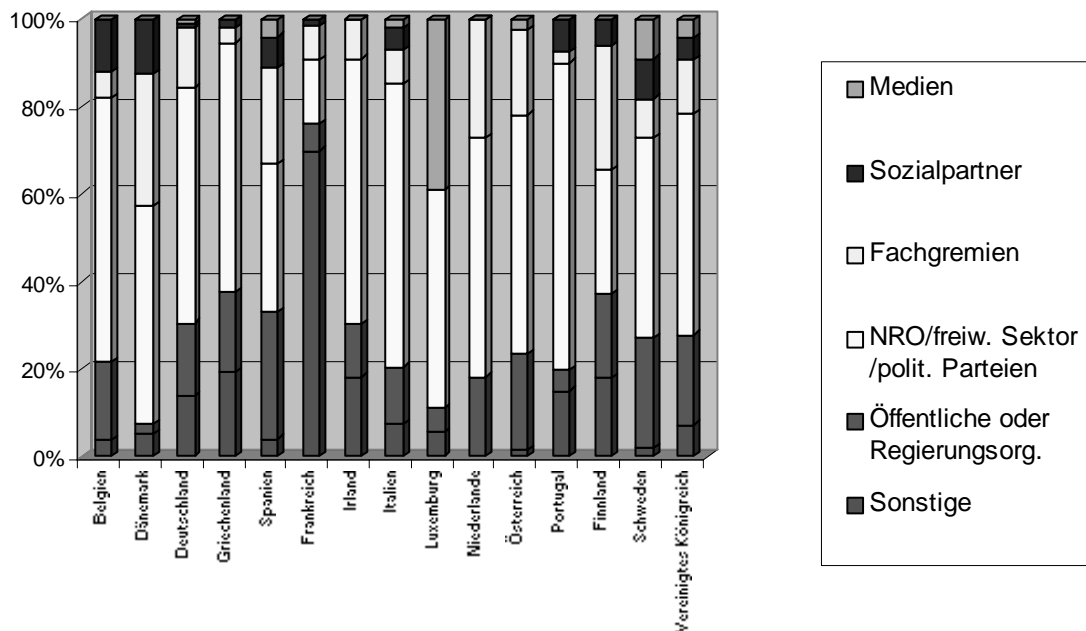


**Grafik 1** Im Kampf gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in den EU-Mitgliedstaaten aktive Organisationen nach Kategorie

An der Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in den 15 EU-Mitgliedstaaten sind zahlreiche Organisationen beteiligt. In einigen Ländern spielen Fachgremien eine wichtige Rolle, während in anderen Ländern öffentlichen Einrichtungen oder Regierungsorganisationen eine größere Bedeutung zukommt. Die Kategorie mit dem größten Gewicht bilden in allen 15 EU-Mitgliedstaaten die Nichtregierungsorganisationen, was in Grafik 2 veranschaulicht wird<sup>175</sup>.

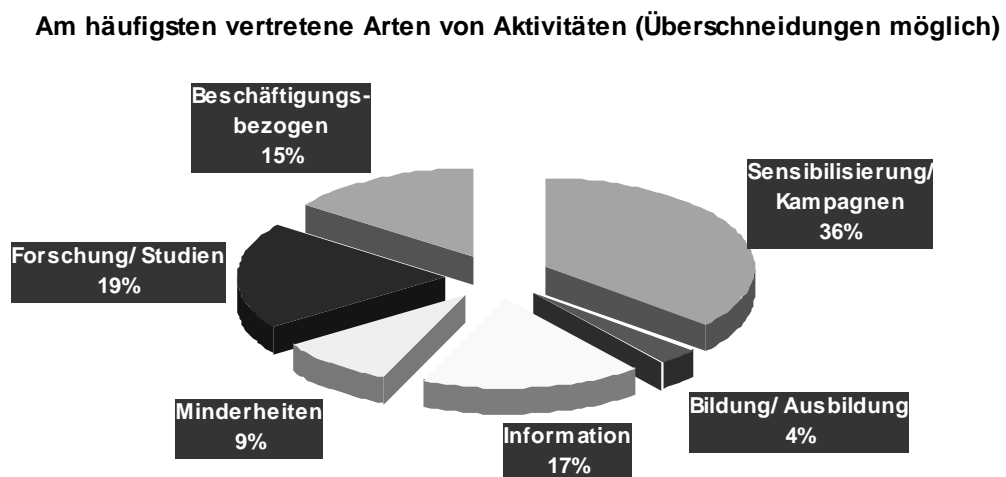
<sup>175</sup> Der große Anteil der „sonstigen Organisationen“ in Frankreich ist näher zu spezifizieren.

**EUMC-Datenbank: Zusammensetzung der erfassten Organisationen nach Ländern**



**Grafik 2** Im Kampf gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in den EU-Mitgliedstaaten aktive Organisationen nach Kategorie und Land

Der Kampf gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit zeigt sich in den EU-Mitgliedstaaten in verschiedenen Formen. Viele Organisationen sind gleichzeitig in mehreren Aktivitäten engagiert. In Grafik 3 sind die am häufigsten vertretenen Arten von Aktivitäten dargestellt. Diese Grafik zeigt, dass etwa ein Drittel der Aktivitäten im Bereich Sensibilisierung und Kampagnen zu finden sind und dass Forschungsaktivitäten nur ein Fünftel ausmachen.



**Grafik 3** Arten von Aktivitäten im Kampf gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in den EU-Mitgliedstaaten



# Teil II

## Aktivitäten der EUMC



# 1 WICHTIGE EINSATZSPEZIFISCHE TÄTIGKEITEN

## 1.1 RAXEN

### 1.1.1 Entwicklungen in 2001 (RAXEN2-Phase)

2001 hat die EUMC den Aufbau des RAXEN-Netzwerks unter Einschluss von 15 nationalen Anlaufstellen abgeschlossen, wobei jeweils eine pro Mitgliedstaat vorhanden ist. Die wesentlichen Schritte bei diesem Prozess waren:

- Ausschreibung zur Einrichtung nationaler Anlaufstellen (National Focal Points, NFP) in allen 15 EU-Mitgliedstaaten zur Vornahme der Datenerfassung im Bereich rassistisch motivierter Gewalt, Beschäftigung, Erziehung und Gesetzgebung und der Bestandsaufnahme
- Einrichtung nationaler Anlaufstellen in 15 Ländern
- Durchführung einer Datenerfassung und Bestandsaufnahme
- Sofortreaktion auf Islamfeindlichkeit in der EU
- Vorbereitung der RAXEN3-Phase (Jahr 2002).

#### **Ausschreibung zur Einrichtung Nationaler Anlaufstellen in allen Mitgliedstaaten zur Durchführung der Datenerfassung und einer Bestandsaufnahme**

Die Ausschreibung, in der detailliert die Rolle und die Aufgaben der nationalen Anlaufstellen beschrieben wurden, wurde im Februar 2001 für alle 15 EU-Mitgliedstaaten in Gang gesetzt.

Die nationalen Anlaufstellen sind die Zugangspunkte für die EUMC bezüglich der Datenerfassung auf nationaler Ebene. Sie sollen ein nationales Informationsnetzwerk aufbauen, zu dem auch die Zusammenarbeit mit den Hauptakteuren – entweder staatliche Institutionen, NRO, Forschungseinrichtungen, Fachgremien oder Sozialpartner – in diesem Bereich gehört. Somit sind die nationalen Anlaufstellen die nationalen Koordinatoren für die Datenerfassung.

In der Ausschreibung wurde verlangt, dass die nationalen Anlaufstellen gute Kenntnisse und Erfahrungen in diesem Bereich haben und dass sie in der Lage sind, die Rolle als anerkannte Partner im nationalen Rahmen wahrzunehmen.

Nach der Ausschreibung erhielt die EUMC 21 Bewerbungen aus allen Mitgliedstaaten. Ein Auswahlausschuss mit Fachleuten auf diesem Gebiet, Vertreter aus der Europäischen Kommission und Mitarbeiter der EUMC trafen sich im April 2002 und bewerteten die Bewerbungen nach zuvor definierten Kriterien.

#### **Einrichtung der 15 nationalen Anlaufstellen**

Die ausgewählten 15 nationalen Anlaufstellen wurden im Juni 2001 unter Vertrag genommen (Ein-Jahres-Verträge, die bis zu 3 Jahren verlängerbar sind). Sie stellten sehr unterschiedliche Arten von

Organisationen dar: in einigen Ländern war ein öffentliches Forschungsinstitut oder ein Fachgremium der Hauptpartner, wohingegen in anderen Ländern eine NRO die führende Organisation war. Im Folgenden werden die ausgewählten nationalen Anlaufstellen genannt:

- BELGIEN:** Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme /  
Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (CEOOR)  
Zentrum für Chancengleichheit und den Kampf gegen den Rassismus
- DÄNEMARK:** Nævnet for Etnisk Ligestilling (NEL)  
Dänischer Ausschuss für ethnische Gleichstellung
- DEUTSCHLAND:** Europäisches Forum für Migrationsstudien (efms)
- GRIECHENLAND:** Informationszentrum für Rassismus, Ökologie,  
Frieden und Gewaltlosigkeit
- SPANIEN:** Movimiento por la paz, el desarme y la libertad (MPDL)  
Bewegung für Frieden, Abrüstung und Freiheit
- FRANKREICH:** Agence pour le développement des relations interculturelles  
(ADRI)  
Stelle für die Entwicklung von interkulturellen Beziehungen
- IRLAND:** National Consultative Committee on Racism and Interculturalism  
(NCCRI)  
and  
Equality Authority (EA)  
Nationaler beratender Ausschuss für Rassismus und Interkulturalität  
und  
Gleichstellungsbehörde
- ITALIEN:** Cooperazione per lo sviluppo dei paesi emergenti (COSPE)  
Zusammenarbeit für die Entwicklung von Schwellenländern
- LUXEMBURG:** Association de soutien aux travailleurs immigrés (ASTI)  
Vereinigung für die Unterstützung ausländischer Arbeitnehmer
- NIEDERLANDE:** Dutch Monitoring Centre on Racism and Xenophobia  
(DUMC)  
Niederländische Beobachtungsstelle für Rassismus und  
Fremdenfeindlichkeit
- ÖSTERREICH:** Forschungszentrum „Diskurs, Politik, Identität“ (DPI),  
(untergebracht in der Österreichischen Akademie der Wissenschaften  
(ÖAW)  
in Zusammenarbeit mit dem

Institut für Konfliktforschung (IKF) und  
Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte (BIM)

**PORTUGAL:** NUMENA – Centro de Investigação em Ciências Sociais e  
Humanas  
NUMENA – Forschungszentrum für Human- und Sozialwissenschaften

**FINNLAND:** Ihmisoikeusliitto Ry  
Finnische Liga für Menschenrechte

**SCHWEDEN:** EXPO – Stiftung

**VEREINIGTES  
KÖNIGREICH:** Commission for Racial Equality (CRE)

## Datenerfassung und Bestandsaufnahme

Die Aufgaben der 15 nationalen Anlaufstellen für 2001 bestanden in der Datenerfassung und (für die acht Länder, in denen diese 2000 bisher nicht erfolgt ist) die Bestandsaufnahme.

