European Commission against Racism and Intolerance
Commission européenne contre le racisme et l'intolérance

CRI(2012)48
Version allemande
German version

ALLGEMEINE POLITIK-EMPFEHLUNG NR. 14 von ECRI

ÜBER DIE BEKÄMPFUNG VON RASSISMUS UND RASSENDISKRIMINIERUNG IN BESCHÄFTIGUNG UND BERUF

VERABSCHIEDET AM 22. JUNI 2012

Straßburg, 25. September 2012

COUNCIL OF EUROPE CONSEIL DE L'EUROPE

Veröffentlichung:
Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI)
Europarat - 2012
Gedruckt in Straßburg

Die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI):

In Erinnerung an Artikel 1 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der besagt: „Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren";

Unter Bezugnahme auf die Europäische Menschenrechts-konvention, insbesondere Artikel 14, die eine Nichtdiskriminierungsklausel bezüglich der Ausübung der in der Konvention und ihrem Zusatzprotokoll Nr. 12 festgelegten Rechte aufweist, das ein allgemeines Diskriminierungsverbot enthält;

Unter Bezugnahme auf das Fallrecht des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte;

Unter Bezugnahme auf die Europäische Sozialcharta (revidiert), insbesondere Artikel 1, 19 und E;

Unter Bezugnahme auf das Fallrecht des Europäischen Ausschusses für soziale Rechte;

Unter Bezugnahme auf das Rahmenübereinkommen zum Schutz nationaler Minderheiten, insbesondere Artikel 4 und 15;

Unter Bezugnahme auf die Arbeit des beratenden Ausschusses zum Rahmenübereinkommen zum Schutz nationaler Minderheiten;

Unter Bezugnahme auf das Übereinkommen zum Schutz des Menschen bei der automatischen Verarbeitung personenbezogener Daten und abgeleitete Übereinkünfte;

Unter Bezugnahme auf die UN-Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen;

Unter Bezugnahme auf das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, insbesondere Artikel 1 und 5;

Unter Bezugnahme auf den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, insbesondere Artikel 6, 7 und 8;

Unter Bezugnahme auf die Konvention über Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (Nr. 111) und die Konvention über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte (Nr. 189) der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO);

Unter Berücksichtigung der Charta der Grundrechte der Europäischen Union;

Unter Berücksichtigung der Richtlinie 2000/43/EG des Rates der Europäischen Union zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft und der Richtlinie 2000/78/EG des Rates der Europäischen Union zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf;

In Erinnerung, dass ECRI mit der Aufgabe betraut ist, Rassismus, Rassendiskriminierung, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und Intoleranz in Europa aus der Sicht der Menschenrechte zu bekämpfen;

In Erinnerung an die Allgemeine Politik-Empfehlung Nr. 1 von ECRI: Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und Intoleranz, die Allgemeine Politik-Empfehlung Nr. 2 von ECRI: Fachorgane zur Bekämpfung von Rassismus, Fremdenhass, Antisemitismus und Intoleranz auf nationaler Ebene, die Allgemeine Politik-Empfehlung Nr. 7 von ECRI: Nationale Gesetzgebung zur Bekämpfung von Rassismus und Rassendiskriminierung sowie die Allgemeine Politik-Empfehlung Nr. 13 von ECRI: Bekämpfung von Roma-Feindlichkeit und der Diskriminierung von Roma;

Unter Betonung des Umstands, dass ECRI in ihren länderspezifischen Berichten regelmäßig den Mitgliedstaaten die Annahme wirksamer rechtlicher Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Rassendiskriminierung in Beschäftigung und Beruf empfiehlt;

In Erinnerung an den Umstand, dass die Empfehlungen des Ministerkomitees Rec(89) 2 über den Schutz personenbezogener Daten von Beschäftigten, Rec(2001)17 über die Verbesserung der wirtschaftlichen Lage und der Beschäftigung von Roma und Fahrenden in Europa, Rec(2004) 2 über den Zugang von Nichtstaatsangehörigen zum öffentlichen Sektor und CM/Rec(2008)10 über die Verbesserung des Zugangs von Migranten und Personen mit Migrationshintergrund zum Arbeitsmarkt;

Unter Bezugnahme auf die so genannten Pariser Grundsätze über Mindeststandards für nationale Menschenrechtsinstitutionen, einstimmig von der UN-Generalversammlung 1993 angenommen;

Unter Bezugnahme auf die UN-Flüchtlingskonvention über die Rechtsstellung von Flüchtlingen von 1951, insbesondere Artikel 3;

Unter Bezugnahme auf die Rechte von Minderheiten, sich wirksam am Wirtschaftsleben zu beteiligen, wie durch die UN-Erklärung über die Rechte von Personen, die nationalen oder ethnischen, religiösen und sprachlichen Minderheiten angehören, geschützt, insbesondere Artikel 2(2), und die Empfehlungen des UN-Menschenrechtsrats, insbesondere A/HRC/16/46 **„***Empfehlungen des Forums für Minderheitenfragen auf seiner dritten Sitzung zu Minderheiten und zur wirksamen Beteiligung am Wirtschaftsleben"* 14. und 15. Dezember 2010;

Unter Hinweis auf die Tatsache, dass der Kampf gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und Intoleranz ein integraler Bestandteil des Schutzes und der Förderung der allgemeinen und unteilbaren Menschenrechte ist, die sich ohne Unterschied für die Rechte eines jeden Menschen einsetzen;

Im Bewusstsein der vielfältigen Formen der Diskriminierung von Gruppen, mit denen sich ECRI befasst, einschließlich auf Grundlage von Alter, Behinderung, Geschlecht, Geschlechtsidentität oder sexueller Orientierung, und dass Frauen von ethnischen Minderheiten, Migrantinnen, asylsuchende Frauen und weibliche Flüchtlinge zusätzliche Hürden erleben beim Zugang zum und der Teilnahme am Arbeitsmarkt und der beruflichen Fortbildung;

Im Bewusstsein, dass Gesetze allein nicht ausreichen, um Rassismus und Rassendiskriminierung zu beenden, aber in der Überzeugung, dass Gesetze wesentlich für die Bekämpfung von Rassismus und Rassendiskriminierung in Beschäftigung und Beruf sind;

Unter Betonung des Umstands, dass für eine wirksame Bekämpfung von Rassismus und Rassendiskriminierung in Beschäftigung und Beruf ausreichendes Personal und ausreichende finanzielle Mittel erforderlich sind;

Unter Betonung der Bedeutung der Rolle lokaler und regionaler Stellen bei der Einstellung und beim Erbringen von Diensten für Angehörige von Gruppen, mit denen sich ECRI befasst;

Im Bewusstsein, dass die Eliminierung von Rassendiskriminierung, das Erreichen der Gleichstellung im Bereich Beschäftigung und die Schaffung einer integrierten Arbeitskräfteschaft von den Mitgliedstaaten erfordert, mit den Sozialpartnern zusammenzuarbeiten, insbesondere mit den Arbeitgebern, den Gewerkschaften und den Organisationen der Zivilgesellschaft;

Unter Betonung der Bedeutung für erfolgreiche Unternehmen, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem die Arbeitskräfte respektiert und ihr Beitrag geschätzt wird, ungeachtet ihrer „Rasse" [1], Hautfarbe, Sprache, Religion, Staatsangehörigkeit oder nationalen oder ethnischen Herkunft;

Unter Betonung des Umstands, dass die Eliminierung von Rassen-diskriminierung und die Bereitstellung eines gleichberechtigten Zugangs zur Beschäftigung zur Schaffung einer vielfältigen Arbeitskräfteschaft führen kann, die für Arbeitgeber ein unbegrenztes Reservoir an Talenten darstellt, und unter Betonung des Umstands, dass ein integrierendes Arbeitsumfeld, das Vielfalt fördert und achtet, Arbeitgebern, Beschäftigten und der Gesellschaft als Ganzes zugutekommt;

Unter Betonung des Umstands, dass die Förderung der Nichtdiskriminierung eine allgemeine gesellschaftliche Verpflichtung und ein gutes Vermarktungsinstrument für Arbeitgeber ist und dass ein Vorwurf der Diskriminierung negative Auswirkungen auf die Rentabilität eines Unternehmens haben könnte;

Unter Betonung des Umstands, dass das Einstellen von Menschen, die Kenntnisse über die Kultur, die Sprache und die Netzwerkarbeit in den Ländern ausländischer Handelspartner haben, für Arbeitgeber von Vorteil ist;

Im Bewusstsein, dass das Wissen über das Recht auf Gleichberechtigung und auf Schutz vor ungesetzlicher Diskriminierung sowie das Wissen um die Existenz besonderer Stellen oder Beschwerdemechanismen in den Mitgliedstaaten des Europarats gering sind und dass diese mangelnden Kenntnisse bei besonders benachteiligten Gruppen häufiger sind;

Unter Betonung der Notwendigkeit sicherzustellen, dass Personen, das sich über Diskriminierung beschwert, oder Personen, die sie beim Einreichen einer Beschwerde unterstützen oder die als Zeugen in Diskriminierungsfällen auftreten, vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt werden müssen und Anspruch auf Rechtsschutz gegen negative Behandlungen haben, denen sie aufgrund ihres Handelns ausgesetzt sind;

[1] Da alle Menschen der gleichen Gattung angehören, lehnt ECRI Theorien ab, die sich auf die Existenz verschiedener „Rassen" gründen. In dieser Empfehlung verwendet ECRI jedoch diesen Begriff, um sicherzustellen, dass die Menschen, die allgemein und fälschlicherweise als Angehörige einer „anderen Rasse" bezeichnet werden, nicht von dem in dieser Empfehlung gewährten Schutz ausgeschlossen werden.

empfiehlt den Regierungen der Mitgliedstaaten:

1. alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um *de jure* und *de facto* Rassismus, Rassendiskriminierung und rassistische Belästigung aufgrund von „Rasse", Hautfarbe, Sprache, Religion, Staatsangehörigkeit oder nationaler oder ethnischer Herkunft (im Weiteren: Rassismus, Rassendiskriminierung und rassistische Belästigung) in Beschäftigung und Beruf sowohl im privaten als auch öffentlichen Sektor zu eliminieren und nationale Gesetze und deren Durchsetzungsmechanismen zu verabschieden, die eine aktive Durchsetzung der Rechte und eine vollständige Gleichbehandlung garantieren.

2. im Rahmen eines nationalen Plans eine umfassende Strategie zur Förderung und Eliminierung und Prävention von Rassismus, Rassendiskriminierung und rassistischer Belästigung in Beschäftigung und Beruf zu verabschieden, einschließlich Strategien zur Verbesserung der Integration von Gruppen, mit denen sich ECRI befasst, und deren gleichberechtigte Teilhabe an der Arbeitswelt.

3. die Bestimmungen der Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (2000/43/EG) und der Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG) zu berücksichtigen, insbesondere:

   a. die Anforderungen zur Verbreitung von Informationen über das Antidiskriminierungsgesetz und

   b. die Förderung des Dialogs mit den Sozialpartnern mit dem Ziel der Förderung einer Gleichbehandlung.

4. einen nationalen Plan für alle nationalen Ministerien, regionalen und lokalen Stellen und staatlichen Behörden zu verabschieden, um die Sozialpartner und die Organisationen der Zivilgesellschaft, die sich für die Belange von Gruppen einsetzen, die Ungleichheit und Benachteiligung erleben, in die Lage zu versetzen, konsultiert zu werden, und Fachwissen über die effektivsten Methoden für die Förderung der Gleichheit und die Eliminierung von Rassendiskriminierung und rassistischer Belästigung in Beschäftigung und Beruf bereitzustellen.

5. mit dem Ziel, in der Praxis eine volle Gleichbehandlung sicherzustellen, Gesetze zu verabschieden, die ein positives Handeln ermöglichen, und klare Richtlinien für positive Maßnahmen in Beschäftigung und Beruf bereitzustellen, die die mit den aufgeführten Gründen verbundenen Benachteiligungen verhindern oder für diese entschädigen.

6. das Protokoll Nr. 12 zur Europäischen Menschenrechtskonvention, das Rahmenübereinkommen zum Schutz nationaler Minderheiten, die Europäische Sozialcharta (revidiert) (Zustimmung zu Sammelbeschwerden), die UN-Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen sowie die ILO-Konvention über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte zu ratifizieren.

