

# **Vielfalt und Gleichheit für Europa**

**Jahresbericht 2001  
Zusammenfassung**

**DE**

<b>Vorwort</b>	<b>2</b>
<b>I Die Lage in den Mitgliedstaaten IM JAHR 2001</b>	<b>3</b>
I.1 Rassismus und Fremdenfeindlichkeit aus einer umfassenderen Perspektive	3
I.2 Migranten, Minderheiten und Drittstaatsangehörige im Beschäftigungsbereich	4
I.3 Diskriminierende Handlungen auf dem Arbeitsmarkt/im Beschäftigungsbereich	6
I.4 Antidiskriminierung, Integration und andere bewährte Praktiken für Vielfalt im Beschäftigungsbereich	7
<b>II WICHTIGE EINSATZSPEZIFISCHE TÄTIGKEITEN DER EUMC</b>	<b>8</b>
II.1 RAXEN	8
II.2 Runde Tische	10
II.3 Forschungsprojekte der EUMC	11
II.4 EUMC-Workshops	12
II.5 Zusammenarbeit mit EU-Institutionen und anderen internationalen Organisationen	12
II.6 Information, Öffentlichkeitsarbeit und Medien	15
II.7 Teilnahme an Konferenzen	15
II.8 Sonstige Veröffentlichungen	16
II.9 Website	16
II.10 Verwaltungsrat und Exekutivausschuss	17
II.11 Informationen über das Personal	18

## VORWORT

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.

Neben der Situation auf dem Arbeitsmarkt hat die EUMC Akte von rassistisch motivierter Gewalt und Missbrauch nach den Anschlägen des 11. September sorgfältig beobachtet. 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 ethnischen und religiösen Gruppen herzustellen. Wir arbeiten an einem wahrhaft integrierten und geeinten Europa.

Die EUMC kann ihre Aufgaben nur dank des unermüdlichen Engagements ihrer 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.

Bob Purkiss  
Vorsitzender des Verwaltungsrates der EUMC

Beate Winkler  
Direktorin der EUMC

## I DIE LAGE IN DEN MITGLIEDSTAATEN IM JAHR 2001

### I.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 aufnehmenden Ländern.

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 im 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*).

## **I.2 Migranten, Minderheiten und Drittstaatsangehörige im Beschäftigungsbereich**

### **MULTINATIONALE ARBEITSKRÄFTE IN DER EU**

Die Zusammensetzung der Arbeitskräfte im Beschäftigungsbereich in der Europäischen Union weist 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, den Niederlanden und Österreich. Eine andere Einwanderergruppe, die in großer Zahl in verschiedenen Mitgliedstaaten vorkommt, sind frühere Jugoslawen, besonders in Dänemark, Deutschland, Italien, Luxemburg, Österreich und Schweden. Andere Gruppen kommen in einzelnen EU-Mitgliedstaaten in großer Zahl vor, z. B. Albaner in Griechenland und Italien, Iraner in Schweden und Russen und Esten in Finnland.

### **BESCHÄFTIGUNGSUNTERSCHIEDE**

Berichte aus den 15 EU-Mitgliedstaaten zeigen, dass es bei der Beschäftigung eine ethnische 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.

Außerdem gibt es einen wachsenden Wettbewerb im Bereich der gering qualifizierten und saisonalen Arbeitsplätze unter den Migrantengruppen in der EU und Neuankömmlingen 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 in 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 und 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).

Gleichzeitig 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 partizipieren Frauen aus Surinam sogar stärker 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 sehr viele 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 illegaler Arbeiter kam.

### **SELBSTSTÄNDIGKEIT**

Es gibt einige ermutigende Zeichen für einen sozialen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt in Zusammenhang mit dem Unternehmertum. Der Prozentsatz Selbstständiger ist beim Bevölkerungsdurchschnitt höher als bei Migrantengruppen 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 Migranten 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.

### **I.3 Diskriminierende Handlungen auf dem Arbeitsmarkt/im Beschäftigungsbereich**

#### **BESCHWERDEN ÜBER RASSISTISCHE ODER AUF GRUND DER ETHNISCHEN HERKUNFT MOTIVIERTE 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 Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, 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 AUS GRÜNDEN DER RASSE ODER 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, die von ungleicher Bezahlung und Ungleichbehandlung beim Einstellungsverfahren bis hin zu Belästigungen am Arbeitsplatz reichen. Die Prozesse enden häufig in einem Vergleichsverfahren zwischen den Parteien. In Schweden befasste sich der Bürgerbeauftragte 2001 mit 262 Fällen, von denen 32 per Schlichtung beigelegt wurden.