Der Zweck der **Datenerfassung** besteht in der Identifizierung der Schlüsselaspekte von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung und in der Aufzeigung ihrer Entwicklungstrends. Ihr Sinn besteht nicht darin, jede verfügbare einzelne Information über Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus zusammenzutragen, sondern in der Dokumentierung und Erfassung der wesentlichsten und interessantesten Daten aus dem Blickwinkel der Beobachtung. 2001 konzentrierte sich die Datenerfassung auf vier vorrangige Gebiete:

- Rassistisch motivierte Gewalt
- Beschäftigungssektor
- Bildung
- Gesetzgebung

Auf jedem Gebiet erfassten die nationalen Anlaufstellen drei Arten von Daten, die sich auf das gesamte Jahr 2000 bezogen und, soweit es die verfügbaren Daten zuließen, auf das Jahr 2001:

- statistische Daten,
- beschreibende und analytische Informationen (hauptsächlich in Textform): Ergebnisse aus der Forschung, Meinungsumfragen und sonstige Untersuchungen und
- Informationen zu Konferenzen, Kampagnen und Veranstaltungen.

Die Datenerfassung erfolgte nach Leitlinien der EUMC, in welchen ein zweigleisiger Ansatz vorgesehen war. Entsprechend der Art des erfassten Materials waren folgende Melde- und Übertragungswege möglich:

- Muster (Excel-Datenblätter) wurden verwendet, um die Quellen anzugeben und eine kurze Beschreibung über statische Datensätze, beschreibende und analytische Informationen und sonstiges Material zu geben;
- Volltext (Originaldokumente): Material, das die höchste Wichtigkeits- oder Qualitätsstufe erhalten hat, seien es nun Statistiken, beschreibende oder analytische Informationen und sonstiges

Material. Diese Materialien wurden in elektronischer Form oder als Ausdrucke an die EUMC gesandt.

Die EUMC erhielt die Ergebnisse der Datenerfassung bis Ende 2001.

Abgesehen von der Datenerfassung erfolgte eine **Bestandsaufnahme** in den acht Ländern, in denen 2000 keine Bestandsaufnahme durchgeführt worden war.

Das Ziel der Bestandsaufnahme besteht in der Identifizierung und Dokumentierung von bekannten Umständen, dem Ort und der Personen, die dieses Wissen haben, und der Aktivitäten, die bei der Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus in jedem Mitgliedstaat seit 1995 vorgenommen worden sind oder werden. Sie bietet einen Überblick über die nationalen Organisationen oder Gremien, seien sie nun öffentlich-rechtlich oder regierungsunabhängig, die in die Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus einbezogen sind, ihre Aktivitäten, ihr Datenarchiv und Veröffentlichungen in allen EU-Ländern.

Die nationalen Anlaufstellen wurden gebeten, der EUMC die folgenden Informationen bereitzustellen:

- Kontaktinformationen für Organisationen, die im Bereich Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus tätig sind, und allgemeine Informationen über ihre Zielsetzungen und ihren Tätigkeitsbereich;
- Welche Aktivitäten hat jede Organisation seit 1995 wahrgenommen, wobei der Schwerpunkt auf den „bewährten Praktiken“ liegt ?
- Welche Daten sind von jeder Organisation im Laufe ihrer Aktivitäten erfasst worden?
- Welche Publikationen sind von den Organisationen erstellt worden?

Die Anleitung für die Arbeit der nationalen Anlaufstellen erfolgte über Fragebögen, die von der EUMC ausgearbeitet worden sind. Die Bestandsaufnahme soll jedem als ein Arbeitsmittel dienen, der mit der Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus in der EU zu tun hat oder lediglich daran interessiert ist. Sie kann bei der Bestimmung der Organisationen, die in einem bestimmten Bereich arbeiten, der Projekte, die bezüglich eines bestimmten Themas durchgeführt worden sind, der Daten oder Veröffentlichungen, die zu einer bestimmten Frage bereitstehen, usw. helfen.

Die Ergebnisse der Bestandsaufnahme in den 15 Mitgliedstaaten, die der EUMC zugestellt worden sind, sind auf der Website der EUMC abrufbar. Auf diese kann entweder durch Herunterladen von kompletten Excel-Arbeitsblättern mit allen Daten pro Land von der Website <http://eumc.eu.int/projects/raxen/outcome/mapping/>

oder durch eine Ergebnissuche unter Verwendung von Schlüsselwörtern auf der Website:

<http://eumc.eu.int/projects/raxen/outcome/mapping/mapping-lars.htm>  
zugegriffen werden.

Eine benutzerfreundliche Präsentation der erfassten Daten und der Ergebnisse der Bestandsaufnahme wird gerade erarbeitet.

### Sofortreaktion auf Islamfeindlichkeit in der EU

Nach den terroristischen Anschlägen des 11. September 2001 in den USA hat die EUMC die NPF darum gebeten, kurzfristig einen Bericht über die Lage der Minderheiten (und insbesondere über die islamische Gemeinschaft) in ihrem jeweiligen Land auszuarbeiten; dabei sollten insbesondere die drei folgenden Punkte Berücksichtigung finden:

- Gewalttaten oder Aggressionen und Wechsel in der Haltung der Menschen in der EU gegenüber ethnischen, kulturellen, religiösen, besonders muslimischen/islamischen Gemeinschaften, aber auch gegenüber sonstigen gefährdeten Gruppen oder neuen Opferkategorien in Bezug auf die jüngsten Anschläge in den USA.
- bewährte Praktiken zur Verringerung von Vorurteilen, Gewalt und Aggressionen.
- Reaktionen von Politikern und sonstigen Meinungsführern einschließlich Initiativen zur Verringerung einer Polarisierung und zur Begegnung von negativen nationalen Trends.

Ein zusammenfassender Bericht, in dem ein Anstieg der verbalen als auch körperlichen Angriffe gegen Muslime in einigen Ländern aufgezeigt wurde, ist zusammen mit einer Presseverlautbarung erstellt und am 4. Oktober 2001 an die Öffentlichkeit verteilt worden.

Die nationalen Anlaufstellen sind ausserdem gebeten worden, 2001 zwei weitere monatliche Berichte (Ende Oktober und Ende November) und einen zusammenfassenden Bericht für den gesamten Zeitraum vom 11. September bis 31. Dezember zu erstellen. Der erste dieser Berichte ist am 28. November 2001 veröffentlicht worden.

Alle Länderberichte und Vergleichsstudien zu den Ergebnissen stehen auf der Website: <http://eumc.eu.int/publications/terror-report/index.htm> zur Verfügung.

### Vorbereitung der RAXEN3-Phase (2002)

Im November und Dezember 2001 arbeitete die EUMC an der Vorbereitung neuer Leitlinien für die Aufgaben, die von den NPF während RAXEN3 (2002) wahrgenommen werden sollen. Die Leitlinienentwürfe wurden mit den nationalen Anlaufstellen in den Zusammenkünften von November and Dezember 2001 besprochen und wurden mit dem Ziel einer abschließenden Diskussion auf der NPF-Zusammenkunft vom März 2002 weiter abgeändert.

Vor Ablauf des Jahres 2001 hat die EUMC die nationalen Anlaufstellen über ihre Absicht informiert, den RAXEN-Vertrag für das Jahr 2002 zu verlängern. Gleichzeitig startete das EUMC eine Peer-Review über die Ergebnisse von RAXEN2 (2001) mit dem Ziel der Erstellung von Empfehlungen zur Verbesserung der Arbeit der nationalen Anlaufstellen während RAXEN3 (2002).

## 1.2 RUNDE TISCHE

Zusätzlich zu den Rundtischgesprächen auf nationaler Ebene, die im folgenden skizziert werden, wurden 2001 drei spezielle runde Tische abgehalten:

- Die Europäische Rundtischkonferenz vom 20.-21. September 2001 in Wien
- ein Workshop für runde Tische zu Schlüsselfragen „Interkulturelle Kompetenz“ vom 26.-27. April 2001 in Wien
- die erste bilateral Rundtischkonferenz: der deutsch-französische runde Tische vom 11. Juni 2001 in Freiburg, Deutschland.

### 1.2.1 Nationale Gespräche am runden Tisch in 2001

**Belgien** veranstaltet regelmäßige runde Tische und Zusammenkünfte von Fachleuten, die von dem „Zentrum für Chancengleichheit und den Kampf gegen den Rassismus“ in Brüssel mehrmals pro Jahr

organisiert werden. Die Zusammenarbeit mit dem EUMC bei der Tagesordnung und den Beiträgen zu diesen Zusammenkünften werden nächstes Jahr intensiviert.

**Dänemark** hielt seine jährliche „*Baton-Konferenz*“ für mehr als 900 Teilnehmer (einschließlich Teilnehmern aus anderen Ostseeanrainerstaaten und internationalen Gästen) am 26. März 2001 in Aarhus, Dänemark, ab. Die Tradition von Integration und Toleranz in der Stadt Aarhus wurde hervorgehoben. „*Rassismus in den Medien*“ ist als Sonderthema in einem der Workshops diskutiert worden.

**Deutschland** veranstaltete zusätzlich zu dem bilateralen deutsch-französischen Gesprächen am runden Tisch zwei runde Tische am 20. März in Frankfurt am Main und am 4. Dezember 2001 in Berlin. Die beiden Treffen auf nationaler Ebene konzentrierten sich unter anderem auf eine neue Integrationspolitik, auf die Weiterverfolgung der Konferenz über Rassismus, auf anti-muslimische Reaktionen nach den Terroranschlägen und die Umsetzung der gemeinschaftlichen Anti-Diskriminierungsgesetzgebung.

**Griechenland** hielt seinen zweite Runde von Gesprächen am runden Tisch am 13. Oktober 2001 in Athen mit Vertretern aus den nationalen Medien und Fachorganisationen ab.

**Frankreich** lädt monatlich zu einem runden Tisch zu Fragen von nationalem Interesse unter der Schirmherrschaft des Unterausschusses für Menschenrechte ein. Zu den Schwerpunktgebieten gehörten die Umsetzung der Antidiskriminierungsgesetzgebung und die Vorbereitung des ersten deutsch-französischen bilateralen runden Tisches.