1) JURISTISCHE ÜBERPRÜFUNG

Sicherzustellen, dass die nationale Gesetzgebung einen tatsächlichen Schutz vor direkter und indirekter Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf bietet und dass sie in der Praxis u.a. durch Förderung der Selbstregulierung des Privatsektors umgesetzt wird, und dementsprechend:

a) Sicherzustellen, dass die nationalen Antidiskriminierungsgesetze im Arbeitsrecht Anwendung auf alle Beschäftigten finden, einschließlich staatlicher Behörden, natürlicher und juristischer Personen, und eine Gleichbehandlung in allen Bereichen der privaten und öffentlichen Berufe und Beschäftigung garantieren.

b) Sicherzustellen, dass der Anwendungsbereich der nationalen Antidiskriminierungsgesetze im Arbeitsrecht die Mitgliedschaft und Mitwirkung in Berufsorganisationen und Gewerkschaften und die Wahrnehmung von Leistungen einschließt, die durch diese Organisationen, durch Tarifverhandlungen, Vergütungen, berufliche Ausbildung und Beratung, Sozialschutz und die Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit bereitgestellt werden.

c) Gesetze gegen Diskriminierung aus mehr als einem Grund zu verabschieden, um Schutz vor vielfältigen Formen der Diskriminierung zu bieten.

d) Sicherzustellen, dass diskriminierende Bestimmungen, die in individuellen oder Tarifverträgen oder -vereinbarungen, internen Regelungen von Unternehmen und Vorschriften, die selbständige Berufe regeln, im Hinblick auf den Zugang zu Krediten und Darlehen und Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen enthalten sind, geändert oder entfernt werden.

e) Unter Nutzung der Daten einer regelmäßigen Überwachung zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf die erforderlichen Rechtsmittel für die Überprüfung der Vereinbarkeit aller Gesetze, Vorschriften und Verwaltungsvorschriften auf nationaler und lokaler Ebene mit dem Diskriminierungsverbot in Beschäftigung und Beruf durchzuführen. Gesetze, Vorschriften und Verwaltungsvorschriften, einschließlich Hürden für das Einstellen von Arbeitskräften aus den Gruppen, mit denen ECRI sich befasst, die nicht mit dem Diskriminierungsverbot übereinstimmen, sollten geändert oder abgeschafft werden.

Öffentliche Auftragsvergabe

f) Gesetze zu verabschieden, die den vertragsführenden Stellen die zusätzliche Möglichkeit geben, bei öffentlichen Ausschreibungen Wirtschaftsunternehmen Sanktionen aufzuerlegen, die gegen internationale Pflichten im Hinblick auf die Nichtdiskriminierung verstoßen, einschließlich der EU-Standards im Bereich Sozial- und Arbeitsrecht oder des internationalen Sozialrechts.

Gesetzliche Pflichten der öffentlichen Stellen

g) Gesetze zu verabschieden, die von den öffentlichen Stellen bei der Erbringung ihrer Aufgaben, einschließlich ihrer Einstellungsaufgaben, erfordern, die Gleichbehandlung zu fördern und Rassismus, Rassendiskriminierung und Belästigung aufgrund der aufgeführten Gründe

zu verhindern und zu beenden.

Gesetzliche Pflichten der Arbeitgeber

h) Gesetze zu verabschieden, die von allen Arbeitgebern verlangen, die Gleichbehandlung zu fördern, Rassismus, Rassendiskriminierung und rassistische Belästigung in Beschäftigung und Beruf zu verhindern und zu beenden.

i) Gesetze zu verabschieden, die sicherstellen, dass rassistische Belästigung in Beschäftigung und Beruf verboten ist, und alle Arbeitgeber auffordert sicherzustellen, dass der Arbeitsplatz frei von rassistischer Belästigung oder Intoleranz ist.

j) Gesetze zu verabschieden, die den Arbeitgeber für Handlungen ungesetzlicher Rassendiskriminierung oder rassistischer Belästigung im Rahmen der Beschäftigung zur Verantwortung zieht. Der Arbeitgeber ist haftbar, außer er/sie kann nachweisen, dass er/sie zumutbare Schritte unternommen hat, die ungesetzlichen Handlungen zu verhindern.

k) Die Arbeit der bestehenden Arbeitsinspektionsdienste zu verstärken und diesen ausreichende Mittel zur Verfügung zu stellen, damit sie sich wirksam für die Eliminierung und Prävention von Rassismus, Rassendiskriminierung und rassistischer Belästigung in Beschäftigung und Beruf einsetzen können.

Vergeltungsmaßnahmen

l) Gesetze zu verabschieden, die Schutz vor Entlassung oder anderen Vergeltungsmaßnahmen für Arbeitskräfte bieten, die sich über Rassendiskriminierung oder rassistische Belästigung beschweren, und sicherzustellen, dass jene, die als Zeugen auftreten oder jenen helfen, einschließlich Beschäftigte oder andere, die diese Handlungen melden oder Beweise beibringen, in Folge vor nachteiliger Behandlung geschützt werden.

2) KENNTNISSE ÜBER DIE GESETZE

Schritte zu ergreifen, um das Wissen über Gleichbehandlungsgesetze und über die Existenz besonderer Stellen und Beschwerdemechanismen, u.a. Bestimmungen über Mediation, gütliche Einigung und Schlichtung, bei Gruppen zu verbessern, mit denen ECRI sich befasst, und um die Kenntnisse über die Antidiskriminierungsgesetze und -praxis bei Richtern und Anwälten zu verbessern und dementsprechend:

a) Das Engagement der zivilgesellschaftlichen Gruppen, die die Interessen jener vertreten, die eine Ungleichbehandlung aus rassistischen Gründen erleben, in der nationalen Strategie zu fördern, um Rassendiskriminierung zu beenden.

b) Eine nationale Bildungs- und Selbsthilfestrategie zu entwickeln, um die Fähigkeit der Mitglieder von Gruppen, mit denen ECRI sich befasst, zu stärken, sich gegen Rassismus, Rassendiskriminierung und rassistische Belästigung in Beschäftigung und Beruf zur Wehr zu setzen.

c) Die Vertretungsarbeit der zivilgesellschaftlichen Organisationen, die sich für die Eliminierung von Rassendiskriminierung und für die Förderung der

Gleichbehandlung einsetzen, zu schützen und zu unterstützen.

d) Trainingskurse über Antidiskriminierungsgesetze und -praxis für Richter, Staatsanwälte, Anwälte und alle relevanten staatlichen Beamten anzubieten.

e) Den Arbeitgebern ein Training über ihre Pflichten und Zuständigkeiten laut nationalen Antidiskriminierungsgesetzen anzubieten, u.a. über die Rechte von Arbeitskräften, mit Respekt behandelt zu werden und in Beschäftigung und Beruf keine Rassendiskriminierung oder rassistische Belästigung zu erleben.

3) ZUGANG ZUR JUSTIZ

den Zugang von Diskriminierungsopfern zur Justiz zu verbessern und sicherzustellen, dass ihnen zugängliche Rechts- und Verwaltungsverfahren zur Verfügung stehen, die prompte und wirksame Rechtsmittel bieten, und zu diesem Zweck:

a) Den Zugang zu gerichtlichen und/oder Verwaltungsverfahren zu überprüfen, die sich mit Klagen über Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf befassen, um sicherzustellen, dass diese für Gruppen, mit denen sich ECRI befasst, leicht zugänglich sind, einschließlich einer Überprüfung der Fristen.

b) Gesetze zu verabschieden, die die Beweislast auf Kläger und sich verteidigende Arbeitgeber verteilen, und einen praktischen Leitfaden und ein Training für Richter und Anwälte in dessen Anwendung anzubieten.

c) Verfahren zu etablieren, die vom Arbeitgeber fordern, dem Kläger eine Erklärung der strittigen Fakten in einer anstehenden oder tatsächlichen Diskriminierungsklage vorzulegen.

d) Festzulegen, dass das Gesetz den Opfern, die als Kläger oder Klägerpartei vor Gericht gehen wollen und die nicht über die erforderlichen Mittel verfügen, eine kostenlose Rechtshilfe[2] bei Rassendiskriminierungsfällen oder Fällen von rassistischer Belästigung im Bereich Beschäftigung und Beruf vor dem zuständigen Gericht garantiert und, wo erforderlich, einen vom Gericht ernannten Anwalt. Wenn erforderlich sollte kostenlos ein Dolmetscher angeboten werden.

e) Sicherzustellen, dass die nationalen Antidiskriminierungsgesetze Fachorganen oder ähnlichen Institutionen, Gewerkschaften, Verbänden und Nichtregierungsorganisationen, die gemäß den vom nationalen Recht festgelegten Anspruchsvoraussetzungen ein legitimes Interesse an der Bekämpfung von Rassismus und Rassendiskriminierung haben, das Recht einräumen, Diskriminierungsfälle in Beschäftigung und Beruf vor ein zuständiges Gericht zu bringen. Das Recht sollte diesen Stellen gestatten, Fälle entweder im Namen oder in Unterstützung des Opfers zu vertreten, die schriftliche Zustimmung des Opfers vorausgesetzt.

[2] In Übereinstimmung mit der Allgemeinen politischen Empfehlung Nr. 7 und gemäß den nationalen Anspruchsvoraussetzungen.

f) Zugängliche Verfahren für die Beilegung von Diskriminierungsbeschwerden in Beschäftigung und Beruf durch Schlichtungsprozesse zu etablieren, z. B. Mediation, Güteverfahren und Schlichtung.

g) Die zuständigen Gerichte in die Lage zu versetzen, Beweise zu berücksichtigen, die gemäß nationalem Rechtssystem in Folge eines Situationstest bezogen wurden.

4) EINSTELLUNG

Maßnahmen zu ergreifen, um Rassendiskriminierung bei allen Einstellungs- und Auswahlverfahren zu eliminieren und sicherzustellen, dass diese Verfahren Chancengleichheit für alle Bewerber garantieren, und entsprechend:

a) Sicherzustellen, dass die Arbeitgeber ihre Einstellungs- und Auswahlverfahren überprüfen, um Rassismus und eine direkte und indirekte Diskriminierung zu verhindern, u.a. eine Überprüfung ihrer Zugangsbedingungen für eine Beschäftigung, der Auswahlkriterien, der Einstellungsprozesse sowie der Auswahlkriterien für eine Beförderung und den Zugang zu Fortbildung und praktischer Arbeitserfahrung.

b) Arbeitgeber aufzufordern sicherzustellen, dass ihre Einstellungs- und Auswahlkriterien sich auf die Erfahrung, Qualifikationen und Kompetenzen konzentrieren, die für die jeweilige Stelle erforderlich sind.

c) Gesetze zu verabschieden, die die Veröffentlichung oder die Veranlassung einer Veröffentlichung von Stellenanzeigen für ungesetzlich erklären, die einen diskriminierenden Zweck oder eine diskriminierende Wirkung haben.

d) Die Fachorgane zu ermächtigen, diskriminierende Stellenanzeigen zu überwachen und gegen diese vorzugehen.

5) CHANCENGLEICHHEIT

Maßnahmen zu ergreifen, um Hürden für die Beschäftigung von Angehörigen der Gruppen, mit denen sich ECRI befasst, abzuschaffen, die sich als Folge von Rassismus und Rassendiskriminierung ergeben, und daran zu arbeiten, eine integrierte Arbeitskräfteschaft zu schaffen, und dementsprechend:

a) Sicherzustellen, dass Personen im arbeitsfähigen Alter, denen gesetzlich gestattet ist, sich in einem Mitgliedstaat aufzuhalten, innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens Anspruch auf eine Arbeitserlaubnis erhalten.

b) Die Entwicklung von Mentoren- und Shadowing-Programmen zu fördern, um den Umgang zwischen Arbeitgebern und Mitgliedern der Gruppen, mit denen sich ECRI befasst, zu erleichtern.

c) Gesetze zur Schaffung nationaler transparenter Mechanismen für die Beurteilung, Bestätigung und Anerkennung von Qualifikationen zu verabschieden, einschließlich vorausgegangenes Lernen und bestehender Erfahrungen, ungeachtet der Staaten, in denen diese erworben und ob diese formal oder informell erworben wurden, ohne untragbare Übersetzungs- oder Notarkosten.

d) Über Kampagnen und andere Wege die Annahme und Umsetzung einer guten Antidiskriminierungspraxis und von Diversitätsstandards in allen Bereichen der Beschäftigung zu fördern, einschließlich der Verdeutlichung der Vorteile einer vielfältigen und multikulturellen Arbeitskräfteschaft gegenüber den Arbeitgebern.

e) Wann immer möglich, kostenlose Sprachkurse für Angehörige von Gruppen, mit denen sich ECRI befasst, anzubieten, und Kampagnen zu fördern, um ihre Integration am Arbeitsplatz zu ermöglichen.

f) Den Angehörigen von Gruppen, mit denen sich ECRI befasst, einen gleichberechtigten Zugang zur Selbständigkeit sicherzustellen, z. B. durch den Zugang zu Finanzmitteln und Krediten.

g) Sicherzustellen, dass alle Arbeitgeber Chancengleichheit im Hinblick auf die berufliche Karriere aller Angehörigen von Gruppen, mit denen sich ECRI befasst, gewähren, und sie diesen zu diesem Zweck die erforderlichen Weiterbildungs- und anderen Fortbildungsmaßnahmen anbieten.

h) Sicherzustellen, dass die Mitarbeiter aus Management und Personalabteilung das erforderliche Training und die berufliche Unterstützung erhalten, die sie in die Lage versetzen, mit ethnisch, religiös und sprachlich diversen Arbeitskräften zu interagieren und Rassendiskriminierung und rassistische Belästigung zu eliminieren und zu verhindern.