### **I.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 der Europäischen Union 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**

Viele Initiativen für eine bessere Integration von Migranten und Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt und im Beschäftigungsbereich, die der Vielfalt zugute kommen, wurden 2001 aufgelegt. 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

---

<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.



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, und 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 Bewerber 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. 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 abzielen, 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.

## **II WICHTIGE EINSATZSPEZIFISCHE TÄTIGKEITEN DER EUMC**

### **II.1 RAXEN**

2001 hat die EUMC den Aufbau des RAXEN-Netzwerks unter Einschluss von 15 nationalen Anlaufstellen abgeschlossen, wobei jeweils eine pro Mitgliedstaat vorhanden ist. Die nationalen Anlaufstellen sind die Zugangspunkte für die EUMC bezüglich der Datenerfassung und Erstellung analytischer Berichte auf nationaler Ebene. Sie sollen ein nationales Informationsnetzwerk aufbauen, zu dem auch die Zusammenarbeit mit den Hauptakteuren – staatliche Institutionen, NRO, Forschungseinrichtungen, Fachgremien und Sozialpartner – in diesem Bereich gehört. Somit sind die nationalen Anlaufstellen die nationalen Kontaktpunkte für die Datenerfassung.

Nach der Ausschreibung erhielt die EUMC 21 Bewerbungen aus allen Mitgliedstaaten. Ein Auswahl Ausschuss 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. 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. Das Verzeichnis der ausgewählten nationalen Anlaufstellen ist auf der Website unter folgender Adresse zu finden: <http://eumc.eu.int/projects/raxen/nfp.htm>

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) der Bestandsaufnahme. Der Zweck der **Datenerfassung** besteht in der Identifizierung der Schlüsselaspekte von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung und ihrer Entwicklungstrends. 2001 konzentrierte sich die Datenerfassung auf vier vorrangige Gebiete: rassistisch motivierte Gewalt, Änderungen in der Gesetzgebung, Diskriminierung in Beschäftigung und Ausbildung. Die EUMC erhielt die Ergebnisse der Datenerfassung bis Ende 2001.

Neben der Datenerfassung wurde in den acht Ländern eine **Bestandsaufnahme** vorgenommen. Ihr besteht in der Identifizierung und Dokumentierung von bekannten Institutionen, dem Ort und der Personen, die dieses Wissen haben, und der Aktivitäten, die zur 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, ihre Datenarchive und Veröffentlichungen in allen EU-Ländern.

Die Ergebnisse der Bestandsaufnahme in den 15 Mitgliedstaaten, die der EUMC bis Ende 2001 zugestellt worden sind, sind auf der Website der EUMC abrufbar, 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>. Alle bisher erfassten Daten und Ergebnisse der Bestandsaufnahme sind nun ebenfalls auf der Website <http://www.raxen.eumc.eu.int> zu finden. Im Jahr 2002 wurde eine benutzerfreundlichere Suchmaschine eingeführt.

## **SOFORTREAKTION AUF ISLAMFEINDLICHKEIT IN DER EU**

Nach den terroristischen Anschlägen des 11. September 2001 in den USA hat die EUMC die Nationalen Anlaufstellen 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.

Überdies wurden die nationalen Anlaufstellen sind gebeten , 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 veröffentlicht worden.

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

## II.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. 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 Rassendiskriminierung gemäß Artikel 13 EG-Vertrag und deren Durchführungsprozess, die Charta der politischen Parteien gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit.
- ein Workshop für runde Tische zu Schlüsselfragen „Interkulturelle Kompetenz“ vom 26.-27. April 2001 in Wien. 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.
- Der erste bilaterale runde Tisch der EU-Mitgliedstaaten wurde am 11. Juni 2001 in Freiburg, Deutschland, im Rahmen des 77. Deutsch-Französischen Gipfeltreffens der Staatsoberhäupter einberufen. Führende Vertreter von Regierungen, NRO, Fachgremien, Sozialpartnern, Hochschulkreisen, Organisationen 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, Bekämpfung der Diskriminierung.

Im Jahr 2001 fanden in elf Mitgliedstaaten nationale Gespräche am runden Tisch statt: Belgien (mehrmals pro Jahr), Dänemark („Baton-Konferenz“ mit mehr als 900 Teilnehmern), Deutschland (zwei Sitzungen), Griechenland, Frankreich (monatliche Sitzungen), Irland, Niederlande, Österreich, Portugal, Finnland und Vereinigtes Königreich (zwei Sitzungen).