**Irland** veranstaltete seinen vierten nationalen runden Tisch am 6. November 2001 in Newry, N.I., und lud dazu die maßgeblichen Organisationen und Fachleute aus der Republik Irland und Nordirland ein, um einen gemeinsamen Aktionsplan gegen Rassismus und Diskriminierung auszuarbeiten. Diese gesamtirische Konferenz bot eine gute Gelegenheit für eine Zusammenarbeit und die Erstellung eines Zeitplans für Irland auf der Grundlage des irischen Gleichstellungsgesetzes und der Antidiskriminierungsgesetzgebung. Zusätzlich ist eine regionale Konferenz in der Republik Irland abgehalten worden.

**Die Niederlande** luden am 12. Dezember 2001 zu einem nationalen runden Tisch in Leiden ein. Der Schwerpunkt lag auf der steigenden Popularität rechter Parteien und den Wegen, dieser Tendenz in den Niederlanden und in Europa entgegenzutreten. Weitere Fragen umfassten die Antidiskriminierungsgesetzgebung, die Registrierung fremdenfeindlicher Gewalt und rassistische motivierte Vorfälle und die Weiterverfolgung der Weltkonferenz über Rassismus.

**Österreich** hielt am 19. Oktober 2001 einen runden Tisch in Wien ab und initiierte ein neues Netzwerk zur Zusammenarbeit beim Informationsaustausch. Es wurde eine Plattform für spezialisierte Arbeitsgruppen zu Schlüsselfragen eingerichtet.

**Portugal** hielt seinen zweiten runden Tisch am 4.-5. Juli 2001 in Porto ab. Vertreter aus Regierung, NRO, Hochschulkreisen und Fachorganisationen diskutierten über Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit.

**Finnland** hielt seinen zweiten runden Tisch mit dem Titel „Neue Herausforderungen bei der Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung“ am 10. Dezember 2001 in Hanasaari ab, bei dem eine Anzahl von hochgestellten Vertretern aus der nationalen Regierung erschienen sind.



Hierbei wurden die Sorgen wegen terroristischer Anschläge und die Weiterverfolgung der Weltkonferenz über Rassismus angesprochen.

Das **Vereinigte Königreich** hielt seinen vierten runden Tisch in Cardiff am 7. Juli 2001 ab, wobei der Schwerpunkt auf regionalen Initiativen und ihre Einbeziehung in Antidiskriminierungsaktivitäten lag. Dabei wurden ebenfalls WCAR-Fragen angesprochen. Der fünfte nationale runde Tisch ist am 3. Dezember 2001 in London abgehalten worden. Bei dieser Zusammenkunft wurden der Umsetzungsstand der EU-Gesetzgebung, Immigrations- und Asylpolitiken und der gesellschaftliche Zusammenhalt behandelt. Das Treffen begründete ebenfalls die zweite formale Zusammenarbeit zwischen dem VK-Sekretariat des EUMC und der ECRI.

### Deutsch-französische bilaterale Rundtischkonferenz

Der erste bilaterale runde Tisch der EU-Mitgliedstaaten fand am 11. Juni 2001 in Feiburg, Deutschland, im Rahmen des 77. Deutsch-Französischen Gipfeltreffens der Staatsoberhäupter statt.

Diese Konferenz hatte eine beispielhafte Signalwirkung für die Bedeutung der Frage der Intoleranz und Diskriminierung und deren Bekämpfung auf nationaler und europäischer Ebene.

Die Europäische Rundtischkonferenz erachtete sie als ein Beispiel für ‚bewährte Praktiken‘ und empfahl eine gemeinsame Aktion durch andere Mitgliedstaaten.

Führende Vertreter aus Regierungen, NRO, Fachgremien, Sozialpartner, Hochschulkreisen, aus Organisation für Migranten/Minderheiten, Vertreter von Religionsgemeinschaften und der Zivilgesellschaft nahmen an dieser Konferenz teil, bei der es drei Workshops in den folgenden Bereichen gab:

- Prävention – Modelle interkultureller Erziehung zur Demokratie und Toleranz
- Unterstützung von Opfern (Rechtsberatung und Vertretung, psychologischer Beistand)
- Bekämpfung von Diskriminierung (Zugang zu Wohnraum, Beschäftigungsmöglichkeiten, Bildung und dem öffentlichen Dienst).

Der nächste deutsch-französische runde Tisch wird Ende 2002 in Frankreich veranstaltet.

## 1.2.2 Europäische Rundtischkonferenz 2001

Die zweite Europäische Rundtischkonferenz hat am 20.-21. September 2002 in Wien stattgefunden. Es nahmen Vertreter von nationalen Rundtischorganisationen aus allen EU-Mitgliedstaaten an der Konferenz teil. Die Workshops konzentrierten sich auf die folgenden vier Gebiete:

- Möglichkeiten zur Zusammenarbeit zwischen NRO, nationalen runden Tischen und privaten Stiftungen
- Das Europäische Netzwerk gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (RAXEN) und sein Zusammenspiel mit nationalen Rundtischorganisationen
- Europäische Maßnahmen gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit: die Richtlinie zur Bekämpfung der rassistischen Diskriminierung gemäß Artikel 13 EG-Vertrag und der Durchführungsprozess
- Die Charta der politischen Parteien gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit

Die Schlussfolgerungen und Empfehlungen der Konferenz – zu dem Thema der Schaffung einer Plattform für ein Programm für eine Gemeinsame Strategie und Aktionen der Rundtischorganisationen – lauteten wie folgt:

- Stärkung des Beratungsaspekts der nationalen runden Tische auf nationaler Ebene und mit der EUMC
- Erstellung von „Mindestanforderungen“ für die Gestaltung von nationalen runden Tischen wie die Aufnahme mindestens einer europäischen Frage in die Rundtischdiskussionen.
- Zusammenarbeit bei Kernfragen
- Einrichtung von Arbeitsgruppen zu Kernfragen, die einer großen Bandbreite von Teilnehmern offen stehen und die an die EU und die nationalen runden Tische Rückmeldung erstatten
- Förderung der Einrichtung weiterer EUMC-Sekretariate (wie in dem Vereinigten Königreich und den Niederlanden)
- Aufnahme von europäischen Fragen in die nationalen runden Tische durch aktive Teilnahme der EUMC
- Einführung eines neuen Ansatzes über die nationalen Regierungen und Verwaltungsratsmitglieder für eine verstärkte Unterstützung von Rundtischorganisationen
- Förderung von multilateralen runden Tischen (wie die deutsch-französischen bilateralen runden Tische)
- Vereinfachung der Teilnahme von Minderheiten an den nationalen runden Tischen und der Einrichtung von Arbeitsgruppen zu Kernfragen.

### 1.2.3 Workshop für runde Tische zur Interkulturellen Kompetenz

Während der europäischen Rundtischkonferenz 2000 wurde die „Interkulturelle Erziehung“ als eine Kernfrage erkannt. Die EUMC hat deswegen diesen Workshop für Abgeordnete und Experten aus den nationalen Rundtischorganisationen am 26.-27. April 2001 in Wien organisiert.

Der Zweck bestand darin, den Austausch von bewährten Praktiken auf dem Gebiet der interkulturellen Kompetenz und des Trainingsprogramms zu Fragen der Vielfalt zu erleichtern.

Bei speziellen Präsentationen wurden Modelle interkultureller Kompetenz vorgestellt und besprochen, wobei ein Austausch von „bewährten Praktiken“ auf diesem Gebiet erleichtert wurde.

## 1.3 DOKUMENTATION UND BIBLIOTHEK

2001 unternahm die EUMC die ersten Schritte zum Aufbau eines Dokumentationszentrums und Archivs. Es wurden zwei Datenbanken eingerichtet, wovon eine der Öffentlichkeit, die andere nur Mitarbeitern der EUMC zugänglich sein wird.

Die Datenbank EUMC enthält die Ergebnisse aus den „Mapping Exercises“ 2000 der ersten sieben nationalen Anlaufstellen (in Deutschland, Griechenland, Irland, den Niederlanden, Österreich, Finnland und dem Vereinigten Königreich) ab. Diese Bestandsaufnahme ergab eine Datensammlung über Organisationen und deren Tätigkeiten bei der Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit. (Siehe auch 1.1.1)

Diese Datenbank ist in vier untergeordnete Datensammlungen eingeteilt.

- „Mapping Organisations“. Hier findet man allgemeine Informationen über Organisationen vor, die sich aktiv an Tätigkeiten gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus in allen Mitgliedstaaten beteiligen. In den meisten Fällen kann der Nutzer direkt eine E-Mail senden oder die Website der Organisation, auf die man mit nur einem Mausklick stößt, besuchen.
- „Mapping Activities“ beihaltet Informationen zu „bewährten Praktiken“ und Aktivitäten wie Projekte vor Ort, Kampagnen, Studien usw., die von jeder Organisation seit 1995 durchgeführt worden sind.

- „Mapping Data“ beinhaltet Informationen über verfügbare Datenbanken wie Statistiken, Interviews, Videos usw., die von jeder Organisation im Laufe ihrer Aktivitäten gesammelt worden sind.
- „Mapping Publications“. Hier sind Quellenangaben zu Veröffentlichungen einschließlich Broschüren, Zeitschriftenartikel und Informationsmaterial, die von jeder Organisation seit 1995 erstellt worden sind, enthalten.

Die EUMC hat ebenfalls eine Bibliographie zum Wiener Integrationsfonds verfügbar gemacht. Die dazu verwendete Software heisst LARS, eine Software, die häufig in Universitätsbibliotheken und kleineren Forschungsinstituten zum Einsatz kommt. Da die LARS-Software keine relationalen Strukturen der Daten, die über das Internet zugänglich sind, zulässt, hat sich die EUMC dazu entschieden, ihre Weiterentwicklung einer modernen, benutzerfreundlichen Datenbank voranzubringen. Hierzu gehören die Einrichtung eines elektronischen Archivsystems und eines Webservers, auf dem man über das Internet Zugriff auf EUMC-Dokumente hat, sowie die Wartung und das Upgrading des Archivsystems und der Website.

2001 hat die EUMC damit begonnen, eine kleine Handbibliothek aufzubauen. Die Bibliothek ist nicht für die Öffentlichkeit sondern für die EUMC Mitarbeiter bestimmt. Die Sammlung enthält vor allem Nachschlagewerke, Standardliteratur auf den Gebieten Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, Veröffentlichungen, die von den nationalen Anlaufstellen empfohlen werden, sowie einige sachbezogene Zeitschriften.