6) RASSENDISKRIMINIERUNG

Maßnahmen zu ergreifen, um Rassendiskriminierung am Arbeitsplatz zu eliminieren. Insbesondere konkrete Schritte einzuleiten, um rassistische Belästigung in Beschäftigung und Beruf zu eliminieren, und zu diesem Zweck Kampagnen gegen Rassendiskriminierung in Beschäftigung und Beruf durchzuführen, und Arbeitgeber aufzufordern, eine solche Belästigung sowie Rassismus und Intoleranz am Arbeitsplatz zu verhindern, einschließlich Annahme und Umsetzung von Richtlinien zur Bekämpfung von Belästigung und die Ernennung geeigneter Mitarbeiter und Einführung von Verfahren, u.a. Mediation, um sensibel und rasch auf Beschwerden über Belästigung reagieren zu können.

7) POSITIVES HANDELN

In vollem Umfang die Bestimmung über positive Maßnahmen in internationalen und europäischen Antidiskriminierungsgesetzen zu nutzen und zu diesem Zweck:

a) Einen Arbeitsmarkt zu fördern, der in angemessener Weise die Vielfalt der Bevölkerung widerspiegelt, und alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Hürden beim Zugang zum Arbeitsmarkt zu überwinden, die von Gruppen erlebt werden, mit denen sich ECRI befasst, u.a. Investitionen in Programme zum Ausbau der Vermittelbarkeit dieser Gruppen.

b) Gesetze zu verabschieden, die Arbeitgebern gestatten, temporäre Sondermaßnahmen anzuwenden, um entweder Benachteiligungen abzuschwächen oder für diese zu entschädigen, die von Personen aufgrund der aufgeführten Gründe erlitten werden, oder um deren volle Teilhabe am Arbeitsmarkt herbeizuführen. Diese Maßnahmen sollten

ausgesetzt werden, sobald die beabsichtigten Ziele erreicht wurden.

c) Klare Richtlinien, einschließlich praktischer Beispiele, über den Anwendungsbereich anzubieten, für den Arbeitgeber konkrete positive Maßnahmen in Beschäftigung und Beruf ergreifen müssen.

8) SANKTIONEN

Sicherzustellen, dass das Recht Opfern von Diskriminierung wirksame Rechtsmittel bietet, und dass Sanktionen für eine unrechtmäßige Rassendiskriminierung und rassistische Belästigung in Beschäftigung und Beruf und bei der Einstellung wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sind, und dementsprechend:

a) Die den zuständigen Gerichten und Gerichtshöfen zur Verfügung stehenden Sanktionen zu überprüfen, um sicherzustellen, dass sie u.a. die Befugnis einschließen:

   i. eine Erklärung über die Rechte des Klägers und des Arbeitgebers abzugeben;
   ii. den Arbeitgeber aufzufordern, eine Entschädigung für materielle und moralische Schäden des Klägers zu leisten;
   iii. Arbeitgeber, die wiederholt gegen Gesetze verstoßen, durch das Verhängen zusätzliche Bußgelder zu bestrafen;
   iv. wo angemessen, den ungesetzlich entlassenen Kläger durch den Arbeitgeber wieder einzustellen;
   v. Empfehlungen für den Arbeitgeber auszusprechen und/oder eine Änderung innerhalb einer vorgegebenen Frist der zukünftigen Praxis des Arbeitgebers anzuordnen und Sanktionen für Arbeitgeber zu verhängen, die es versäumen, dieser Anordnung nachzukommen.

b) Relevante staatliche Stellen zu ermächtigen, Lizenzen und Genehmigungen auszusetzen, Erklärungen über die Nichteinhaltung von Antidiskriminierungsgesetzen abzugeben und Arbeitgeber von öffentlichen Ausschreibungen auszuschließen.

9) STÄRKUNG VON BEFUGNISSEN UND DIE ROLLE DER FACHORGANE

Sicherzustellen, dass die Fachorgane und anderen nationalen Institutionen, die Rassismus und Rassendiskriminierung bekämpfen, über eine geeignete Organisationsstruktur, Rechenschaftsmechanismen, Führung und angemessene Mittel verfügen, um unabhängig und wirksam ihre Aufgaben wahrzunehmen und ihre Mittel strategisch gemäß den Standards der Allgemeinen politischen Empfehlungen Nr. 2 und Nr. 7 von ECRI einzusetzen; und zu diesem Zweck die Befugnisse dieser Institutionen zu überprüfen, damit diese noch wirksamer ihre Arbeit im Bereich Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Bekämpfung von Rassendiskriminierung und rassistischer Belästigung durchführen und die Chancengleichheit fördern können, indem sie die Fachorgane ermächtigen, Fälle vor Gericht zu bringen und als Sachverständige bei Gerichtsverfahren intervenieren zu können.

10) ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Sicherzustellen, dass die nationale Strategie zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Eliminierung und Prävention von Rassismus, Rassendiskriminierung und rassistischer Belästigung in Beschäftigung und Beruf auf allen Regierungsebenen umgesetzt wird und durch Daten über Gleichbehandlung und ausreichende Zuweisung von Mitteln gestützt wird, und dementsprechend:

Datenerfassung

a) Eine wirksame Überwachung und Verantwortung im Hinblick auf die nationale Antidiskriminierungsstrategie umzusetzen, durch Ausarbeitung von Indikatoren und das Festlegen von Bezugswerten, das Sammeln und Überwachen von Daten zur Gleichbehandlung, das Festlegen von Kriterien für die Messung und Evaluierung der Wirkung der ergriffenen Maßnahmen, und dementsprechend:

   i. in Initiativen zu investieren und diese zu schaffen, um Daten über Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf auf ihre Compliance mit den Datenschutzvorschriften und mit den Grundsätzen der Vertraulichkeit, der informierten Einwilligung und der freiwilligen Selbstidentifizierung von Personen als Angehörige einer bestimmten Gruppe und in Rücksprache mit den betroffenen Gruppen zu sammeln und zu analysieren;
   ii. die öffentlichen Stellen aufzufordern, die Zusammensetzung ihres Personals zu überwachen und auf Anfrage der Fachorgane Berichte zur Verfügung zu stellen;
   iii. die Fachorgane in die Lage zu versetzen, regelmäßig gegliederte Daten über Beschäftigung zu veröffentlichen, unterteilt u.a. nach „Rasse", Hautfarbe, Sprache, Religion, Staatsangehörigkeit oder nationaler oder ethnischer Herkunft.

Nationaler Beschäftigungsvertrag

b) Die Annahme eines nationalen Modellbeschäftigungsvertrags durch alle Arbeitgeber zu entwickeln und zu fördern, der von den Arbeitgebern die Einhaltung von Mindestauflagen des Arbeitsrechts und von Antidiskriminierungsstandards und die Förderung der Gleichbehandlung und der Vielfalt in Beschäftigung und Beruf fordert.

Verhaltenskodizes und Gleichstellungspläne

c) Verhaltenskodizes für gute Praxis in Beschäftigung und Beruf und Gleichstellungspläne zu entwickeln und zu fördern, um eine vielfältige Arbeitsumgebung zu schaffen, die alle achtet. Diese unterstützen die Arbeitgeber bei der Förderung der Gleichstellung und der Eliminierung und Prävention von Rassendiskriminierung und rassistischer Belästigung am Arbeitsplatz, einschließlich u.a. bei der Einstellung und Auswahl von Bewerbern, beim Zugang zu Ausbildungs- und Beförderungschancen und bei der Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses.

d) Die Fachorgane in die Lage zu versetzen, die Umsetzung dieser Kodizes und Pläne zu überwachen und die Unterstützung von Arbeitgebern durch die Bereitstellung von Training und Materialien, praktischen Leitfäden zu Gleichstellungsfragen, wie z. B. Auftragsvergabe, positive Maßnahmen und Einstellung, und durch den Aufruf an die Arbeitgeber, Gleichstellungsrichtlinien und Richtlinien zur Bekämpfung von rassistischer Belästigung zu verabschieden.

Anreize

e) Anreize zu entwickeln, um Arbeitgeber dazu zu bringen, eine gute Praxis in Beschäftigung und Beruf zu verfolgen, z. B. offizielle Anerkennungspreise, Steuervergünstigungen für Arbeitgeber mit einer multikulturellen Belegschaft oder für jene, die vereinbarte positive Maßnahmen ergreifen, z. B. Einstellung von Angehörigen von Gruppen, mit denen sich ECRI befasst.

BEGRÜNDUNGSTEXT

Einleitung

Diese Allgemeine Politik-Empfehlung (im Weiteren: die Empfehlung) befasst sich mit der Bekämpfung von Rassismus, Rassendiskriminierung und rassistischer Belästigung in Beschäftigung und Beruf. Ihr Ziel ist es, die Allgemeine Politik-Empfehlung Nr. 7 von ECRI weiterzuentwickeln und zu stärken, die die Elemente festlegt, die eingeführt werden müssen, um sicherzustellen, dass die nationale Gesetzgebung zur Bekämpfung von Rassismus und Rassendiskriminierung so umfassend wie möglich ist. Insbesondere ist es Ziel dieser Empfehlung sicherzustellen, dass eine angemessene Gesetzgebung zur Bekämpfung von Rassendiskriminierung und zur Förderung der Gleichstellung in Beschäftigung und Beruf vorhanden ist. ECRI ist der Überzeugung, dass sowohl eine angemessene Gesetzgebung als auch die aktive Förderung der Gleichstellung unverzichtbar sind, um Gruppen, mit denen sich ECRI befasst, zu ermöglichen, Hürden für die Beschäftigung zu überwinden und eine volle Teilnahme am Arbeitsmarkt zu erreichen. Sie erkennt die wichtige Rolle an, die die öffentlichen Stellen, Arbeitgeber und die Sozialpartner, in Partnerschaft mit den nationalen Stellen, beim Erreichen dieses Ziels spielen, u.a. durch Integrationsprogramme, gute Praxis und positive Maßnahmen.

Obwohl positive Ergebnisse der Gesetze, die Diskriminierung im Bereich Beschäftigung und Beruf verbieten, festgestellt werden, wurden durch die Monitoring-Tätigkeit von ECRI Hürden für deren Umsetzung und Effektivität in den meisten Mitgliedstaaten des Europarats festgestellt. Diese Empfehlung, in Erinnerung an den Umstand, dass eine Nichtumsetzung relevanter bestehender Gesetze das Vorgehen gegen Rassismus und Intoleranz allgemein diskreditiert, bietet auch einen Leitfaden, um sicherzustellen, dass Rechtsmittel verfügbar gemacht und in der Praxis angewendet werden.

ECRI hat des Weiteren festgestellt, dass sich Rassismus und Rassendiskriminierung in Beschäftigung und Beruf in vielfältigen Formen manifestieren, u.a. Belästigung, Viktimisierung, Diskriminierung aufgrund von Zugehörigkeit, empfundene Diskriminierung, Mehrfachdiskriminierung, Anweisung zur Diskriminierung, Unterstützung von und Anstiftung zur Diskriminierung und Absonderung. Aus diesem Grund betont diese Empfehlung die Notwendigkeit, in der Praxis Chancengleichheit in Beschäftigung und Beruf für alle Personen sicherzustellen, ungeachtet der konkreten Form, die Rassismus und Rassendiskriminierung annimmt.

Die Empfehlung deckt die folgenden Phasen der Beschäftigung ab: Zugangsbedingungen für Beschäftigung, Selbständigkeit und Beruf, einschließlich Auswahlkriterien sowie Einstellungs- und Beförderungsbedingungen, ungeachtet der Art der Tätigkeit und der beruflichen Hierarchieebene; Laufbahnberatung und Training; Beschäftigungsbedingungen, u.a. Vergütung; Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Nutzung der Vorteile von Tarifverhandlungen; Arbeitsbedingungen; beruflicher Werdegang und Fortbildung und Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Die Empfehlung wendet sich an die Regierungen aller Mitgliedstaaten des Europarats, die verantwortlich sind, einen wirksamen gesetzlichen und politischen Rahmen zur Bekämpfung von Rassismus, Rassendiskriminierung und rassistischer Belästigung in der Gesellschaft im Allgemeinen und in Beschäftigung und Beruf im Besonderen zu schaffen. Es ist ihre Pflicht sicherzustellen, dass alle relevanten Akteure in diesem Bereich, einschließlich öffentlicher Stellen und Organe (u.a. Fachorgane für die Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und Intoleranz auf nationaler Ebene), Sozialpartner (u.a. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände),

NRO und staatliche und private Arbeitgeber wirksame Maßnahmen gegen Rassismus, Rassendiskriminierung und rassistische Belästigung in Beschäftigung und Beruf ergreifen.