Während der nationalen Gespräche am runden Tisch wurden ziemlich unterschiedliche Fragen erörtert: die Registrierung fremdenfeindlicher Gewalt und rassistisch motivierter Vorfälle, anti-muslimische Reaktionen nach den Terroranschlägen, Rassismus in den Medien, Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, lokale Traditionen von Integration und Toleranz, neue Integrationspolitiken, Immigrations- und Asylpolitiken und der

gesellschaftliche Zusammenhalt, Umsetzung der gemeinschaftlichen Anti-Diskriminierungsgesetzgebung und die Weiterverfolgung der Weltkonferenz über Rassismus.

## **II.3 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 die Ergebnisse der EUROBAROMETER-Erhebung von Mai 2000 veröffentlicht und 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.

### **EUROBAROMETER-ERHEBUNG 2000**

EUROBAROMETER ist ein Standardinstrument der Europäischen Kommission zur regelmäßigen Befragung der europäischen Bürger. Die EUMC ergänzte die Standardversion durch eine Reihe von Fragen über Einstellungen gegenüber Minderheitengruppen in der EU. Die Ergebnisse der Meinungsumfrage beruhen auf 16 000 persönlichen Gesprächen (jedes dauerte ca. eine Stunde) mit Bürgern aus allen Mitgliedstaaten. Der vollständige Bericht und eine besondere Untersuchung der Lage in West- und Ostdeutschland sind auf der Website der EUMC veröffentlicht worden: <http://eumc.eu.int/publications/index.htm>.

### **DIE ERFAHRUNGEN VON MIGRANTEN MIT RASSISMUS UND DISKRIMINIERUNG**

Das Projekt hat eine doppelte Zielsetzung. Erstens 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. Im Jahr 2001 wurden die ersten beiden Studien, eine in Italien und eine in den Niederlanden, eingeleitet.

### **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 beschrieben und analysiert werden. Darüber hinaus werden Beispiele für staatliche Initiativen zur Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung in ländlichen Gebieten genannt.

### **INTERKULTURELLES KOMPETENZTRAINING**

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.

## **II.4 EUMC-Workshops**

Durch die Veranstaltung 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. Protokolle und Informationen über die Workshops stehen auf der EUMC-Website (<http://eumc.eu.int>) bereit.

## **II.5 Zusammenarbeit mit EU-Institutionen und anderen internationalen Organisationen**

### **ZUSAMMENARBEIT MIT DEN EU-INSTITUTIONEN**

#### **Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission**

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 zeitnahe 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. Im Nachgang der GV wurden verschiedene Treffen während des Jahres abgehalten. Die betreffenden GD waren im wesentlichen die GD Beschäftigung und Soziales, Justiz und Inneres, Bildung und Kultur, Forschung, Erweiterung und Außenbeziehungen.

Auf Einladung der Europäischen Kommission nahm die EUMC außerdem an den folgenden Aktivitäten teil:

- an einer öffentlichen Sitzung über die Mitteilung der Kommission an den Rat über die Schaffung einer sichereren Informationsgesellschaft (KOM 890/2000),
- an einem Workshop der Kommission über die Zukunft des EU-Aktionsplans „Sicherheit im Internet“,
- an zwei Sitzungen des Programmausschusses für das Gemeinschaftsaktionsprogramm zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit,
- an der dienststellenübergreifenden Gruppe „Rassismusbekämpfung als Querschnittsaufgabe“,
- an der vorbereitenden Sitzung für die Weltkonferenz gegen Rassismus,
- an einer von der GD Erweiterung organisierten Zusammenkunft der Kontaktstellen für Roma-Fragen,
- an einer Reihe von Konferenzen, 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“,
- bei einem Beitrag zu einem Kommissionsvorschlag für eine Rahmenentscheidung zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit und Beisteuerung von fachlichem Rat an den Ausschuss des Europäischen Parlamentes, der den vorgenannten Vorschlag bearbeitet.

## **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 anderen 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 besuchten die EUMC in Wien als Bestandteil der Erstellung eines Berichtsentwurfes über die Aktivitäten der EUMC. Seitdem hat sich die Zusammenarbeit mit dem Ausschuss der Regionen vertieft. 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 werden sollen. 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 helfen, ein Diskussionsforum für Gebiete wie die Vergleichbarkeit von Daten bereitstellen, zur Verbesserung des gegenseitigen Austauschs bewährter Praktiken zwischen den Mitgliedstaaten und der Bearbeitung von Anfragen beitragen und die allgemeine Informationskoordinierung und den Informationsaustausch während des Erstellungsprozesses des Jahresberichts der EUMC verbessern. Die EUMC hatte bis zum Ende des Jahres die Ernennungen seitens der EU-Regierungen erhalten und das erste Treffen der Verbindungsbeamten der Regierungen Anfang 2002 ausgerichtet.