## 1.4 FORSCHUNGSPROJEKTE DER EUMC

Zusätzlich zu der Einrichtung von Netzwerken und der Erfassung von bestehenden Daten setzt die EUMC Forschungsprojekte zur Untersuchung und Analyse des Umfangs, der Ursachen und der Folgen des Phänomens und der Manifestierung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus in Gang sowie zur Untersuchung von Beispielen für bewährte Praktiken bei der Auseinandersetzung mit ihnen. 2001 hat die EUMC drei neue Projekte in Gang gesetzt, die 2002 abgeschlossen werden. Die Ergebnisse werden direkt von der EUMC oder auf ihrer Website (<http://eumc.eu.int>) veröffentlicht.

### 1.4.1 Die Erfahrungen von Migranten mit Rassismus und Diskriminierung

Das Projekt hat eine doppelte Zielsetzung. Ersten sollen die Erfahrung von Migranten und Minderheiten mit Rassismus und Diskriminierung in den 15 EU-Mitgliedstaaten empirisch untersucht werden und zweitens soll eine Vergleichbarkeit der Daten durch den Einsatz einer Methodologie, die in Dänemark, Finnland und Schweden als Modell für die anderen 12 EU-Mitgliedstaaten entwickelt worden ist, hergestellt werden. 2001 wurde mit zwei Studien, eine davon in Italien und die andere in den Niederlanden, begonnen, um vergleichbare Informationen über vier bis fünf größere Migranten- oder Minderheitengruppen bereitzustellen.

### 1.4.2 Rassismus in ländlichen Gebieten

Das Ziel der Studie besteht in einer Beschreibung, Analyse und einem Vergleich der rassismus- und diskriminierungsbezüglichen Situation in ländlichen Gebieten – im Gegensatz zu städtischen und

großstädtischen Gebieten – in der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten. Begonnen wird mit einer Aufstellung der Forschungsergebnisse, dann wird in der Studie das Konzept des ländlichen Rassismus erarbeitet, woraufhin gefährdete Gruppen, die verschiedenen Formen des Rassismus und der Diskriminierung, ihre Ursachen und Folgen und die politische Lage bezüglich Migranten und Minderheiten, die in den ländlichen Gebieten der EU leben und arbeiten, beschrieben und analysiert werden. In der Studie werden Beispiele für staatliche Initiativen zur Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung in ländlichen Gebieten genannt.

### 1.4.3 Training zur interkulturellen Kompetenz

Das Ziel der Studie besteht in der Erforschung von Wegen für das Training zur interkulturellen Kompetenz über das Internet. Die Studie beginnt mit einer Auflistung der vorhandenen Websites und einer Typologie von in Englischer Sprache bereitstehenden Websites, die auf Kinder und Jugendliche (im Alter zwischen 5 und 21 Jahren) und auf Lehrer und Ausbilder der Grund- und weiterführenden Schulen abzielen. Die Bewertung und Analyse der Websites erfolgt über Interviews mit Kindern in ausgewählten multikulturellen Umfeldern. Die EUMC möchte das Projekt in den kommenden Jahren mit anderen EU-Sprachen fortsetzen.

## 1.5 EUMC-WORKSHOPS

Durch die Einsetzung von Workshops bereitet die EUMC den Weg für Diskussionen und Debatten seitens externer Fachleute über Fragen von Belang für die EUMC bei ihrer Ausarbeitung von Projekten, Methodologien, Strategien und Empfehlungen. 2001 richtete die EUMC insgesamt zehn Workshops über verschiedene Perspektiven aus, von denen sich fünf auf die Datenerfassung von RAXEN bezogen. Die Protokolle und Informationen über die Workshops stehen auf der EUMC-Website (<http://eumc.eu.int>) bereit.

### 1.5.1 Jahresbericht der EUMC

Im Januar 2001 hat die EUMC einen Workshop für die Diskussion und Entwicklung von Strategien für die zukünftigen EUMC-Jahresberichte eingerichtet. Zu den zahlreichen wertvollen Empfehlungen gehörte es auch, dass die Teilnehmer die EUMC dazu ermunterten, stärker analytisch ausgerichtete Perspektiven zu Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung ergänzend in die beschreibenden Beobachtungen aufzunehmen.

### 1.5.2 Gestaltung des EUMC-Archivs

Im Februar 2001 hielt die EUMC einen zweitägigen Workshop mit Fachleuten auf dem Gebiet der Dokumentationszentren und Bibliotheken ab, um über die Entwicklung des EUMC-Dokumentationsarchivs zu diskutieren. Die EUMC knüpfte auf dem Workshop nicht nur neue Kontakte mit zukünftigen Kooperationspartnern, sondern erhielt auch wertvolle praktische, technologische und organisatorische Informationen.

### 1.5.3 Objektivität, Verlässlichkeit und Vergleichbarkeit der Daten

Die EUMC lud ebenfalls im Februar 2001 Forscher aus verschiedenen Gebieten, die für die laufende Arbeit der EUMC maßgeblich sind, ein, um über die Schwierigkeiten bei der Archivierung von

objektiven und verlässlichen Daten in allen 15 Mitgliedstaaten zu diskutieren. Die Teilnehmer sprachen ebenfalls Empfehlungen zur Erzielung einer Vergleichbarkeit von Erhebungsdaten aus.

#### **1.5.4 Training zur interkulturellen Kompetenz und zu Fragen der Vielfalt**

Im April 2001 hielt die EUMC einen Workshop mit Fachleuten aus dem Gebiet der Erziehung und Bildung ab. Als Ergänzung zu einem Überblick über die Bildungsprogramme in der EG stellten die Teilnehmer verschiedene interessante Projekte sowie konkrete Unterrichtspraktiken vor. Außerdem erhielt die EUMC wertvolle Beispiele für bewährte Praktiken und Empfehlungen zur Weiterverfolgung.

#### **1.5.5 Zusammenkunft der nationalen Anlaufstellen des RAXEN-Netzwerks**

Im Juni 2001 hielt die EUMC ihre erste Zusammenkunft mit den 15 nationalen Anlaufstellen des RAXEN-Netzwerks ab. Auf dem Treffen wurden die Arbeit der Datenerfassung und damit verbundene Fragen zu Definitionen, zur Objektivität und Vergleichbarkeit von Daten sowie Fragen der Datensicherheit und der IT diskutiert. Ein Ergebnis des Workshops war die Einrichtung einer Sonderarbeitsgruppe für die Behandlung von voraussehbaren Schwierigkeiten bei der Archivierung von vergleichbaren Daten in den Mitgliedstaaten.

#### **1.5.6 Nachlassende rassistisch motivierte Gewalt**

Im Juli 2001 organisierte die EUMC einen zweitägigen Workshop mit Fachleuten aus der Praxis und Forschung, die mit Methoden zur Reduzierung der rassistisch motivierten Gewalt beschäftigt sind. Der Schwerpunkt des Workshops lag auf Skinheads und sonstigen rechtsgerichteten extremistischen Jugendgruppen. Das Ziel lag in der Bestimmung und der Unterstützung der Ausbreitung und Umsetzung bewährter Praktiken und der Organisation von zukünftigem Wissenstransfer.

#### **1.5.7 Statistiken über rassistisch motivierte Gewalt**

Im September 2001 hielt die EUMC einen Workshop mit dem Schwedischen Nationalen Rat für die Vermeidung von Straftaten ab. Der Ausgangspunkt des Workshops waren die nicht vorhandenen vergleichbaren Unterlagen über rassistische motivierte Gewalt und Straftaten. Zusätzlich zu den sonstigen Empfehlungen ermunterten die Teilnehmer des Workshops die EUMC zur Vornahme von Erhebungen zu Opfererfahrungen.

#### **1.5.8 Kernfragen**

Im Oktober 2001 veranstaltete die EUMC den zweiten Workshop über Kernfragen, die für die EUMC und für die Europäische Gemeinschaft bei ihrem Kampf gegen Rassismus und für eine kulturelle Vielfalt von Belang sind (der erste Workshop wurde 1999 abgehalten). Der Schwerpunkt des Workshops lag auf politischen Modellen zur Integration, wobei der Ausgangspunkt der Diskussion die Ereignisse des 11. September 2001 waren, was zu Fragen zu Integrationsmodellen für eine Vermeidung ethnischer Konflikte im Allgemeinen und anti-islamische Reaktionen im Besonderen führte.

## 1.5.9 Methodologie der Datenerfassung

Im November 2001 organisierte die EUMC einen Workshop zur Datenerfassung als Fortsetzung der RAXEN-Arbeitsgruppe, welche beim Treffen im Juni 2001 eingerichtet worden war. Bei dem Workshop wurden die theoretischen Perspektiven und die praktischen Erfahrungen bei der Datenerfassung in vier Schwerpunktbereichen von RAXEN – Beschäftigung, Ausbildung, rassistisch motivierte Gewalt und Gesetzgebung – zusammengeführt. Es kristallisierte sich heraus, dass die Diskussion über klare und gemeinsame Definitionen und Indikatoren parallel zur Datenerfassung weitergehen muss.

### 1.5.10 Zweite Zusammenkunft der nationalen Anlaufstellen des RAXEN-Netzwerks

Im Dezember 2001 organisierte die EUMC eine zweite Zusammenkunft mit den nationalen Anlaufstellen des RAXEN-Netzwerks. Das Ziel des Workshops bestand in einer Diskussion über die Fortschritte bei der Datenerfassung und der Bestandsaufnahme der nationalen Anlaufstellen und den Berichten über die Islamfeindlichkeit in der EU; des Weiteren wurden die voraussehbaren Aufgaben des RAXEN-Netzwerks für das kommende Jahr vorgestellt und besprochen.

## 1.6 ZUSAMMENARBEIT MIT DEN EU-INSTITUTIONEN UND INTERNATIONALEN ORGANISATIONEN

### 1.6.1 Zusammenarbeit mit den EU-Institutionen

#### Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission

Am 7. März 2001 nahm die EUMC an einer öffentlichen Sitzung über die Mitteilung der Kommission an den Rat über die Schaffung einer sichereren Informationsgesellschaft teil (KOM 890/2000). Der Zweck des Beitrages der EUMC bestand darin, auf die Frage rassistischer Propaganda im Internet aufmerksam zu machen und eine Strategie zur Begegnung dieser Tendenzen zu verlangen.