Gemäß ihrem Mandat konzentriert sich ECRI in dieser Empfehlung auf Fälle von Rassismus und Rassendiskriminierung aufgrund von „Rasse", Hautfarbe, Sprache, Religion, Staatsangehörigkeit oder nationaler oder ethnischer Herkunft (aufgeführte Gründe). ECRI ist sich jedoch bewusst, dass Diskriminierung und Belästigung im Bereich Beschäftigung auch aufgrund anderer Gründe auftreten, z. B. Alter, Behinderung, Geschlecht, Geschlechtsidentität oder sexuelle Orientierung. Aufmerksamkeit sollte der Tatsache gewidmet werden, dass viele Empfehlungen, die in diesem Text enthalten sind *mutatis mutandis* auf diese anderen Gründe angewendet werden können.

Begriffsbestimmungen

„Rassismus und Rassendiskriminierung"

In ihrer Allgemeinen politischen Empfehlung Nr. 7 über die nationale Gesetzgebung zur Bekämpfung von Rassismus und Rassendiskriminierung definiert ECRI Rassismus wie folgt:

a) „Rassismus" bedeutet die Überzeugung, dass ein Beweggrund wie Rasse, Hautfarbe, Sprache, Religion, Staatsangehörigkeit oder nationale oder ethnische Herkunft die Missachtung einer Person oder Personengruppe oder das Gefühl der Überlegenheit gegenüber einer Person oder Personengruppe rechtfertigt.

b) „direkte Rassendiskriminierung" meint jede unterschiedliche Behandlung aufgrund von „Rasse", Hautfarbe, Sprache, Religion, Nationalität oder nationale oder ethnische Abstammung ohne sachliche und vernünftige Gründe. Eine unterschiedliche Behandlung ist nicht sachlich und vernünftig begründet, wenn sie kein legitimes Ziel verfolgt oder die Verhältnismäßigkeit der angewandten Mittel in Bezug auf das verfolgte Ziel unangemessen ist.

c) „Indirekte Rassendiskriminierung" liegt in Fällen vor, in denen ein scheinbar neutraler Faktor wie eine Regelung, ein Kriterium oder ein Verfahren von Personen, die einer Gruppe angehören, die durch „Rasse", Hautfarbe, Sprache, Religion, Staatsangehörigkeit oder nationale oder ethnische Herkunft gekennzeichnet ist, nicht einfach erfüllt werden kann oder sie benachteiligt, es sei denn, dieser Faktor ist sachlich und vernünftig begründet. Dies wäre der Fall, wenn ein legitimes Ziel verfolgt wird und wenn die Verhältnismäßigkeit der angewandten Mittel in Bezug auf das verfolgte Ziel angemessen ist.

„Gruppen, mit denen sich ECRI befasst"

In ihrer länderbezogenen Monitoring-Tätigkeit sowie in ihrer Arbeit zu allgemeinen Themen hat sich ECRI mit der Situation zahlreicher Gruppen befasst, die besonders anfällig für Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und Intoleranz sind. In der Allgemeinen politischen Empfehlung Nr. 4 von ECRI: Nationale Erhebungen über die Erfahrung und Wahrnehmung von Diskriminierung und Rassismus aus Sicht der potenziellen Opfer wird darauf hingewiesen, dass eine Identifizierung dieser Kategorien *„von den nationalen Gegebenheiten abhängt und z. B. Migrantengruppen, nationale Minderheiten und/oder andere schutzbedürftige Gruppen einschließen können"*. Die Jahresberichte von ECRI haben unter der Kategorie „schutzbedürftige Gruppen"

Roma[3], Migranten, Muslime, Flüchtlinge und Asylsuchende, Angehörige afrikanischer und jüdischer Gemeinschaften sowie andere religiöse Minderheiten aufgelistet.

Absatz 1 der Empfehlung (Rechtliche Überprüfung)

Die Empfehlung betont in Absatz 1(a), dass das Verbot der Rassendiskriminierung in Beschäftigung und Beruf auf alle Arbeitgeber Anwendung findet, ungeachtet der Größe, ob im öffentlichen oder privaten Sektor. In ihrer länderbezogenen Monitoring-Tätigkeit hat ECRI festgestellt, dass einige nationale Antidiskriminierungsgesetze nicht klarstellen, dass Arbeitgeber, die natürliche oder juristische Personen sind, für Handlungen einer ungesetzlichen Diskriminierung haftbar sind. Die Empfehlung betont, dass das Diskriminierungsverbot auf Arbeitgeber Anwendung findet, die entweder natürliche oder juristische Personen sind.

Die Garantie von Gleichstellung und Schutz vor Rassismus, Rassendiskriminierung und rassistischer Belästigung in Absatz 1 (a) findet Anwendung auf alle Arbeitskräfte, wie immer sie auch vom nationalen Recht definiert werden. Aus ihrer länderbezogenen Monitoring-Tätigkeit hat ECRI die Schlussfolgerung gezogen, dass die nationalen Antidiskriminierungsgesetze in einigen Mitgliedstaaten keinen angemessenen Schutz vor Diskriminierung oder Belästigung für Arbeitskräfte bieten, wie z. B. Vertragsarbeitskräfte, Saisonarbeiter, Zeitarbeitskräfte, Landarbeiter, Seeleute, Militärpersonal und gesetzliche Amtsträger. Außerdem genießen Arbeitskräfte in bestimmten Bereichen keinen gesetzlichen Schutz, z. B. Hausangestellte, die Arbeiten in privaten Haushalten leisten. In vielen Staaten genießen Hausangestellte nicht den Schutz des nationalen Arbeitsrechts. In Folge sind sie besonders anfällig für Rassendiskriminierung und rassistische Belästigung im Hinblick auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen.

Absatz 1(b) empfiehlt den Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass der Anwendungsbereich der nationalen Antidiskriminierungsgesetze breit angelegt ist. Die Ausübung der wirtschaftlichen Tätigkeit schließt u.a. die Ausstellung von Genehmigungen für ein Gewerbe ein, z. B. Straßenverkäufer.

Mehrfachdiskriminierung

Absatz 1(c) enthält eine Empfehlung an die Mitgliedstaaten, einen Rechtsschutz vor Mehrfachdiskriminierung zu bieten. Einige Menschen erleben Benachteiligungen, weil sie wegen mehrerer der aufgeführten Gründe diskriminiert werden. So sehen sich z. B. Angehörige ethnischer Minderheiten nicht nur aufgrund ihrer rassischen oder ethnischen Herkunft diskriminiert, sondern auch weil sie Frauen, behindert oder LGBT (Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender-Personen) oder alt sind oder eine Kombination dieser Merkmale aufweisen. „Mehrfachdiskriminierung" bezieht sich auf eine Diskriminierung, die auf zwei oder mehr aufgeführten Gründen basiert, z. B. aufgrund von Religion und Geschlecht im Fall einer muslimischen Frau.

„Intersektionelle Diskriminierung", ein anderes Konzept, das erst seit Kurzem anerkannt wird, zumindest in internationalen Foren, bezieht sich auf eine Situation, in der mehrere Gründe gleichzeitig auf eine Art und Weise interagieren, dass sie untrennbar sind und ihre Kombination einen neuen Grund schafft. So fördert ein Arbeitgeber z. B. schwarze Männer und weiße Frauen in seinem Betrieb, aber keine schwarzen Frauen. Der Arbeitgeber diskriminiert nicht aufgrund von „Rasse" oder

[3] In ihrer Allgemeinen politischen Empfehlung Nr. 13 von ECRI: Bekämpfung von Romafeindlichkeit und der Diskriminierung von Roma erklärt ECRI, dass der Begriff „Roma" nicht nur Roma meint, sondern auch Sinti, Kali, Ashkali, „Ägypter", Manouche und verwandte Bevölkerungsgruppen in Europa, zusammen mit den Fahrenden, um der großen Vielfalt der betreffenden Gruppen Rechnung zu tragen. Der in dieser Empfehlung verwendete Begriff „Roma" bezieht sich auf diese Definition.

Geschlecht, tut dies aber ggf. aufgrund einer Kombination aus „Rasse" und Geschlecht. Die Konzepte der Mehrfach- und intersektionellen Diskriminierung werden selten vom nationalen Antidiskriminierungsrecht abgedeckt, das sich tendenziell jeweils auf einen Grund fokussiert.

Gleichstellungsdaten

Absatz 1(e) enthält in Bezug auf Gleichstellungsdaten eine Empfehlung an die Mitgliedstaaten, die erforderlichen Rechtsinstrumente bereitzustellen, um die Compliance aller Gesetze, Vorschriften und Verwaltungsvorschriften sowie der Richtlinien mit dem Diskriminierungsverbot zu prüfen. ECRI hat festgestellt, dass relevante Daten, unterteilt nach unterschiedlichen Kategorien wie z. B. „Rasse", Hautfarbe, Sprache, Religion, Staatsangehörigkeit oder nationaler oder ethnischer Herkunft, wichtige Basisinformationen über die Situation schutzbedürftiger Gruppen darstellen können, um als Grundlage für eine Sozialpolitik zu dienen, die auf Gleichstellung in Beschäftigung und Beruf abzielt, und auch für die Evaluierung der Wirkung einer solchen Politik, damit die erforderlichen Änderungen und Anpassungen vorgenommen werden können.

Die Erfassung dieser Daten sollte systematisch gemäß den Grundsätzen der Vertraulichkeit, der informierten Einwilligung und der freiwilligen Selbstidentifizierung von Personen als Angehörige einer bestimmten Gruppe und unter voller Achtung der Datenschutzbestimmungen erfolgen, die im Übereinkommen zum Schutz des Menschen bei der automatischen Verarbeitung personenbezogener Daten des Europarats enthalten sind, das die Grundsätze festlegt, die die Verarbeitung personenbezogener Daten regelt, und unter Berücksichtigung der Empfehlungen des Ministerkomitees, in denen Richtlinien für die Umsetzung des Übereinkommens in konkreten Sektoren und Umständen dargelegt sind.

Öffentliche Auftragsvergabe

Die Empfehlung in Absatz 1(f) soll auch sicherstellen, dass die öffentliche Auftragsvergabe konform ist mit den relevanten Verpflichtungen der WTO- oder EU-Standards, die fordern, dass alle Erwägungen bei der öffentlichen Auftragsvergabe, einschließlich sozialer Erwägungen, mit dem Gegenstand des Vertrages verbunden sein müssen. Neben der Sanktionierung können öffentliche Stellen gefordert sein, die Umsetzung dieser Vertragsklauseln zu überwachen und zu fördern. Die Vertragsnehmer können des Weiteren aufgefordert werden, der Vergabestelle einen Gleichstellungsplan vorzulegen, der aufzeigen muss, wie der Vertragsnehmer die Gleichstellung und Nichtdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf und die Bereitstellung seiner Dienste fördert. Die Wettbewerbsbehörden oder nationalen Fachorgane können in den Prozess der Evaluierung und Beurteilung dieser Gleichstellungspläne einbezogen werden. Die öffentlichen Stellen können außerdem Ausschlusskriterien festlegen, die ihnen gestatten, das vorherige Handeln des Vertragsnehmers im Bereich Nichtdiskriminierung einzubeziehen, z. B. rechtskräftige Verurteilungen wegen Diskriminierung oder der Ungleichbehandlung von Arbeitskräften.

Gesetzliche Pflichten der öffentlichen Stellen

In Absatz 1 (g) wird empfohlen, dass die Gesetze von den öffentlichen Stellen bei der Erbringung ihrer Aufgaben, einschließlich Einstellung von Mitarbeitern, fordern, die Gleichstellung zu fördern und Rassismus, Rassendiskriminierung und rassistische Belästigung zu verhindern und zu beenden. Diese Empfehlung soll den öffentlichen Stellen eine Verpflichtung auferlegen, aktiv die Gleichstellung in Beschäftigung und Beruf zu fördern und nicht nur Diskriminierung zu vermeiden.

ECRI erkennt an, dass die öffentlichen Stellen, einschließlich der lokalen und regionalen Stellen, in vielen Mitgliedstaaten als wichtige Arbeitgeber fungieren und als solche sollten sie Diskriminierung eliminieren und die Gleichstellung in ihren Beschäftigungspraktiken fördern. Sie sind für die Allgemeinheit und den Privatsektor auch ein wichtiges Vorbild für eine gute Beschäftigung.