## **ZUSAMMENARBEIT MIT ANDEREN INTERNATIONALEN ORGANISATIONEN**

### **Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) des Europarates**

Die EUMC und die ECRI 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 Operationsbereich des Europarates unter besonderer Hervorhebung der EU der Fünfzehn und der Beitrittskandidaten und kommender Projekte.

Zu den Hauptaktivitäten im Rahmen einer intensivierten Zusammenarbeit bestimmt worden sind, gehören Veranstaltungen von runden Tischen durch die EUMC/ECRI, die Beteiligung der ECRI an den runden Tischen der EUMC und die Teilnahme der EUMC an runden Tischen, die von der ECRI insbesondere in den Kandidatenländern veranstaltet werden; sowie 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 zum Thema der Charta der politischen Parteien für eine nicht-rassistische Gesellschaft in Griechenland organisiert.

Das gemeinsame Projekt für Roma-Frauen und deren 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, in Gang zu setzen.

Die EUMC hat auch an dem Frühjahrstreffen der Fachgruppe zu Roma/Sinti 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 teilgenommen. Die Rolle der EUMC bestand darin, der Europäischen Union und ihren Mitgliedstaaten während der Verhandlungen fachliche Unterstützung auf den Gebieten, auf denen sie tätig ist, bereitzustellen. Die EUMC hat die folgenden Gebiete, auf denen ein besonderer Schwerpunkt liegt, hervorgehoben – den Bedarf an einer verbesserten Datenerfassung, eine verstärkte regionale Zusammenarbeit, die Einrichtung von institutionellen Mechanismen zur Überwachung von Rassismus und eine bessere Koordinierung zwischen den internationalen Organisationen zur Gewährleistung, dass Rassismus und seine aktuellen Erscheinungsbilder wirksam bekämpft werden.

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

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

## **II.6 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. 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), über eine gemeinsame Veröffentlichung zur „Finanzierung von Minderheiten und kultureller Vielfalt in Europa“ zusammen mit dem European Foundation Centre (Stockholm) und über den Jahresberichts 2000 (in Brüssel und Wien). Zusätzlich hat die EUMC im Jahr 2001 16 Presseverlautbarungen 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 in Europa bezüglich Rassismus und Fremdenfeindlichkeit und der Toleranz gegenüber Minderheiten und Migranten.

## **II.7 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. Beispielsweise 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 CiviEurope 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. Auch besuchten 840 Gäste aus politischen Parteien, Behörden, Universitäten, internationalen Institutionen und Schulen die EUMC in Wien, um Informationen über die Zielsetzungen und Aktivitäten der Beobachtungsstelle einzuholen.



## II.8 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 (Ausgabe 1 und 2) (Antiislamische Reaktionen innerhalb der EU nach dem 11. September 2001)
- 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.

## II.9 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 wurde 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 neuesten 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 Zugriffe). Insgesamt kamen 2001 109.289 Besucher auf die EUMC-Website (1.780.476 Zugriffe) gegenüber 70.998 Besuchern (1.011.914 Zugriffe) im Jahre 2000.

## II.10 Verwaltungsrat und Exekutivausschuss

Der Verwaltungsrat trifft Entscheidungen über die Aktivitäten der EUMC und ihren Jahreshaushalt. Er ist außerdem für die Verbreitung des Jahresberichts sowie seiner Schlussfolgerungen und Expertenmeinungen zuständig. Der Verwaltungsrat besteht aus 18 Mitgliedern: unabhängigen Personen, die von jedem EU-Mitgliedstaat ernannt werden, und jeweils einem Vertreter des Europäischen Parlaments, des Europarats und der Europäischen Kommission. Jedes Mitglied hat einen in ähnlicher Weise ernannten Stellvertreter. Der Verwaltungsrat trat im Jahr 2001 dreimal zusammen. Er setzte sich wie folgt zusammen:

	<b>Mitglied</b>	<b>Stellvertreter</b>
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

Der Exekutivausschuss besteht aus dem Vorsitzenden und dem stellvertretenden Vorsitzenden des Verwaltungsrats sowie maximal drei weiteren Mitgliedern des Verwaltungsrates, wobei der Vertreter des Europarates und der Vertreter der Europäischen Kommission Mitglieder von Amts wegen vertreten 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. Im Jahr 2001 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

## II.11 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 Strategiegruppe innerhalb der EUMC zu bilden, die Anfang 2002 eingerichtet werden soll.

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