Im Juni 2001 beteiligte sich die EUMC an einem Workshop der Kommission über die Zukunft des EU-Aktionsplans „Sicherheit im Internet“. Der Schwerpunkt des Aktionsplans „Sicherheit im Internet“ liegt auf der Entwicklung von Technologien zum Filtern von Software, auf Sensibilisierungskampagnen und Hotlinesystemen für das Melden von illegalen oder schädlichen Inhalten im Internet. Eine Folge des Workshops war es, dass der Aktionsplan „Sicherheit im Internet“ seine Prioritäten in Zukunft ändern wird: der Aktionsplan „Sicherheit im Internet“ wird seinen Schwerpunkt nicht nur auf die Kinderpornographie im Internet, sondern auch auf rassistische Propaganda legen.

Im Juni 2001 forderte die Kommission auch die EUMC auf, ihr Know-how zur Vorbereitung eines Kommissionsvorschlages für eine Rahmenentscheidung zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit einzubringen. Der Zweck des Vorschlag besteht darin, Mindeststandards für die Definierung und Bestrafung von rassistisch motivierten Vergehen wie die öffentliche Aufforderung zu Gewaltanwendung oder die öffentliche Leugnung von Verbrechen gegen die Menschlichkeit zu definieren. Später setzte die EUMC ihre Bemühungen zur Beisteuerung von fachlichem Rat an den Ausschuss des Europäischen Parlamentes fort, der den Vorschlag bearbeitet.

Am Anfang des Jahres wurde eine Grundsatzvereinbarung (GV) zwischen der Europäischen Kommission und der EUMC unterzeichnet. Die GV schafft einen Rahmen für unmittelbare Kontakte und bestimmt die Gebiete für eine konkrete Zusammenarbeit mit den Generaldirektionen (GD) der Europäischen Kommission. Ein zeitnaher und umfassender Austausch von Informationen, eine Unterstützung in den jeweiligen Fachgebieten und eine fortlaufende Beteiligung an gemeinsamen Aktivitäten waren die für die Zusammenarbeit festgelegten Hauptbereiche.

Es wurden verschiedenen Treffen während des Jahres abgehalten, die GV weiterzuverfolgen. Die betreffenden GD waren im wesentlichen die GD Beschäftigung und Soziales, Justiz und Inneres, Bildung und Kultur, Forschung, Erweiterung und Außenbeziehungen.

Zur Unterstützung des vom Rat verabschiedeten Artikel 13-Paketes wird sich die EUMC auf die Analyse und Bewertung und Sensibilisierungsaktivitäten konzentrieren. Die EUMC nahm an zwei Sitzungen des Programmausschusses für das Gemeinschaftsaktionsprogramm zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit teil. Auf einer der Sitzungen stellte die EUMC ihre Datenerfassungsaktivitäten und ihre Arbeit an einer Vergleichbarkeit der Daten vor. Bei der anderen Sitzung stellte die EUMC die Berichtsentwürfe aus ihrer Vergleichsstudie zwischen den nationalen Gesetzgebungen in den Mitgliedstaaten und den Richtlinien nach Artikel 13 vor.

Die EUMC nahm an einer Sitzung der dienststellenübergreifenden Gruppe „Rassismusbekämpfung als Querschnittsaufgabe“ und an der vorbereitenden Sitzung für die Weltkonferenz gegen Rassismus teil. Die EUMC stellte ebenfalls ihre Aktivitäten auf einer von der GD Erweiterung organisierten Zusammenkunft der Kontaktstellen für Roma-Fragen vor.

Die EUMC nahm an einer Reihe von Konferenzen teil, die von der Einheit der GD Forschung zur Verbesserung der sozioökonomischen Wissensbasis organisiert wurde, insbesondere an der Konferenz zu „Rassismus und Fremdenfeindlichkeit: Kernfragen, Mechanismen und Möglichkeiten der Politik“. Des Weiteren wurden erste Schritte für eine Beteiligung der EUMC an einigen Programmen der GD Forschung, insbesondere an dem 5. Rahmenprogramm, eingeleitet.

## **Zusammenarbeit mit dem Europäischen Parlament**

Die EUMC nahm an verschiedenen Treffen und Sitzungen der Ausschüsse des EP teil, insbesondere des Ausschusses für Bürgerfreiheiten und -rechte, Justiz und innere Angelegenheiten und auch an Ausschüssen und politischen Gruppen auf Ersuchen des Europäischen Parlamentes und der EUMC. Die EUMC legte ihren Jahresbericht dem Europäischen Parlament und dem Ausschuss für Bürgerfreiheiten und -rechte, Justiz und innere Angelegenheiten vor.

Die EUMC leistete ihren Beitrag zu dem Bericht 2000 des EP über „Die Situation der Grundrechte in der EU“, der von dem Ausschuss für Bürgerfreiheiten und -rechte, Justiz und innere Angelegenheiten ausgearbeitet wurde.

## **Zusammenarbeit mit dem Ausschuss der Regionen**

Einige Mitglieder des Ausschusses der Regionen (CoR) besuchte die EUMC in Wien als Bestandteil der Erstellung eines Berichtsentwurfes über die Aktivitäten der EUMC. Seitdem hat die Zusammenarbeit mit dem Ausschuss der Regionen immer mehr zugenommen. Die EUMC hat regionale und lokale Behörden in den Tätigkeitsumfang aufgenommen, so dass Informationen sowohl an regionale und lokale Behörden ausgegeben als auch von diesen eingeholt werden.

Die EUMC legte dem Ausschuss der Regionen die Ergebnisse ihrer Studie über die „Situation der islamischen Gemeinschaften in fünf europäischen Städten“ vor. Dies war ein Beispiel für gemeinsame

Aktivitäten, die nach Ansicht des Ausschusses der Regionen gefördert wird. In der Studie wird ebenfalls die Bedeutung der Arbeit in ganz Europa auf lokaler Ebene hervorgehoben.

### **Beziehungen zu den Regierungen der EU-Mitgliedstaaten**

Die EUMC forderte die EU-Regierungen auf, Verbindungsbeamte der Regierungen mit dem Ziel zu ernennen, die Zusammenarbeit und den Informationsaustausch zwischen EU-Regierungen und der EUMC zu verbessern. Insbesondere wird die Zusammenarbeit bei der Einrichtung des RAXEN-Netzwerks und seiner Arbeit auf nationaler Ebene dabei helfen, ein Diskussionsforum für Gebiete wie die Vergleichbarkeit von Daten bereitzustellen, den gegenseitigen Austausch von bewährten Praktiken zwischen den Mitgliedstaaten zu verbessern und mit Anfragen umzugehen und die allgemeine Informationskoordinierung und den Informationsaustausch während des Erstellungsprozesses des Jahresberichts der EUMC zu verbessern. Die EUMC hatte bis zum Ende des Jahres die Ernennungen seitens der EU-Regierungen erhalten und wird das erste Treffen der Verbindungsbeamten der Regierungen Anfang 2002 ausrichten.

## **1.6.2 Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen**

### **Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI), Europarat**

Die EUMC und die ECRI, Europarat, haben ein gemeinsames Treffen in Wien zur Überprüfung und Beurteilung ihrer Zusammenarbeit und zur Bestimmung von weiteren ergänzenden mittel- bis langfristigen Aktivitäten abgehalten. Auf dem Treffen wurde eine Bilanz der Entwicklungen zwischen den Organisationen gezogen und Wege zur Intensivierung der Zusammenarbeit aufgezeigt. Zu den besprochenen Fragen gehörten die Erweiterung der Europäischen Union (EU), politische Entwicklungen im größeren Gebiet des Europarats unter besonderer Hervorhebung der 15 EU Mitgliedstaaten und der Beitrittskandidaten und kommender Projekte.

Zu den Hauptaktivitäten, die für eine intensiviertere Zusammenarbeit bestimmt worden sind, gehören Veranstaltungen von runden Tischen durch die EUMC/ECRI, die Beteiligung der ECRI an den runden Tischen von EUMC und die Teilnahme der EUMC an runden Tischen, die von der ECRI insbesondere in den Kandidatenländern veranstaltet werden; eine Beteiligung an spezifischen Themenworkshops, die Bestimmung von ergänzenden Arbeitsprogrammen. Es wurde ebenfalls beschlossen, die Zusammenarbeit auf der Arbeitsebene zu verbessern und es wurde vereinbart, dass sich die Mitarbeiter beider Organisationen auf der Arbeitsebene ein Mal pro Jahr treffen.

Ein runder Tisch der EUMC/ECRI wurde schließlich zum Thema der Charta der politischen Parteien für eine nicht-rassistische Gesellschaft in Griechenland organisiert.

### **Der Europarat und die Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE) – Roma-Projekt**

Das gemeinsame Projekt für Roma-Frauen und den Zugang zum Gesundheitswesen ist weiterhin der Schwerpunkt der Zusammenarbeit zwischen der EUMC, dem Europarat und der OSZE. Es wurden während des Jahres Zusammenkünfte abgehalten, um den Projektvorschlag fertig zu stellen und die Aktivitäten, die mit dem Projekt in Zusammenhang stehen, zu in Gang zu setzen. Für das Projekt sind 15 Länder, die zu besuchen sind, bestimmt worden. Das Ziel der Besuche waren Informationserhebungen und Kontakte mit Roma-Gruppen und -Organisationen, die mit Roma arbeiten. Durch die ausgewählten Länder wurde ein Gleichgewicht zwischen den EU-Mitgliedstaaten und dem größeren Gebiet des Europarates/der OSZE gewährleistet. Bis Ende des Jahres wurden alle Besuche abgeschlossen.



Die EUMC hat auch an dem Frühjahrstreffen der Fachgruppen zu Roma/Zigeunern des Europarates teilgenommen. Die Zusammenarbeit mit der OSZE wurde mit einer EUMC-Präsentation auf der Ergänzenden Tagung über die menschliche Dimension zur Förderung von Toleranz und Gleichbehandlung fortgesetzt.

### Die Arbeit mit den Vereinten Nationen (UN)

Die EUMC hat an zwei Vorbereitungstreffen und dem Treffen der zeitlich nicht begrenzten Intersessionsarbeitsgruppe für die UN-Weltkonferenz gegen Rassismus während des gesamten Jahres in Genf teilgenommen. In Durban, Südafrika, haben zwei Mitglieder der EUMC als Teil der Delegation der Europäischen Gemeinschaft an der Weltkonferenz selber teilgenommen. Die Rolle der EUMC bestand darin, der Europäischen Union und ihren Mitgliedstaaten während der Verhandlungen eine fachliche Unterstützung auf den Gebieten, auf denen sie tätig ist, bereitzustellen. Die EUMC hat die folgenden Gebiete, auf denen ein besonderer Schwerpunkt liegt, hervorgehoben – der Bedarf an einer verbesserten Datenerfassung, eine verstärkte regionale Zusammenarbeit, die Einrichtung von institutionellen Mechanismen zur Beobachtung von Rassismus und einer besseren Koordinierung zwischen den internationalen Organisationen zur Gewährleistung, dass Rassismus und seinen aktuelle Erscheinungsbilder wirksam angegangen werden.