Die Verpflichtung der öffentlichen Stellen, die Gleichstellung zu fördern, fordert von ihnen, „Gleichstellungsprogramme" zu schaffen und umzusetzen, die zusammen mit den Fachorganen erstellt werden. Diese Gleichstellungsprogramme sollten die Arbeitgeberfunktion der öffentlichen Stellen berücksichtigen und eine Beurteilung der Auswirkungen aller Beschäftigungsrichtlinien und der Entscheidungen bezüglich der Förderung der Gleichstellung und der Eliminierung von Rassismus, Rassendiskriminierung und rassistischen Belästigung der Stellen fordern. Das Verstehen der möglichen Auswirkungen der Beschäftigungspolitik und Entscheidungsfindung auf unterschiedliche Gruppen der Gesellschaft hilft den öffentlichen Stellen, informierte Entscheidungen zu treffen und jede Diskriminierung aufgrund der angeführten Gründe zu eliminieren.

Die Beurteilung der Auswirkungen der Beschäftigungspolitik oder Entscheidungsfindung auf die Gleichstellung kann die Beurteilung oder Analyse von Daten über eine gute Gleichstellung erfordern, die auf unterschiedliche Weise gesammelt werden, u.a. durch Konsultation mit den betroffenen Gruppen. Die Ergebnisse der Beurteilung sollten in die Entscheidungsprozesse der Stellen einfließen und diese verbessern.

Wenn z. B. eine öffentliche Stelle vermutet, dass der Anteil an ethnischen, religiösen oder sprachlichen Minderheiten in ihrer Belegschaft gering ist im Vergleich zum ethnischen, religiösen oder kulturellen Profil der Gesellschaft, in der sie arbeitet, sollte eine Beurteilung ihrer Belegschaft erfolgen, indem Gleichstellungsdaten über „Rasse", Hautfarbe, Sprache, Religion, Staatsangehörigkeit und nationaler und ethnischer Herkunft der bestehenden Belegschaft erhoben werden. Auf Grundlage dieser Informationen könnte die Stelle die bestehenden Lücken ermitteln, wie z. B. eine Unterrepräsentation schutzbedürftiger Gruppen in ihrem Personal oder eine Unterrepräsentation in bestimmten Hierarchieebenen innerhalb der Behörde. Sie sollte anschließend eine Analyse ihrer Beschäftigungspolitik und -praxis durchführen und Ziele innerhalb eines vorgegebenen Zeitrahmens festlegen, um die identifizierten Lücken auszugleichen, und dazu ein System für die Überwachung und Evaluierung der Gleichstellungsdaten in gezielten Bereichen einführen, z. B. Erfolgsraten bei Stellenbewerbungen, Inanspruchnahme von Fortbildungsmaßnahmen, Bewerbungen für eine Beförderung und Erfolgsraten, Missstände und Beschwerden, Entlassungen, betriebsbedingte Kündigungen, Pensionierung und die Beschäftigungsdauer oder die Zeit, die in bestimmten Gehaltsstufen zugebracht wurde. Schließlich sollte sie im Verlauf der Zeit ihre Fortschritte beim Erreichen ihrer Gleichstellungsziele überwachen und evaluieren.

Gesetzliche Pflichten der Arbeitgeber

In Absatz 1 (h) wird empfohlen, dass die Gesetze von den Arbeitgebern fordern, die Gleichstellung zu fördern und Rassismus, Rassendiskriminierung und rassistische Belästigung in der Beschäftigung zu verhindern und zu beenden. Der Arbeitgeber könnte diese Pflicht erfüllen, indem er einen Gleichstellungsplan umsetzt, der einen Zeitrahmen nennt, innerhalb dessen er u.a. Richtlinien und Verfahren für die Gleichstellung und zur Bekämpfung von rassistischer Belästigung verabschiedet, seine Einstellungspraxis, die Auswahl- und Entlassungsverfahren überprüft, angemessene positive Maßnahmen entwickelt und ein Programm für Chancengleichheit und Kurse über Belästigung für seine Mitarbeiter entwirft und umsetzt. Der Gleichstellungsplan

sollte Vorgaben für das Erreichen der Maßnahmen und für das Monitoring und die Evaluierung der Fortschritte festlegen.

Die Förderung der Gleichstellung und die Prävention und Eliminierung von Rassendiskriminierung in Beschäftigung und Beruf könnten Maßnahmen einschließen, die die Benachteiligungen von Gruppen, mit denen sich ECRI befasst, entfernen oder minimieren. Dies könnte das Identifizieren und Entfernen von Hürden einschließen, die Personen aus Gruppen, die Ungleichbehandlung erleben, beim Zugang zu einer Beschäftigung erleben, z. B. weil die Auswahlkriterien für die Stelle Kenntnisse in der Muttersprache erfordern, die für die wirksame Ausübung dieser Stelle nicht erforderlich sind und die eine Hürde für Migranten oder religiöse oder ethnische Minderheiten darstellen. Weitere Beispiele sind u.a. das Ergreifen von Maßnahmen, in einem vernünftigen zeitlichen Rahmen, um bestimmte Bedürfnisse religiöser Minderheiten zu erfüllen, z. B. Bereitstellen eines Gebetsraumes für Mitarbeiter oder, wenn der Arbeitgeber über eine Kantine verfügt, das Erfüllen von Ernährungsgeboten. Maßnahmen zur Erfüllung bestimmter Anforderungen sprachlicher Minderheiten könnten das Bereitstellen oder Übersetzen wesentlicher Beschäftigungsunterlagen in den entsprechenden Minderheitensprachen einschließen. Weitere Schritte könnten sein, sicherzustellen, dass die Bekleidungsvorschriften für den Arbeitsplatz nicht schutzbedürftige Gruppen diskriminieren, und dass Einschränkungen bezüglich der Kleidung, u.a. Frisuren, gerechtfertigt sind.

Belästigung

Die Empfehlung in Absatz 1(i) betrifft die Verantwortung der Arbeitgeber sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz keine rassistische Belästigung stattfindet. Belästigung ist eine der häufigsten Formen von Diskriminierung und schwierig nachzuweisen. Eine rassistische Belästigung liegt vor, wenn ein unerwünschtes Verhalten in Bezug auf die aufgeführten Gründe mit der Absicht oder der Wirkung erfolgt, die Würde einer Person zu verletzen und eine einschüchternde, feindselige, herabsetzende, erniedrigende oder beleidigende Umgebung zu schaffen. Wenn sich z. B. ein Arbeitgeber über die religiösen Praktiken und Überzeugungen seines Mitarbeiters lustig macht und beleidigende Äußerungen über seinen Glauben tätig, können diese Äußerungen eine Belästigung aufgrund von Religion darstellen.

Belästigung kann durch den Arbeitgeber, andere Mitarbeiter, Agenten, Kunden, Dienstleistungsnutzer oder Klienten erfolgen. Häufig kommt die Belästigung durch Kunden, Dienstleistungsnutzer oder Klienten an Arbeitsplätzen vor, die Dienste für die Öffentlichkeit leisten; so ist z. B. medizinisches Personal besonders anfällig für Belästigung, wenn sie Not- oder andere medizinische Dienste leisten. Das Recht sollte sicherstellen, dass alle Arbeitskräfte vor ungesetzlicher Belästigung geschützt sind, sei es durch den Arbeitgeber, dessen Mitarbeiter, Agenten oder die Öffentlichkeit, die Kunden, Dienstleistungsnutzer oder Klienten sind.

Haftung für fremdes Verschulden

Die Empfehlung erklärt in Absatz 1(j), dass Gesetze zu verabschieden sind, die Arbeitgeber haftbar für Fälle ungesetzlicher Diskriminierung oder rassistischer Belästigung machen, die im Rahmen der Beschäftigung erfolgen. Der Arbeitgeber ist haftbar, außer er/sie kann nachweisen, dass er/sie zumutbare Schritte unternommen hat, die ungesetzlichen Handlungen zu verhindern.

Das Ziel der Haftung für fremdes Verschulden ist, die Arbeitgeber, die keine erforderlichen Maßnahmen ergreifen, für Handlungen einer ungesetzlichen Diskriminierung oder rassistischen Belästigung gesetzlich zur Verantwortung zu ziehen, die durch Mitarbeiter, Agenten, Kunden, Dienstleistungsnutzer oder Klienten

erfolgt.

Wenn z. B. ein Geschäftsinhaber in Urlaub geht und ein Mitarbeiter, der die Leitung des Geschäfts übertragen wurde, ungesetzlich einen Kollegen belästigt, indem er rassistische Witze und Beleidigungen macht, könnte der Geschäftsinhaber gesetzlich für die Handlungen des Mitarbeiters belangt werden.

Arbeitgeber, die Arbeitsvermittlungen oder ähnliche Dienste nutzen, sind für die Handlungen Dritter verantwortlich, daher müssen sie sicher sein, dass diese Dienste angemessen und in Erfüllung der entsprechenden Gleichstellungs- und Diversitätsrichtlinien handeln. Aus diesem Grund sollte die Haftung der Arbeitgeber für fremdes Verschulden auch im Hinblick auf Agenten und deren ungesetzliche Handlungen von Rassendiskriminierung oder rassistischer Belästigung gegen Arbeitskräfte der Agentur Anwendung finden, die für den Arbeitgeber tätig sind.

Der Arbeitgeber ist jedoch gesetzlich nicht verantwortlich, wenn er nachweisen kann, dass er alle zumutbaren Schritte ergriffen hat, um ungesetzliche Handlungen von Rassendiskriminierung und rassistischer Belästigung zu verhindern. Zumutbare Schritte erfordern vom Arbeitgeber, sich der Handlungen der Mitarbeiter, Agenten, Kunden, Dienstleistungsnutzer oder Klienten bewusst zu sein und aktive Maßnahmen einzuleiten, um die Gleichstellungspflicht des Arbeitgebers umzusetzen, z. B. über eine Gleichstellungsrichtlinie zu verfügen und diese umzusetzen oder ein Gleichstellungstraining für seine Arbeitskräfte durchzuführen.

Arbeitsinspektionen

Die Empfehlung sieht in Absatz 1(k) vor, die Tätigkeit der bestehenden Arbeitsinspektionsdienste zu stärken und diesen ausreichende Mittel zur Verfügung zu stellen, damit sie sich wirksam für die Eliminierung und Prävention von Rassismus, Rassendiskriminierung und rassistischer Belästigung in Beschäftigung und Beruf einsetzen können. Durch regelmäßige Besuche der Arbeitsplätze können Arbeitsinspektoren die gesetzliche Einhaltung des Arbeitsrechts überwachen und fördern. Sie können den Arbeitskräften, Arbeitgebern und der Öffentlichkeit durch Aufklärungsprogramme unparteiische Informationen zu einer Vielfalt von Arbeitsrechten geben. Sie können die Arbeitsrechte aller Arbeitskräfte überwachen und Schadenersatz verlangen. Die Empfehlung sieht des Weiteren vor, dass die Mitgliedstaaten, sofern erforderlich, die bestehenden Arbeitsinspektionsdienste überprüfen und ausbauen, um deren Durchsetzung und beratender Tätigkeit eine größere Bedeutung zu geben. Diese Befugnisse sind unverzichtbar, wenn Arbeitskräfte zu diskriminierenden Praktiken schweigen, weil sie Angst um ihren Arbeitsplatz haben. Wirksame Arbeitsinspektionsdienste können die Notwendigkeit für die Opfer mindern, vor Gericht zu gehen oder sogar Beweise vorzulegen.

Vergeltungsmaßnahmen

In Absatz 1(l) wird empfohlen, dass das Recht einen Schutz vor Entlassung oder anderen Vergeltungsmaßnahmen für Arbeitskräfte bietet, die sich über Rassendiskriminierung oder rassistische Belästigung beschweren. Der Schutz vor Viktimisierung in Folge einer Beschwerde oder das Auftreten als Zeuge oder anderweitig als Unterstützung für eine Person, die Diskriminierung erlebt hat, ist unverzichtbar, wenn man Diskriminierung am Arbeitsplatz eliminieren möchte.

Absatz 2 der Empfehlung (Kenntnisse über die Gesetze)

Absatz 2 enthält eine Empfehlung an die Mitgliedstaaten, Schritte zur Verbesserung der Kenntnisse über Gleichstellungsgesetze und die Existenz von Fachorganen und Beschwerdemechanismen bei den Gruppen zu ergreifen, mit denen ECRI sich befasst.