Die EUMC hat an der Internationalen UN-Beratungskonferenz über Religionsfreiheit und Gleichstellung in Madrid teilgenommen. Die Konferenz wurde gemeinschaftlich von dem UN-Sonderberichterstatter für religiöse Intoleranz und der spanischen Regierung ausgerichtet.

Die EUMC hat ebenfalls eine Zusammenarbeit mit dem UN-Ausschuss zur Beseitigung von rassistischer Diskriminierung (Committee for the Elimination of Racial Discrimination, UNCERD) begonnen und hat damit auf sein Ersuchen um Informationen und Dokumentation, die der EUMC erstellt worden sind, reagiert.

## 1.7 INFORMATION, ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND MEDIEN

Im Laufe des Jahres 2001 ist es der EUMC gelungen, ihren Bekanntheitsgrad bei den wichtigsten Zielgruppen und in der Bevölkerung auszubauen. Die Medienberichterstattung über die Tätigkeiten der EUMC war während des gesamten Jahres beachtlich, wobei sich das starke öffentliche Interesse auch in der deutlichen Steigerung der Besucherzahlen auf der EUMC-Website widerspiegelte.

### 1.7.1 Medieninteresse

Das allgemeine Interesse der Medien an der Arbeit und den Aktivitäten des EUMC war im gesamten Jahr durchgängig groß. Viele Journalisten haben die EUMC als eine wichtige Daten- und Informationsquelle für Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und diesbezügliche Intoleranz aufgeführt, wobei 2001 die Mitarbeiter der EUMC mit mehr als 300 Journalisten per Telefon, mittels Besuchen in der Beobachtungsstelle, bei Medienkonferenzen und bei verschiedenen Veranstaltungen in ganz Europa in Berührung standen. Insgesamt sind mehr als 1000 Artikel, die sich auf Informationen von der EUMC beziehen, in Zeitungen, Magazinen, Bulletins und auf Websites hauptsächlich in den EU-Mitgliedstaaten veröffentlicht worden. Die EUMC war auch in etwa 100 Radio- und Fernsehinterviews in ganz Europa zu sehen und zu hören.

Fünf größere Medienkonferenzen berichteten über die Herausgabe der Eurobarometer-Erhebung (in Brüssel und Berlin), einer gemeinsamen Veröffentlichung über die „Finanzierung von Minderheiten und kultureller Vielfalt in Europa“ zusammen mit dem European Foundation Centre (Stockholm) und des Jahresberichts 2000 (in Brüssel und Wien). Zusätzlich hat die EUMC 16 Presseverlautbarungen im letzten Jahr herausgegeben. In diesen ging es hauptsächlich um Informationen über die Aktivitäten und Ergebnisse der Arbeit der EUMC und die Förderung des Bewusstseins für die Notwendigkeit von Wachsamkeit und Toleranz in Europa bezüglich Rassismus und Fremdenfeindlichkeit.

### 1.7.2 Teilnahme an Konferenzen

Die EUMC bemühte sich darum, als ein aktiver Partner oder Teilnehmer bei mehreren maßgeblichen Konferenzen aufzutreten, die sich mit Rassismus und Fremdenfeindlichkeit beschäftigten. Um ein paar Beispiele herauszustreichen, nahmen Vertreter der EUMC an dem Internationalen Forum von Stockholm zur Bekämpfung von Intoleranz im Januar, der Jahreshauptversammlung der Stiftungen für Europa im Mai, dem deutsch-französischen Gipfel im Juni, der FIFA-Weltkonferenz gegen Rassismus im Juli, der UN-Weltkonferenz gegen Rassismus im September, der ersten europäischen Konferenz von B'nai Brith im November, den Pressekonferenzen CivisEurope im November und an Veranstaltungen und Konferenzen, die von der schwedischen und der belgischen Ratspräsidentschaft im Laufe des Jahres 2001 organisiert wurden, teil.

Des Weiteren waren Mitarbeiter der EUMC bei etwa 110 Konferenzen, Zusammenkünften, Seminaren und Sitzungen mit NRO und an Universitäten und Institutionen von gesellschaftspolitischer Bedeutung zugegen, was die Rolle der EUMC als Netzwerkorganisation sowie als Antriebskraft für die Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit unterstreicht.

840 Gäste aus politischen Parteien, Behörden, Universitäten, internationalen Institutionen und Schulen besuchten auch die EUMC in Wien, um Informationen über die Zielsetzungen und Aktivitäten der Beobachtungsstelle einzuholen.

### 1.7.3 Jahresbericht

Der dritte Jahresbericht der EUMC (für das Jahr 2000) wurde von der Direktorin auf der Sitzung des Ausschusses des Europäischen Parlaments für Bürgerfreiheiten und -rechte, Justiz und innere Angelegenheiten am 18. Dezember 2001 vorgestellt. Der Jahresbericht wurde von dem Ausschuss begrüßt, und die Parlamentarier führten eine Diskussion über die Schlussfolgerungen, die auf einer Pressekonferenz in der EU-Kommission am selben Tag veröffentlicht wurden. Die Schlussfolgerungen wurden den Pressevertretern vom EUMC-Vorsitzenden Bob Purkiss, vom Mitglied des Europäischen Parlaments und Vorsitzenden des Ausschusses für Freiheiten und Rechte der Bürger, Graham Watson, sowie von der Direktorin vorgestellt.

### 1.7.4 Sonstige Veröffentlichungen

Während des Jahres 2001 hat die EUMC eine Reihe von Publikationen einschließlich der folgenden veröffentlicht:

- Jahresbericht 2000
- Attitudes towards minority groups in Europe (Einstellungen gegenüber Minderheitengruppen in der Europäischen Union. Eine Eurobarometer-Erhebung)
- Funding minorities and Multiculturalism in Europe: Directory on combating racism and xenophobia (gemeinsam veröffentlicht mit dem Ausschuss für Bürgerfreiheiten und -rechte)

(Finanzierung von Minderheiten und kultureller Vielfalt in Europa: Verzeichnis in Bezug auf die Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit)

- Tackling intercultural conflicts: Finding approaches to solutions (Umgang mit interkulturellen Konflikten: Lösungsansätze)
- Anti-Islamic reactions within the EU after 11 September 2001 (Issue 1 and 2) (Antiislamische Reaktionen innerhalb der EU nach dem 11. September 2001 (Ausgabe 1 und 2))
- Situation of Islamic Communities in five European Cities (Die Lage der islamischen Gemeinschaften in fünf europäischen Städten)
- Report on French-German Round Table (Bericht über den deutsch-französischen runden Tisch)

## Equal Voices

2001 erfolgte die Neuauflage des Magazins Equal Voices in neuem Format und mit einer Auflage von 5000 Stück. Auf 32 Seiten informierte das vierteljährlich erscheinende Magazin über aktuelle Ereignisse und Entwicklungen, Forschungsergebnisse und Konzepte bewährter Praktiken in den Mitgliedstaaten.

## EUMC News

Die EUMC News, das Mitteilungsblatt der EUMC, wurde im Februar 2001 herausgebracht, um Informationen und Nachrichten über Initiativen seitens der EUMC schnell und punktgenau zu veröffentlichen. Es werden ebenfalls Informationen über Entwicklungen im Bereich Diskriminierung, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auf europäischer Ebene und innerhalb der 15 EU-Mitgliedstaaten geboten. Das Mitteilungsblatt erreicht 4000 Leser.

### 1.7.5 Website

2001 liefert die EUMC mit ihrer Website grundlegende Informationen über die Beobachtungsstelle, ihre Arbeit und Ergebnisse. Diese hat sich auch für eine schnelle Informationsverbreitung und Auffindungshilfe für diese Informationen als hilfreich erwiesen. Im zweiten Halbjahr 2001 hat die EUMC ihre online bereitgestellte Informationsmenge verdoppelt. Diese wurden auf Englisch und immer häufiger mit französischen und deutschen Übersetzungen zur Verfügung gestellt. In einigen Fällen wurden die Informationen auch in anderen Amtssprachen bereitgestellt.

Zur besseren Handhabung dieser Mengen an neuen Informationen wird den Besuchern auf der Website der EUMC ein Werkzeug bereitgestellt, mit dem sie bei minimalem Zeitaufwand die letzten Informationen erkennen und ausfindig machen können. Die „last update page“ (<http://eumc.eu.int/general/lastupdate.htm>) bietet eine chronologische Liste mit allen Informationen, die in die Website eingestellt worden sind. Ein Link zu spezifischen Informationen bietet einen sofortigen Zugriff ohne Umwege.

Die Website verzeichnete im Januar täglich einen Durchschnitt von 233 Besuchern (4096 Treffer). Insgesamt kamen 2001 109.289 Besucher auf die EUMC-Website (1.780.476 Treffer) gegenüber 70.998 Besucher (1.011.914 Treffer) im Jahre 2000.

## 2 INFORMATIONEN ZU PERSONAL UND ORGANISATION DER EUMC

### 2.1 AKTIVITÄTEN VON VERWALTUNGSRAT UND EXEKUTIVAUSSCHUSS

#### 2.1.1 Sitzungen

##### Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat trat im Jahr 2001 dreimal zusammen. Die Hauptergebnisse lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

**9. Sitzung im März:** Mit Beginn ihres neuen Mandats (2001-2003) wählten die Mitglieder des Verwaltungsrats den Vorsitzenden, den stellvertretenden Vorsitzenden des Verwaltungsrats und die Mitglieder des Exekutivausschusses.

Die Mitglieder sprachen sich einmütig dafür aus, den ersten Vorsitzenden des Verwaltungsrats, Herrn Jean Kahn, für seine Errungenschaften und seine selbstlose und idealistische Arbeit für ein Europa ethnischer, kultureller und religiöser Vielfalt zu ehren.

Der Verwaltungsrat nahm das Arbeitsprogramm 2001 an und betonte, dass die Zusammenarbeit zwischen der EUMC und der ECRI (Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz) künftig verstärkt werden sollte.

**10. Sitzung im Juni:** Der Verwaltungsrat setzte eine Arbeitsgruppe ein, deren Aufgabe die Ausarbeitung eines Konzepts für den „Jean-Kahn-Preis“, eine Auszeichnung für einen außergewöhnlichen Beitrag zur Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus, ist.