Das länderbezogene Monitoring von ECRI ergab häufig das mangelnde Wissen bei schutzbedürftigen Gruppen, wie man eine Klage wegen Diskriminierung einreicht oder welche Hilfsangebote es gibt, um Schadenersatz zu fordern, und dieses mangelnde Wissen behindert das Melden von Diskriminierungsfällen und die Wirksamkeit des Rechtsschutzes. Dies wird von der Forschung anderer internationaler Organisationen gestützt, die zeigt, dass Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören oder Migranten sind, entweder häufig keine oder nur geringe Kenntnisse über die Existenz von Antidiskriminierungsgesetzen, u.a. im Bereich Beschäftigung, und über Organisationen haben, die Opfern von Diskriminierung helfen, seien dies staatliche oder unabhängige Einrichtungen, wie z. B. Fachorgane oder NRO.

Um diese Hürden beim Zugang zur Justiz zu überwinden, hat ECRI den nationalen Stellen oft empfohlen, entsprechend gezielte Informations- und Aufklärungskampagnen im öffentlichen und privaten Sektor durchzuführen, um den Bekanntheitsgrad der relevanten Antidiskriminierungsgesetze und bestehenden Rechtsmittel auszubauen, besonders bei den schutzbedürftigsten Gruppen, um deren Umsetzung zu verbessern. Diese könnten nationale und lokale Informationskampagnen und andere Aufklärungsmaßnahmen über die relevanten Bestimmungen der nationalen Antidiskriminierungsgesetze bei Arbeitskräften einschließen, besonders bei Gruppen, mit denen sich ECRI befasst, sowie bei Arbeitgebern, Arbeitsagenturen, nationalen und dezentralisierten öffentlichen Behörden. Das Training sollte, um den Mangel an Kenntnissen über ihr Recht auf Schutz zu überwinden, auch schutzbedürftige Gruppen ansprechen, u.a. Migranten und andere Arbeitskräfte, in Partnerschaft mit den Fachorganen und Gewerkschaften. Informationen über die entsprechenden Gesetze sollten in verschiedenen Sprachen verfügbar sein, um ein breiteres Publikum zu erreichen und um sicherzustellen, dass ethnische Minderheiten und Migranten ebenfalls ihre Rechte kennen.

Das Training sollte auch Richtern, Staatsanwälten und Anwälten zur Verfügung stehen, damit sie ihre Kenntnisse über die europäischen Antidiskriminierungsstandards verbessern und um gemäß dem Grundsatz eines fairen Verfahrens professionelle, unparteiische und unabhängige richterliche Entscheidungen bei Klagen durch ordnungsgemäß qualifizierte Fachleute zu unterstützen.

Fachorgane und andere Einrichtungen sollten Arbeitgeber im Hinblick auf ihre gesetzlichen Pflichten, gesetzliche Verantwortung, positives Handeln und Beschaffung unterstützen. Maßnahmen sollten ergriffen werden, um Arbeitgeber aufzufordern, Informationen über die Rechte der Arbeitskräfte auf Gleichstellung und Schutz vor Diskriminierung und die verfügbaren Rechtsmittel in Fällen von Diskriminierung zu verbreiten.

Den nationalen, regionalen und lokalen Amtsträgern und Beamten sollte ein Training über Gleichstellung und Nichtdiskriminierung in Zusammenhang mit ihren jeweiligen beruflichen Funktionen erteilt werden. ECRI, im Bewusstsein der mächtigen Rolle der Medien bei der Beeinflussung der öffentlichen Meinung, empfiehlt, auch den Journalisten ein solches Training zu erteilen, um u.a. den negativen und stereotypen Darstellungen von Roma und anderen schutzbedürftigen Gruppen in den Medien entgegenzuwirken.

Absatz 3 der Empfehlung (Zugang zur Justiz)

Die Empfehlung erklärt in Absatz 3(a), die Mitgliedstaaten sollten den Zugang zur Justiz und/oder zur Verwaltungsverfahren überprüfen, die sich mit Klagen/Beschwerden über Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf befassen, um sicherzustellen, dass diese den Gruppen, mit denen sich ECRI befasst, zugänglich

sind, einschließlich der Überprüfung der Fristen mit dem Ziel sicherzustellen, dass die Beschwerdeführer Zugang zur Justiz haben.

ECRI ist der Meinung, die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass in der Praxis die Angehörigen dieser Gruppen Beschwerden einreichen können und dass Gerichts- oder Verwaltungsmechanismen kostenlos, zugänglich und schnell sind. Den Opfern von Diskriminierung sollte ein kostengünstiger öffentlicher Beratungsdienst, der mit Fachleuten zu besetzen ist, sowie in dringenden Fällen Schnellverfahren, die zu vorübergehenden Entscheidungen führen, zur Verfügung stehen. ECRI ist der Meinung, dass angesichts der Komplexität der Antidiskriminierungsgesetze, der mangelnden angemessenen Vertretung und der fehlenden Finanzmittel, die Beschwerdeführern zur Verfügung stehen, und der Nichtverfügbarkeit staatlicher Rechtshilfe die Fristen für das Einreichen von Beschwerden den Beschwerdeführern gestatten sollten, vor dem Einreichen einer Klage vor einem zuständigen Gericht eine angemessene Fachberatung in Anspruch zu nehmen.

Beweislast

Die Empfehlung erklärt in Absatz 3(b), dass Gesetze zu verabschieden sind, die eine Aufteilung der Beweislast zwischen Beschwerdeführern und beklagten Arbeitgebern fordern.

Eine geteilte Beweislast bedeutet, dass der Beschwerdeführer Fakten vorlegen sollte, aus denen man ableiten kann, dass eine direkte oder indirekte Diskriminierung stattgefunden hat, wohingegen der Beklagte zu beweisen hat, dass keine Diskriminierung stattgefunden hat. Der Arbeitgeber muss beweisen, dass er nicht ungesetzlich gehandelt hat und dass jede Ungleichbehandlung sachlich und angemessen begründet war, die nichts mit den aufgeführten Gründen zu tun haben.

In einem Fall, bei dem z. B. der Eigentümer einer kleinen Produktionsfirma den Mitarbeitern Urlaub nur in den vorgegebenen Betriebsschließungszeiten im August und im Dezember gestattet, war eine muslimische Arbeitskraft, der Urlaub für eine Pilgerreise nach Mekka verweigert wurde, der Meinung, er sei Opfer einer ungesetzlichen indirekten Diskriminierung aufgrund von Religion geworden. Der Mitarbeiter muss Fakten beibringen, die belegen, dass die Jahresurlaubsvorschrift des Arbeitgebers sich nachteilig auf muslimische Arbeitskräfte auswirkt. Es ist dann Aufgabe des Arbeitgebers zu beweisen, dass die Jahresurlaubsvorschrift eine sachliche und angemessene Begründung hat, wie z. B. legitime Betriebserfordernisse seines Unternehmens. Das nationale Gericht muss prüfen, ob der mutmaßliche Sachverhalt nachgewiesen wurde und ob die vorgelegten Beweise ausreichen, um die Behauptung des Arbeitgebers zu stützen, er habe nicht gegen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung verstoßen.

Die Mitgliedstaaten sollten praktische Richtlinien und Trainingskurse für die Anwendung der geteilten Beweislast für Richter und Anwälte anbieten.

Verfahren bezüglich der Erklärung von Fakten

Die Empfehlung erklärt in Absatz 3(c), dass die Mitgliedstaaten Verfahren etablieren sollen, die vom Arbeitgeber fordern, dem Kläger eine Erklärung der strittigen Fakten in einer anstehenden oder tatsächlichen Diskriminierungsklage vorzulegen. Durch ihre länderbezogene Monitoring-Tätigkeit weiß ECRI, dass die Kläger Schwierigkeiten haben, die erforderlichen Beweise zu sammeln, um Diskriminierungsvorwürfe zu belegen. Wenn man von dem Beklagten in einer Diskriminierungsklage verlangen würde, vor dem Einreichen einer Klage eine Erklärung für die strittige Behandlung abzugeben, würde dies Schwierigkeiten reduzieren und den Zugang zur Justiz verbessern. Das Verfahren könnte die Befugnis einschließen, vom beklagten

Arbeitgeber zu fordern, Fragen zur strittigen Behandlung zu beantworten, und die Befugnis des zuständigen Gerichts zu entscheiden, dass, wenn der Beklagte es vorsätzlich und ohne ausreichend Begründung versäumt, innerhalb einer zumutbaren Frist zu antworten oder seine Antwort ausweichend oder mehrdeutig ist, das Gericht aus dieser Tatsache die Schlussfolgerung ziehen kann, es als recht und billig zu betrachten, auf eine vom Arbeitgeber begangene ungesetzliche Handlung zu schließen.

Beispiel: Die Gesetze eines bestimmten Mitgliedstaates gestatten Stellenbewerbern, die plausibel behaupten, dass man sie bei einem Einstellungsverfahren diskriminiert hat, zu fordern, dass die Arbeitgeber schriftliche Informationen über die Ausbildung, die Berufserfahrung und andere eindeutig nachweisbare Qualifikationen der Person aushändigen, die für die fragliche Stelle ausgewählt wurde. Der Europäische Gerichtshof hat jedoch in einem Fall, der vom deutschen Bundesarbeitsgericht[4] verwiesen wurde, entschieden, dass die EU-Antidiskriminierungsgesetze einem Bewerber, der einen plausiblen Verdacht hat, das er die in der Stellenbeschreibung aufgeführten Anforderungen erfüllt und dessen Bewerbung abgelehnt wurde, nicht das Recht geben, Zugang zu Informationen zu erhalten, die zeigen, dass der Arbeitgeber einen anderen Bewerber eingestellt hat. Der Gerichtshof kam jedoch zu dem Schluss, dass eine Weigerung des Arbeitgebers, diese Informationen offenzulegen, eines der Elemente sein kann, die man bei der Feststellung der Vermutung prüfen kann, die Beweislast umzukehren (zur Beweislast vgl. oben).

NRO

Die Empfehlung erklärt in Absatz 3(e), dass das nationale Recht Gewerkschaften, Verbänden und NRO gestatten sollte, Diskriminierungsfälle in Beschäftigung und Beruf zu vertreten, wenn gegen das Antidiskriminierungsgesetz verstoßen wurde. Es kann im öffentlichen Interesse sein, diese Verstöße in Fällen zu verhandeln, wenn das ungesetzliche Verhalten kein konkretes Opfer hat; z. B. die Veröffentlichung einer Stellenanzeige durch einen Arbeitgeber, in der „Migranten" geraten wird, sich nicht zu bewerben.

Bei Fällen aus Beschäftigung und Beruf befinden sich die Opfer von Diskriminierung in einer schwierigen Position, da das Beschäftigungsverhältnis eines von ungleicher Machtverteilung ist. Die Forschung zeigt, dass Opfer auch besorgt sind über negative Folgen einer Beschwerde; sie wissen nicht, wie man die Beschwerden meldet, kennen manchmal nicht ihre Rechte oder sie werden vom Beschwerdeverfahren abgeschreckt. Kostenlose Rechtshilfe und die Unterstützung durch Gruppen der Zivilgesellschaft können ausschlaggebend sein, um „Waffengleichheit" zwischen Opfern und Arbeitgebern herzustellen. In bestimmten Mitgliedstaaten sind Gewerkschaften und öffentliche Interessengruppen legitimiert, bei Diskriminierungsfällen Popularklagen einzureichen, was ihnen ermöglicht, sich auf die institutionelle und strukturelle Diskriminierung zu konzentrieren, bei der die Rechte vieler betroffen sind.

Mediation und Schlichtung

In Absatz 3(f) wird empfohlen, zugängliche Verfahren für die Beilegung von Diskriminierungsbeschwerden in Beschäftigung und Beruf durch alternative Schlichtungsprozesse zu etablieren, z. B. Mediation, Güteverfahren und Schlichtung. Ziel ist es, Streitigkeiten ohne Rückgriff auf gesetzliche Verfahren beizulegen, wodurch Kosten, Verzögerungen und der Bruch von Beschäftigungsverhältnissen vermieden werden. Der Prozess der Mediation setzt einen neutralen Mediator ein, der die

[4] Der Fall Galina Meister (C-415-10)

involvierten Parteien in einem Arbeitsstreit dabei unterstützt, eine zufriedenstellende Lösung für beide Seiten zu erreichen. Die Mediation kann persönliche Treffen der Parteien mit Unterstützung des Mediators einschließen. Das Güteverfahren involviert einen unabhängigen Vermittler, der mit den Parteien in einem Streit an einer Lösung arbeitet, die beide Seiten akzeptabel finden. Die Schlichtung schließt die Ernennung eines unabhängigen Schlichters ein, der entscheidet, wie die Streitigkeit beizulegen ist.

Situationstest

Absatz 3(g) enthält die Empfehlung an die Mitgliedstaaten, die zuständigen Gerichte in die Lage zu versetzen, Beweise zu berücksichtigen, die gemäß nationalem Rechtssystem in Folge eines Situationstest bezogen wurden. Die Situationstestmethode ist eine experimentelle Methode, die zum Ziel hat, Beweise für Diskriminierung in der Praxis zu erstellen. Bei dieser Methode wird künstlich ein ähnlicher Sachverhalt geschaffen wie jener, den das tatsächliche Opfer erlebt hat. Der Prozess testet die Handlungen der mutmaßlich diskriminierenden Person und analysiert die Reaktion des Arbeitgebers auf die persönlichen Eigenschaften des Mitarbeiters.