Das Sekretariat teilte dem Verwaltungsrat mit, dass die 15 nationalen Anlaufstellen des RAXEN-Netzwerks in den EU-Mitgliedstaaten eingerichtet wurden. Ihre Koordinatoren trafen sich erstmals am 25. und 26. Juni, um den Rahmen für die künftige Arbeit der Datenerhebung in vier vorrangigen Bereichen (Ausbildung, Beschäftigung, Gesetzgebung und Gewalt) zu erörtern.

**11. Sitzung im November:** Der Verwaltungsrat nahm den Jahresbericht 2000 an. Der Vorsitzende, der an der „Weltkonferenz der Vereinten Nationen gegen Rassismus“ in Durban teilnahm, informierte den Verwaltungsrat, dass der aus der Konferenz hervorgehende Schlüsselfaktor die Entwicklung nationaler Aktionspläne sei. Die Vereinten Nationen sahen außerdem die Einrichtung einer Antidiskriminierungseinheit innerhalb des Büros des Hochkommissars für Menschenrechte der Vereinten Nationen vor.

Die EUMC lud zwei Vertreter des ENAR (Europäisches Netzwerk gegen Rassismus) ein, die die Arbeit ihrer Organisation vorstellten.

## Exekutivausschuss

Der Exekutivausschuss trat im Jahr 2001 fünfmal zusammen (davon waren zwei Sitzungen der Vorbereitung der nachfolgenden Sitzungen des Verwaltungsrats gewidmet). Die Hauptergebnisse lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

**11. Sitzung im Januar:** Hauptdiskussionspunkte waren das dem Verwaltungsrat zwecks Genehmigung vorzulegende Arbeitsprogramm 2001, der Vorentwurf des Haushaltsplans für 2002 und die Absichtserklärung zwischen der EUMC und der Europäischen Kommission.

**12. Sitzung im April:** Der Exekutivausschuss erörterte die Umsetzung des Arbeitsprogramms und die Teilnahme der Vertreter der EUMC an der „Weltkonferenz der Vereinten Nationen gegen Rassismus“ in Durban.

**13. Sitzung im Juni:** Die halbtägige Sitzung war der Vorbereitung der 10. Sitzung des Verwaltungsrats gewidmet.

**14. Sitzung im September:** Der Exekutivausschuss erörterte den ersten von der EUMC veröffentlichten Bericht über antiislamische Reaktionen in der Europäischen Union nach den Terroranschlägen gegen die USA („Anti-Islamic reactions within the EU after the acts of terror against the USA“). Die Mitglieder prüften gründlich den Jahresbericht 2000, der bis zum Jahresende veröffentlicht werden soll, und den Entwurf des Arbeitsprogramms 2002.

**15. Sitzung im November:** Die halbtägige Sitzung war der Vorbereitung der 11. Sitzung des Verwaltungsrats gewidmet.

## 2.1.2 Mitglieder von Verwaltungsrat und Exekutivausschuss

### Verwaltungsrat

- Der Verwaltungsrat trifft die für die Tätigkeit des EUMC notwendigen Entscheidungen.
- Insbesondere muss er:
- das jährliche Arbeitsprogramm der EUMC festlegen,
- den Jahresbericht der EUMC und dessen Schlussfolgerungen und Stellungnahmen verabschieden,
- den Direktor der EUMC ernennen,
- den Entwurf und die endgültige Fassung des Haushalts verabschieden,
- den Jahresabschluss der EUMC genehmigen und dem Direktor Entlastung erteilen.

Im Jahr 2001 sah die Zusammensetzung des Verwaltungsrats folgendermaßen aus:

	Mitglied	Stellvertreter
Belgien	Johan LEMAN	Keine Ernennung 2001
Dänemark	Ole ESPERSEN	Morten KJAERUM
Deutschland	Joachim GAUCK	Barbara JOHN
Griechenland	Petros STANGOS	Perikles PANGALOS
Spanien	Juan de Dios RAMÍREZ-HEREDIA	Joaquín ALVAREZ DE TOLEDO
Frankreich	Guy BRAIBANT	Martine VALDES-BOULOUQUE
Irland	Seamus CULLIMORE	Anastasia CRICKLEY
Italien	Francesco MARGIOTTA BROGLIO	Diego UNGARO
Luxemburg	Victor WEITZEL	Keine Ernennung 2001
Niederlande	Ed VAN THIJN	Paul B. CLITEUR
Österreich	Stefan KARNER	Peter J. SCHEER
Portugal	Francisca Eugénia DA SILVA DIAS VAN DUNEM	Carlos Manuel SOARES MIGUEL
Finnland	Kaarina SUONIO	Tom SANDLUND
Schweden	Heléne LÖÖW	Agneta LINDELÖF
Vereinigtes Königreich	Robert PURKISS	David WEAVER / Naina PATEL
Europäisches Parlament	Ludwig STEINER	Michèle LINDEPERG
Europarat	Joseph VOYAME	Jenö KALTENBACH
Europäische Kommission	Fay DEVONIC	Adam TYSON

## Exekutivausschuss

Der Exekutivausschuss besteht aus dem Vorsitzenden und dem stellvertretenden Vorsitzenden des Verwaltungsrates sowie maximal drei weiteren Mitgliedern des Verwaltungsrates, wobei der Vertreter des Europarates und der Vertreter der Europäischen Kommission Mitglieder von Amts wegen sind. Das dritte Mitglied wird vom Verwaltungsrat gewählt.

Der Exekutivausschuss leitet und überwacht die Arbeit der EUMC und bereitet zusammen mit dem Direktor der EUMC die Sitzungen des Verwaltungsrats vor.

Ferner nimmt er alle Aufgaben wahr, die ihm vom Verwaltungsrat gemäß dessen Geschäftsordnung übertragen werden.

Im Jahr 2000 sah die Zusammensetzung des Ausschusses folgendermaßen aus:

Stellung	Name
Vorsitz	Robert PURKISS
Stellvertretender Vorsitz	Petros STANGOS
Mitglied	Helene LÖÖW
Mitglied	Fay DEVONIC
Mitglied	Joseph VOYAME

### 2.1.3 Informationen über das Personal

#### Verwaltungsinformationen

Die Regelung für den Vergabebeirat (Advisory Committee on Procurements and Contracts, ACPC) der EUMC wurde zum zweitenmal geändert. Der ACPC ist ein internes Kontrollorgan für Verfahren im Vorfeld der Vergabe von Projekten oder Dienstleistungen im Wert von mehr als 46 000 EUR. Der Beirat hat seinen zweiten Jahresbericht erstellt. Demnach trat er im Jahr 2001 6mal zusammen, um seine Stellungnahme zur Vergabe von Aufträgen der EUMC abzugeben.

Die Geschäftsordnung wurde überarbeitet, so dass sie nunmehr übersichtlicher und benutzerfreundlicher ist.

Der im Jahr 2000 gebildete Disziplinarausschuss trat im Jahr 2001 einmal zusammen.

Ende 2001 beschloss der Direktor, eine Strategieguppe innerhalb der EUMC zu bilden, die Anfang 2002 eingerichtet werden soll.

Am 10. Mai 2001 wurde das Sitzabkommen zwischen der EUMC und der Republik Österreich veröffentlicht.

## Personal

Das Jahr 2001 war ein Jahr der Konsolidierung. Nur eine Stelle wurde veröffentlicht und besetzt.

Ende 2001 wurden 24 von insgesamt 25 Stellen besetzt. Ein abgeordneter nationaler Sachverständiger war mit der Evaluierung befasst.

*Einstellung von Personal (Anzahl der Bediensteten auf Zeit)*

<b>Jahr</b>	<b>1999</b>		<b>2000</b>		<b>2001</b>	
<b>Monat</b>	<i>Juni</i>	<i>Dezember</i>	<i>Juni</i>	<i>Dezember</i>	<i>Juni</i>	<i>Dezember</i>
<b>A</b>	2	5	7	9	9	9
<b>B</b>	1	5	5	8	8	9
<b>C</b>	1	3	5	6	6	6
<b>D</b>		1	1	1	1	1
<b>Gesamt</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>25</b>

Praktisch drei Viertel der Mitarbeiter der Laufbahngruppe A können per Ende 2001 als direkt für die Erreichung der Ziele der Beobachtungsstelle eingesetzt betrachtet werden.

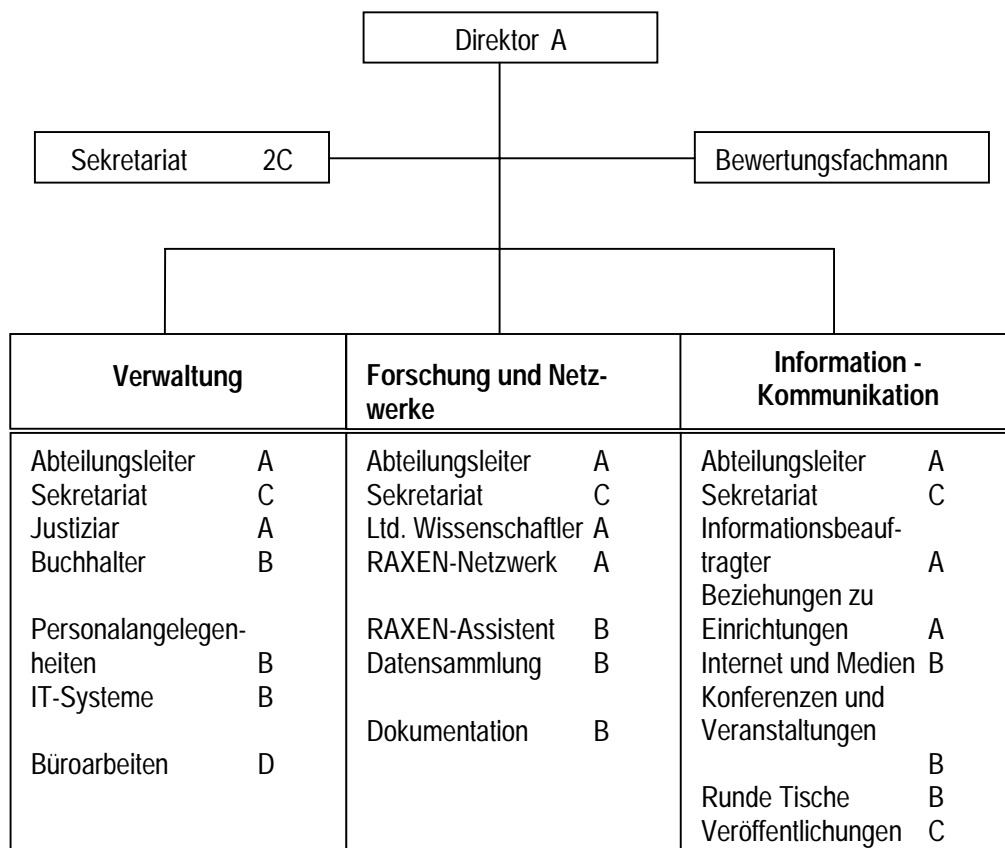
Nimmt man alle Laufbahngruppen zusammen, lassen sich 55 % des EUMC-Personals als operative Mitarbeiter und 45 % als technische Mitarbeiter (Verwaltung und Sekretariatsarbeiten) ansehen.