So bewarb sich z. B. in einem Mitgliedstaat, in dem eine Apotheke der Diskriminierung gegen Roma beschuldigt wurde, eine Roma-Frau auf eine Stellenanzeige der Apotheke. Man sagte ihr, die Stelle sei bereits vergeben. Eine Frau gleichen Alters, aber keine Roma, agierte als Testerin und trug verdeckt ein Aufnahmegerät. Ihr wurde nur Minuten später ein Bewerbungsgespräch angeboten, und obwohl sie sagte, sie habe weder eine Ausbildung noch Erfahrung, erklärte der Arbeitgeber, man könnte sie ggf. einstellen. Die Roma-Frau klagte mit Unterstützung einer NRO vor Gericht. Die Beweise des Tests wurden zugelassen und sie gewann den Fall. Der Beklagte wurde angewiesen, sich zu entschuldigen und Schadenersatz an die Klägerin zu zahlen.

Situationstests können nützlich sein, um die Leugnung von Diskriminierung zu überwinden. Die durch den Test erzielten Beweise können vor Gericht zugelassen werden, um eine Klage zu unterstützen, dass der Arbeitgeber diskriminiert hat. Sie können auch für Fachorgane, NRO oder Forscher nützlich sein, um aufzuklären oder im Hinblick auf eine Qualitätskontrolle im Hinblick auf bestehende Antidiskriminierungspraktiken.

Absatz 4 der Empfehlung (Einstellung)

Die Empfehlung befasst sich in Absatz 4 mit den Einstellungs- und Auswahlverfahren, um sicherzustellen, dass diese allen Bewerbern Chancengleichheit garantieren und dass Arbeitgeber ein faires und objektives Verfahren für das Einstellen und die Auswahl von Mitarbeitern anwenden. Insbesondere Absatz 4(b) fordert die Arbeitgeber auf sicherzustellen, dass ihre Einstellungs- und Auswahlkriterien sich auf die Erfahrung, Qualifikationen und Kompetenzen konzentrieren, die für die jeweilige Stelle erforderlich sind. Eine Kompetenz ist eine Fähigkeit, Fertigkeit, Wissen oder eine Eigenschaft, die/das für eine erfolgreiche Durchführung des Jobs erforderlich ist und häufig definiert wird als Verhaltensweisen, z. B. Kommunikationskompetenz. Es soll sichergestellt werden, dass der Arbeitgeber berechtigte Kriterien objektiv für die Auswahl der Mitarbeiter einsetzt, die sich auf die Fähigkeit des Bewerbers gründen, die geforderten Aufgaben wirksam durchzuführen.

Absatz 4(c) enthält die Empfehlung an die Mitgliedstaaten, Gesetze zu verabschieden, die die Veröffentlichung oder die Veranlassung einer Veröffentlichung einer Stellenanzeige für ungesetzlich erklären, die einen diskriminierenden Zweck oder eine diskriminierende Wirkung hat. Es ist gute Praxis für Arbeitgeber, flächendeckend Stellen auszuschreiben, damit sie Personal aus einer großen Menge an qualifizierten

Bewerbern auswählen können. Die Praxis, Bewerber aus der bestehenden Belegschaft oder aufgrund von Empfehlungen des vorhandenen Personals auszuwählen, anstatt über eine Stellenanzeige, kann zu Diskriminierung führen. Wenn z. B. das Personal größtenteils aus einer ethnischen Gruppe bezogen wird, kann diese Praxis zum kontinuierlichen Ausschluss anderer ethnischer Gruppen führen. Eine Anzeige kann eine Mitteilung oder ein Rundschreiben, sei es öffentlich oder nicht, im Radio, im Fernsehen oder im Kino, über das Internet oder auf einer Ausstellung einschließen. Anzeigen sollten keine Formulierungen aufweisen, die darauf hindeuten, dass der Arbeitgeber direkt oder indirekt diskriminieren könnte, z. B. durch Wörter, die auf Kriterien hinweisen, die Angehörige von Gruppen benachteiligen, mit denen ECRI sich befasst, es sei denn, die Kriterien sind sachlich gerechtfertigt.

Absatz 5 der Empfehlung (Chancengleichheit)

Absatz 5 enthält die Empfehlung an die Mitgliedstaaten, Maßnahmen zur Eliminierung von Hürden für eine Beschäftigung zu ergreifen, und fordert sie in Absatz 5(b) auf, insbesondere die Entwicklung von Mentoren- und Begleitprogrammen zu fördern.

Mentoring am Arbeitsplatz ist eine Lernpartnerschaft zwischen Beschäftigten zum Zweck des Austauschs von Fachwissen, institutionellen Kenntnissen und Einblicken in einen bestimmten Beruf. Formale Mentoren-Programme ermöglichen Organisationen, diese Beziehungen zu schaffen und zu fördern, indem sie erfahrene Mitarbeiter (Mentoren) mit weniger erfahrenen Mitarbeitern zusammenbringen, um bestimmte berufliche Ziele zu erfüllen, während sie gleichzeitig den Mitarbeitern in der Mentorenbeziehung helfen, eigene Talente zu erkennen und zu entwickeln. Das Mentoring kann angepasst werden, um eine integrierte Belegschaft zu schaffen.

So wurde z. B. ein Mentoren-Programm für höhere Angestellte eingeführt, um die Unterrepräsentation von Schwarzen oder anderen Minderheitengruppen in den höheren Ebenen der Rundfunkmedien anzugehen, mit dem Ziel, Angehörige dieser Gruppen dabei zu unterstützen, zu fördern und zu beraten, auch die höchsten Positionen in der Industrie zu erreichen. Die Teilnehmer wurden für 12 Monate einem Mentor zugewiesen. In dieser Zeit trafen sie sich mehrmals mit ihrem Mentor, um zu besprechen, wo sie sich befanden, was sie beruflich erreichen wollten und wie sie dies erreichen konnten. Das Programm, das sich an talentierte Mitarbeiter wandte, konzentrierte sich auf das Überwinden von Karrierehürden, die Entwicklung von Selbstvertrauen, die Verbesserung von Kompetenzen und auf Wege zur Förderung der persönlichen Karriere sowie auf Weiterbildung und berufliche Fortbildung.

Arbeitsbegleitung nennt man den Prozess, eine Person in ihrer Beschäftigung zu begleiten und zu beobachten, um diese auszubilden oder Einblicke in einen bestimmten Arbeitsbereich zu erhalten. Wenn man Angehörigen besonders schutzbedürftiger Gruppen Arbeitsbegleitung oder Mentoring anbietet, soll dies ihr ihren beruflichen Ehrgeiz steigern und das Wissen und Selbstvertrauen unter den Angehörigen der Gruppe im Hinblick auf das Bewerben auf Stellenanzeigen oder Karrierechancen aufbauen, weil sie dann bessere Kenntnisse haben, was sie benötigen.

So könnte z. B. ein juristisches Begleitprogramm junge Anwälte Einblicke in die Realität der Gerichtstätigkeit geben, indem es ihnen ermöglicht, einen Richter bei seiner Arbeit zu begleiten. Die Erfahrung könnte ihnen Gelegenheit geben, ein besseres Verständnis für die Aufgaben und Zuständigkeiten von Richtern zu erlangen, und würde einzelne Personen anregen, sich auf ein Richteramt zu bewerben, was sie zuvor ggf. nicht erwogen haben.

Mechanismen für die Anerkennung von Qualifikationen

In Absatz 5(c) wird den Mitgliedstaaten empfohlen, Gesetze zu verabschieden, um nationale transparente Mechanismen für die Beurteilung, Zertifizierung und Anerkennung von Qualifikationen einzuführen. Im Bereich Beschäftigung und Beruf erleben die Gruppen, mit denen sich ECRI befasst, eine zusätzliche Diskriminierung in Bezug auf die Anerkennung von Qualifikationen, die im Ausland erworben wurden. Angehörige dieser Gruppen werden tendenziell für Jobs eingestellt, die nicht ihren Qualifikationen entsprechen, und sie sehen sich in Bezug auf die Karriere mit beruflichen Hürden konfrontiert. Obwohl man eine Beschäftigung in einem Niedriglohnsektor als Einstieg für besser bezahlte Stellen betrachten kann, bleibt dies in der Praxis häufig aus. Arbeitgeber rechtfertigen diese Unterbeschäftigung mit dem Hinweis, dass Migranten nicht über ausreichende Kenntnisse der Landessprache verfügen, trotz der Tatsache, dass viele Stellen, die Migranten verweigert werden, keine höheren Sprachanforderungen aufweisen. Aufgrund der Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche können Angehörige von Gruppen, mit denen sich die ECRI befasst, gezwungen sein, niedrigere Löhne zu akzeptieren. ECRI ist der Meinung, dass die eingeschränkte Nutzung der Fähigkeiten, Qualifikationen und Erfahrung dieser Arbeitskräfte eine Verschwendung von Talent und Fachwissen ist. In bestimmten Ländern wurden Projekte eingeführt, um Migranten bei der Beurteilung ihrer Fähigkeiten zu unterstützen und sie im Hinblick auf die Anerkennung ihrer Qualifikationen fachlich zu beraten und anzuleiten. Gleichzeitig können staatliche Fachorgane international Informationen austauschen und bei der Festlegung geeigneter und relevanter Standards für äquivalente Qualifikationen und Kompetenzen in verschiedenen nationalen Kontexten assistieren. So könnte man z. B. den Aufgabenbereich der Nationalen Informationszentren für akademische Anerkennung[5] erweitern, um nicht nur akademische Qualifikationen anzuerkennen, sondern auch nicht-akademische Qualifikationen, einschließlich jener, die außerhalb der Europäischen Union erworben wurden. Diese Zentren sollten entsprechend personell besetzt und finanziert werden.

Gute Antidiskriminierungspraktiken und Gleichstellungs- und Diversitätsstandards

Absatz 5(d) empfiehlt die Förderung der Annahme und Umsetzung einer guten Antidiskriminierungspraxis und von guten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards in allen Bereichen von Beschäftigung und Beruf.

Das Umsetzen guter Gleichstellungspraktiken am Arbeitsplatz reduziert erheblich die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitgeber ungesetzlich diskriminieren und dadurch Klagen befürchten müssen. Eine gute Praxis kann auch dazu beitragen, dass Arbeitgeber ihren Geschäften besser nachgehen. Organisationen haben festgestellt, dass positive Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Vielfalt Vorteile bringt, u.a.

- eine größere Mitarbeiterzufriedenheit, was neue Arbeitskräfte anzieht und jene erhält, die bereits angestellt sind, die Einstellungskosten reduziert und die Produktivität steigert;

- ein besseres Verständnis für die Erfahrungen ihrer bestehenden oder potenziellen Kunden, Klienten oder Dienstleistungsnutzer;

[5] Nationale Informationszentren für akademische Anerkennung und Nationale Informationszentren für die akademische Anerkennung und Mobilität wurden von der Europäischen Kommission, dem Europarat und der UNESCO/CEPES eingerichtet, um die Anerkennung ausländischer Diplome, Abschlüsse und anderer Qualifikationen zu erleichtern.

- Beheben von Kompetenzlücken.

Die Mitgliedstaaten können Arbeitgeber beim Erreichen der Gleichstellung in der Belegschaft, am Arbeitsplatz und bei der Kunden- und Lieferantentätigkeit unterstützen, indem sie die Umsetzung von Arbeitsgruppen für die Vielfalt am Arbeitsplatz finanzieren, einschließlich Training und Aufklärungsmaßnahmen zu den Themen Nichtdiskriminierung, Gleichstellung und Diversitätsmanagement, und durch Verdeutlichung der Vorteile für Arbeitgeber einer diversen und multikulturellen Belegschaft.

Absatz 6 der Empfehlung (Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf)

Absatz 6 enthält eine Empfehlung an die Mitgliedstaaten, Schritte zur Eliminierung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf zu ergreifen. Rassismus und Rassendiskriminierung beschränken sich nicht auf die Ränder der Gesellschaft und sie haben viele Gesichter, insbesondere die rassistische Belästigung am Arbeitsplatz. Die Angehörigen von Gruppen, mit denen sich ECRI befasst, können zum Sündenbock für wirtschaftliche Schwierigkeiten gemacht werden. Wenn Rassismus vollständig verschwinden soll, müssen seine Manifestationen, wie z. B. ethnische Verunglimpfungen oder verbale Beleidigungen am Arbeitsplatz, bekämpft werden.