### 2.1.4 Interne Organisation

Ende des Jahres 2001 war die Beobachtungsstelle in drei Abteilungen wie folgt organisiert:

#### Organigramm



## 2.1.5 Haushalt- und Finanzangelegenheiten

Der ordentliche Haushalt für das Haushaltsjahr 2001 belief sich auf 5 300 000 €:

- 42,2 % für operationelle Tätigkeiten (34,6 % im Jahr 2000)
- 16,3 % für Sachausgaben, Gebäude, Material (23 % im Jahr 2000)
- 41,5 % für Personal im aktiven Dienst (42,4 % im Jahr 2000)

Die Mittelübertragungen wurden innerhalb derselben Titel vorgenommen, abgesehen von einer, die dem Verwaltungsrat im Juni 2001 zwecks Genehmigung vorgelegt wurde.

Tabelle 1 – Verteilung nach Titeln und Mittelübertragungen für 2001 und 2000

€	Haushalt 2001	Übertrag 2001	Haushalt 2000	Übertrag 2000
Titel 1	2 200 000	0	2 078 200	0
Titel 2	950 000	-87 008	1 129 800	0
Titel 3	2 150 000	+87 008	1 692 000	0
<b>Haushalt gesamt</b>	<b>5 300 000</b>	<b>0</b>	<b>4 900 000</b>	<b>0</b>

Die Einnahmen und Ausgaben stellen sich folgendermaßen dar:

### A/ Einnahmen

Der Haushaltsplan für 2001 wurde durch einen Zuschuss der Europäischen Gemeinschaft bestritten. Die Beobachtungsstelle erhielt darüber hinaus eine finanzielle Unterstützung von den österreichischen Behörden, die der Erstattung von 50 % der Kosten der Nettomiete entsprach: 71 755 € für den Betrachtungszeitraum. Die Bankzinsen beliefen sich auf 45 649 €.

### B/ Ausgaben

#### 1/ Titel 1: Personal

In dem von der Haushaltsbehörde gebilligten Stellenplan waren 26 Stellen für ständige Bedienstete enthalten. Im Dezember 2001 besaßen 24 Bedienstete auf Zeit einen Vertrag mit der Beobachtungsstelle. Jährlich waren durchschnittlich 23,4 Mitarbeiter anwesend (21,3 im Jahr 2000). Ein Bediensteter trat seinen Dienst im November an, nachdem ein anderer die Beobachtungsstelle im April verlassen hatte.



Tabelle 2 – Einstellung des Personals

Jahr Monat	1998		1999		2000		2001											
	6	12	6	12	6	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A	-	2	2	5	7	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
B	-	1	1	5	5	8	8	8	8	7	7	7	7	7	7	7	8	8
C	-		1	3	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
D	-			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Auf Zeit	-	3	4	14	18	24	24	24	24	23	23	23	23	23	23	23	24	24
Hilfs C	-			3,5	3,5	1	1	1										
Nat Sach					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Zeitar- beit C		3	4	2	-	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2
<b>Gesamt</b>	-	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>19,5</b>	<b>22,5</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>27</b>

## 2/ Titel 2: Betrieb

Durch sehr begrenzte Umgestaltungen in den Räumlichkeiten wurden die Ausgaben für diesen Titel im Jahr 2001 im Vergleich zum vorherigen Haushaltsjahr drastisch gesenkt (-25,6 %).

Nur drei Haushaltsposten überstiegen 0,1 Mio. €: Mieten, Sicherheitsüberwachung, DV-Ausstattung. Aufgrund einiger Schwierigkeiten bei dem Versuch, sich in einen Rahmenvertrag der Kommission einzusteigen, musste die Anschaffung eines Teils der Ausstattung verschoben werden.

## 3/ Titel 3: Operationelle Tätigkeiten

Im Jahr 2001 war ein erheblicher Anstieg in den Sachausgaben zu verzeichnen (+43 % gegenüber 2000): 50 % betrafen die nationalen Anlaufstellen des RAXEN-Netzwerks, von denen alle 15 dieses Jahr voll einsatzfähig sind. Der zweitwichtigste Posten (hinsichtlich der Ausgaben) bezog sich auf die Einrichtung des Dokumentationszentrums, das inzwischen mit den neuesten Hilfsmitteln seine Tätigkeit aufgenommen hat. Indem sie den Schwerpunkt auf eine begrenzte Anzahl von obersten Prioritäten setzte, reduzierte die Beobachtungsstelle die Zahl der neuen Projekte, um Ressourcen für das neue Material, das im Rahmen der im Jahr 2000 begonnenen Projekten eingegangen ist, zur Verfügung stellen zu können.

<b>Tabelle 3 - Bilanz per 31. Dezember 2001 und 31. Dezember 2000</b>					
<i>(1000 EUR)</i>					
<b>Aktiva</b>	<b>2001</b>	<b>2000</b>	<b>Passiva</b>	<b>2001</b>	<b>2000</b>
<b>Anlagevermögen</b>			<b>Anlagekapital</b>		
Anlagevermögen	385	325	Eigenkapital	385	325
			Jahressaldo	-8	179
<b>Zwischensumme</b>	<b>385</b>	<b>325</b>	<b>Zwischensumme</b>	<b>377</b>	<b>504</b>
<b>Umlaufvermögen</b>			<b>Laufende Verbindlichkeiten</b>		
Gehaltsvorschüsse und von Vergütungen abzuziehende Beträge	3	10			
Anrechenbare MwSt.	454	456	Automatische Mittelübertragung		27
Sonstige Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	2	119	Nichtautomatische Mittelübertragung	1400	807
			Sonstige Gläubiger	318	158
<b>Zwischensumme</b>	<b>459</b>	<b>585</b>	MwSt./Sonstige Steuern	488	563
			<b>Zwischensumme</b>	<b>2206</b>	<b>1555</b>
<b>Konten der Vermögensübersicht</b>			<b>Übergangskonten</b>		
Bankkonto/en	2030	1179	Wiederverwendung	291	30
<b>Zwischensumme</b>	<b>2030</b>	<b>1179</b>	<b>Zwischensumme</b>	<b>291</b>	<b>30</b>
<b>Aktiva gesamt</b>	<b>2874</b>	<b>2089</b>	<b>Passiva gesamt</b>	<b>2874</b>	<b>2089</b>
<i>Quelle: Erstellt vom Rechnungshof auf der Basis von Daten der Beobachtungsstelle</i>					

Der Stand der Ausführung des Haushaltsplans und des Jahresabschlusses ist wie folgt:

**Tabelle 4 - Ausführung des Haushaltsplanes für das Haushaltsjahr 2001 - EUMC Wien**

(Mio. EUR)

		Mittel	Mittelbindung	Zahlungen	%	Übertrag	Verfallene Mittel	%
<b>Titel</b>		(a)	(b)	(c)	(d=c/b)	(f)	(g=a-c-f)	(h=g/a)
<b>I-Personal</b>	Haushalt 2001	2,2	2,1	2,1	100%	0,1	0,0	0%
	Übertrag 2000	0,1	0,1	0,1	100%		0,0	0%
	Gesamt	2,3	2,2	2,2	100%	0,1	0,0	0%
<b>II-Verwaltung</b>	Haushalt2001	0,9	0,8	0,7	88%	0,1	0,1	11%
	Übertrag 2000	0,1	0,1	0,1	100%		0,0	0%
	Gesamt	1,0	0,9	0,8	89%	0,1	0,1	10%
<b>III-Operationelle Tätigkeiten</b>	Haushalt2001	2,2	2,2	1,0	45%	1,2	0,0	0%
	Übertrag 2000	0,6	0,6	0,6	100%		0,0	0%
	Gesamt	2,8	2,8	1,6	57%	1,2	0,0	0%
<b>X-Rückstellungen</b>								
<b>Gesamt</b>	Haushalt 2001	5,3	5,1	3,8	75%	1,4	0,1	2%
	Übertrag 2000	0,8	0,8	0,8	100%		0,0	0%
	Gesamt	6,1	5,9	4,6	78%	1,4	0,1	2%

**Tabelle 5 - EUMC - Einnahmen und Ausgaben für die Haushaltsjahre 2001 und 2000***(1000 EUR)*

	2001	2000
<b>Einnahmen</b>		
Zuschuss der Kommission	5 000	4 250
Verschiedene Einnahmen (Bankzinsen)	46	61
<b>Einnahmen gesamt</b>	<b>5 046</b>	<b>4 311</b>
<b>Ausgaben</b>		
<i><b>Personal - Titel I des Haushaltsplans</b></i>		
Zahlungen	2 072	1 935
Mittelübertrag	67	84
<i><b>Verwaltung - Titel II des Haushaltsplans</b></i>		
Zahlungen	662	987
Mittelübertrag	151	106
<i><b>Sachausgaben - Titel III des Haushaltsplans</b></i>		
Zahlungen	990	898
Mittelübertrag	1 181	643
<b>Ausgaben gesamt</b>	<b>5 123</b>	<b>4 653</b>
<b>Ist-Leistung des Haushaltsjahres</b>	<b>-77</b>	<b>-342</b>
Ist-Leistungsübertrag aus dem vorherigen Haushaltsjahr	179	737
Übertragene, verfallene Mittel	75	310
Wiederverwendung, verfallen	0	5
Rückzahlung an die Kommission	-174	-533
Wechselkursdifferenzen/Sondergebühren	-11	2
<b>Saldo des Haushaltsjahres</b>	<b>-8</b>	<b>179</b>

Quelle: Erstellt vom Rechnungshof auf der Basis von Daten der Beobachtungsstelle

Das Jahr 2001 kann als Übergangsperiode für Konsolidierungen betrachtet werden: die Strukturierung der Aktivitäten, Aufgaben und Methoden. Durch die Konzentration auf Kernfragen war die Beobachtungsstelle in der Lage, sich auf die künftigen Entwicklungen vorzubereiten. Aufgrund der dezentralisierten Haushaltsführung waren die Mitarbeiter sehr stark in die Durchführung der Tätigkeiten einbezogen. In Verbindung mit soliden Verfahren und interner Kontrolle hat dies die Beobachtungsstelle in die Lage versetzt, in die kommenden Haushaltsjahre zu investieren.