Belästigung wirkt sich nicht nur auf das Opfer nachteilig aus, das sich ggf. nicht gut entwickelt oder das seine Arbeit nicht ordnungsgemäß erledigen kann, sondern kann sich auch auf das Arbeitsumfeld negativ auswirken. Arbeitgeber sollten gegenüber ihren Mitarbeitern deutlich machen, durch eine schriftliche Richtlinie oder andere geeignete Mechanismen, dass Belästigung, wie z. B. ethnische Verunglimpfungen oder andere verbale oder körperliche Angriffe, die mit den aufgeführten Gründen verbunden sind, verboten ist. Ein Arbeitgeber sollte auch über wirksame und klar vermittelte Richtlinien und Verfahren verfügen, um Beschwerden über Belästigung zu behandeln, und er sollte die Manager darin ausbilden, wie man Belästigung erkennt und diese wirksam bekämpft.

Absatz 7 der Empfehlung (Positive Maßnahmen/positive Diskriminierung)

Absatz 7 enthält die Empfehlung an die Mitgliedstaaten, die Bestimmung über positive Maßnahmen im internationalen und europäischen Antidiskriminierungsrecht vollständig einzusetzen. Positive Maßnahmen schließen temporäre und verhältnismäßige Maßnahmen oder Strategien zur Bekämpfung der Auswirkungen begangener Diskriminierung, zur Eliminierung bestehender Diskriminierung und zur Förderung von Chancengleichheit ein. Absatz 7(a) enthält die Empfehlung an die Mitgliedstaaten, Gesetze zu verabschieden, die Arbeitgebern gestatten, besondere temporäre positive Maßnahmen zu verabschieden. Positive Maßnahmen können ausschlaggebend sein, um Angehörige von Gruppen, mit denen ECRI sich befasst, zu ermutigen, sich am Arbeitsmarkt und am Wirtschaftsleben zu beteiligen, insbesondere in Bereichen, in denen ihre Beteiligung disproportional ist. Beispiele für positive Maßnahmen in den Mitgliedstaaten schließen Folgendes ein: die Entwicklung von Programmen zum Ausbau der Vermittelbarkeit, wie z. B. Ausbildungsplätze und Praktika für benachteiligte Gruppen; das Bereitstellen von Erwachsenenbildung in Bereichen, in denen diese Gruppen leben, einschließlich Berufsbildung und Qualifikationen für hochqualifizierte Sektoren; gezielte Stipendien und Forschungsstipendien für höhere Bildung kostenloser Zugang zu Sprach- und Alphabetisierungskursen; Sicherstellen eines gleichberechtigten Zugangs zu neuen Technologien oder Trainingsprogramme (einschließlich Kinderbetreuung) für Frauen aus benachteiligten Gruppen. Positive Maßnahmen, die die Beteiligung von Roma am Arbeitsmarkt verbessern sollen, schließen die Entwicklung von Beschäftigungsprojekten ein, die praxisorientiert sind

und ein flexibles Training anbieten, das an ihren Lebensstil und besonderen Bedürfnisse angepasst ist. Die bestehenden Fähigkeiten von Roma, die ggf. außerschulisch durch Erfahrung und Familie erworben wurden, sollten berücksichtigt und anerkannt werden.

Positive Maßnahmen durch Arbeitgeber schließen z. B. Anzeigen oder andere Werbearbeiten ein, die Angehörige von Gruppen, mit denen sich ECRI befasst, zur Bewerbung auf Stellen aufruft, sowie das Festlegen von Einstellungsvorgaben und das Monitoring über das Erreichen dieser Vorgaben.

Absatz 8 der Empfehlung (Sanktionen)

Absatz 8 enthält die Empfehlung an die Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass das Recht Opfern von Diskriminierung wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Rechtsmittel zur Verfügung stellt. Gleichzeitig ist es wichtig, eine Botschaft an alle Arbeitgeber und Arbeitskräfte auszusenden, dass Diskriminierung nicht toleriert wird. Diese Rechtsmittel schließen die Befugnis des zuständigen Gerichts ein, Empfehlungen an den Arbeitgeber auszusprechen, und/oder innerhalb eines festgelegten zeitlichen Rahmens eine Änderung der Praxis des Arbeitgebers anzuordnen. Diese Empfehlungen könnten einschließen, dem Arbeitgeber zu empfehlen oder diesen anzuweisen, Gleichstellungsrichtlinien zu verfassen, diskriminierende Praktiken zu beenden oder sein Personal über Antidiskriminierungsgesetze und gute Praxis in der Beschäftigung aufzuklären.

Absatz 9 der Empfehlung (Fachorgane)

Die Empfehlung in Absatz 9 konzentriert sich auf die Befugnisse und Rolle der Fachorgane, wie in den Allgemeinen politischen Empfehlungen Nr. 2 und Nr. 7 von ECRI vorgesehen. Die Fachorgane in unterschiedlichen Mitgliedstaaten weisen eine große Bandbreite an Befugnissen im Kampf gegen Diskriminierung auf. Zu diesen gehören: Die Befugnis, bei Beschwerden über Diskriminierung zu ermitteln und die Einhaltung der Ergebnisse ihrer Ermittlungen durchzusetzen. Einige Fachorgane haben die Befugnis, im öffentlichen Interesse gerichtlich vorzugehen oder eine Popularklage einzureichen, um die Rechte von Gruppen oder Personen zu schützen, deren Rechte durch ein bestimmtes Vorgehen verletzt wurden oder werden könnten. Weitere Beispiele sind die gesetzliche Befugnis, Klagen bei einem zuständigen Gericht für diskriminierende Stellenanzeigen, diskriminierende Tarifverträge, Diskriminierungsmuster, kontinuierliche Verstöße gegen das Antidiskriminierungsrecht oder das Versäumnis einzureichen, vereinbarte Gleichstellungsprogramme umzusetzen oder die relevante gesetzliche Gleichstellungspflicht zu erfüllen.

In ihrer Allgemeinen politischen Empfehlung Nr. 2 hat ECRI anerkannt, dass „*gemäß den Rechts- und Verwaltungstraditionen der Staaten, in denen es diese gibt, die Fachorgane unterschiedliche Formen annehmen können. Die Rolle und Funktionen, die in den oben genannten Grundsätzen festgelegt sind, sollten von Organen erfüllt werden, die z. B. die Form eines nationalen Ausschusses für Rassengleichheit, Ombudsmannes gegen ethnische Diskriminierung, Zentrums/Büros zur Bekämpfung von Rassismus und zur Förderung der Chancengleichheit oder andere Formen annehmen können, unter Einschluss von Organen mit weiter gesteckten Zielen im Bereich der Menschenrechte im Allgemeinen."* In letzter Zeit ist ECRI jedoch dessen ungeachtet besorgt angesichts der unverhältnismäßigen Kürzungen in den Budgets der nationalen Fachorgane. Nach Meinung von ECRI muss man bei der Beurteilung des Finanzierungsbedarfs dieser Organe die wichtige Rolle bedenken, die sie spielen, insbesondere in wirtschaftlich schwierigen Zeiten. Aus diesem Grund sollte man sorgfältig darauf achten, nicht ihre Tätigkeit zu vereiteln und nicht ihre Glaubwürdigkeit zu unterminieren, indem man ihre Personalkosten und ihre Finanzmittel beschneidet.

Die Aufrechterhaltung ihrer Effektivität sollte, ganz im Gegenteil, das vorrangige Ziel sein.

In Bezug auf die Gleichstellungspflicht der öffentlichen Behörden hat ECRI empfohlen, das Recht solle wirksame Umsetzungsmechanismen bereitstellen, einschließlich der Option der gesetzlichen Durchsetzung von Gleichstellungsprogrammen, vor allem durch das nationale Fachorgan.

In Bezug auf die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf sollten die Fachorgane oder ähnliche Institutionen über die Rechtsmittel verfügen, unabhängige Erhebungen durchzuführen, einschließlich Meinungsumfragen über die Wahrnehmung der Rassendiskriminierung in Beschäftigung und Beruf durch die Allgemeinheit; diese Institutionen sollten ein angemessenes Monitoring der Situation aller Gruppen, mit denen sich ECRI befasst, im Bereich Beschäftigung und Beruf sicherstellen. Darüber hinaus sollten diese Institutionen in der Lage sein, von Amts wegen oder auf Antrag Ermittlungen durchzuführen, um festzustellen, ob die Pflicht zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf aufgrund von „Rasse", Hautfarbe, Sprache, Religion, Staatsangehörigkeit oder nationaler oder ethnischer Herkunft verletzt wurde, und Entscheidungen auf der Grundlage der Ermittlungen treffen können.

Ein Gleichstellungsbeauftragter sollte innerhalb der Organisation ernannt werden, an den sich Menschen für Beratung und Hilfe in Diskriminierungsfällen wenden können. Diese Person sollte mit den individuellen Rechten und Optionen zur Erlangung von Schutz vertraut sein und über entsprechende Fachkenntnisse verfügen.

Die Rolle der Fachorgane sollte den Arbeitskräften, Opfern von Rassendiskriminierung und anderen interessierten Parteien durch entsprechende Aufklärungsmaßnahmen bekannt gemacht werden. Die Fachorgane sollten auch in der Lage sein, Zielgruppenarbeit durchzuführen und unabhängige Hilfen für Opfer von Rassendiskriminierung oder rassistischer Belästigung bereitzustellen, um ihnen Klagen zu ermöglichen, einschließlich Rechtsberatung, Unterstützung beim gerichtlichen Vorgehen und der Rechtsvertretung.

Die Fachorgane sollten die Befugnis haben, Empfehlungen für nationale, regionale und lokale staatliche Stellen, öffentliche Behörden und Arbeitgeber auszusprechen. Sie sollten die Praxis der Medien überwachen, Interessenarbeit bei nationalen Verbänden, Gewerkschaften, Akteuren der Zivilgesellschaft im Bereich Antidiskriminierung in Beschäftigung und Beruf und den Medien, Berufsverbänden und Regulierungsstellen für Journalisten leisten und die beste Praxis in der Journalistenausbildung fördern, einschließlich Berichten über „Rassenthemen".

Die Fachorgane sollten über ausreichende Mittel verfügen, damit sie öffentliche Behörden und Arbeitgeber über ihre gesetzliche Gleichstellungspflicht aufklären und anleiten und gerichtlich im Hinblick auf die Durchsetzung dieser Pflicht vorgehen können. Diese Institutionen sollten einen Dialog mit den Gruppen, mit denen ECRI sich befasst, aufbauen, um von deren Erfahrungen zu lernen und um ein gegenseitiges Vertrauen aufzubauen und effektive Arbeitsmethoden zu entwickeln.

Absatz 10 der Empfehlung (Allgemeine Bestimmungen)

Die Empfehlung in Absatz 10 deckt verschiedene Maßnahmen zur Förderung der Nichtdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf ab. Ein nationaler Beschäftigungsvertrag kann als Modell dienen, der von den Arbeitgebern die Einhaltung von Mindestauflagen des Arbeitsrechts und von Antidiskriminierungsstandards und die Förderung der Gleichstellung und der Vielfalt in Beschäftigung und Beruf fordert. Er kann in Rücksprache mit Unternehmensverbänden

und Gewerkschaften erarbeitet werden. Verhaltenskodizes bieten einen praktischen Leitfaden, wie man Antidiskriminierungsstandards umsetzt und Gleichstellung und Vielfalt in Beschäftigung und Beruf fördert. Werden diese von den Arbeitgebern angenommen, signalisieren sie die Verpflichtung seitens der Arbeitgeber auf den Grundsatz der Nichtdiskriminierung. Sie erleichtern die Selbstregulierung und können eine vielfältige Belegschaft anziehen.

Neben Quotensystemen oder Strafgeldern können die Regierungen positive Anreize schaffen, um Arbeitgeber zu veranlassen, Nichtdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf zu fördern. Die Anreize können finanzieller Natur sein, z. B. Steuervergünstigungen oder Kürzungen von Versicherungsbeiträgen für Arbeitgeber mit einer multikulturellen Belegschaft, oder die Finanzierung von Trainingsprogrammen. Sie können auch nicht-finanzieller Natur sein, wie z. B. die Verleihung von Anerkennungspreisen oder -bescheinigungen.

Die Regierungen können auch Forschungsergebnisse zu konkreten Beispielen von Beschäftigten mit ausländischem Hintergrund veröffentlichen, die einen Gewinn für Handelsunternehmen in ihren Geschäften mit dem jeweiligen Land darstellen. Dies trägt dazu bei, die Vorteile zu unterstreichen, die mit der Beschäftigung von Menschen, die Kenntnisse der Kultur, der Sprache und der Netzwerkarbeit in den Ländern ausländischer Handelspartner haben, für Arbeitgeber verbunden sind.