



Bekämpfung von Rassismus und Rassendiskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Allgemeine Politik-Empfehlung Nr. 14 von ECRI: Schlüsselthemen

Ungeachtet der Existenz rechtlicher Rahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung in vielen Mitgliedstaaten des Europarats ist die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt ein großes und weitverbreitetes Problem. Die Menschen, die am häufigsten Opfer von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt in Europa werden, sind u.a. Migranten aus Nicht-EU-Mitgliedstaaten (einschließlich irregulärer Migranten, Flüchtlingen und Asylsuchenden), Roma, Muslime, Menschen afrikanischer Abstammung und dunkelhäutige Europäer und Frauen, die Minderheiten angehören oder einen Migrationshintergrund haben.

Diskriminierung findet sowohl bei der Einstellung als auch am Arbeitsplatz statt. Sie behindert Chancen, verschwendet menschliche Talente, die für den wirtschaftlichen Fortschritt benötigt werden, und verschärft soziale Spannungen und Ungleichheiten. Die Beendigung der Rassendiskriminierung in Beschäftigung und Beruf würde bunt gemischte Belegschaften schaffen, die Arbeitgebern eine unbegrenzte Auswahl an Talenten bieten, die für jedes erfolgreiche Unternehmen notwendig sind.

„Die Gesetze sollten Schutz vor **Mehrfachdiskriminierung** bieten. „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.

WESENTLICHE ERKENNTNISSE

Die Regierungen müssen nationale Strategien und eine staatliche Politik entwickeln, umsetzen und finanzieren, um Rassendiskriminierung und rassistische Belästigung im Beruf zu beenden und um die gleichberechtigte Partizipation jener zu gewährleisten, die in der Arbeitswelt am stärksten Diskriminierung ausgesetzt sind. Diese Strategien müssen Folgendes gewährleisten:

- Zugängliche Rechtsmittel stehen in der Praxis zur Verfügung;
- Effektive, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für unrechtmäßige Diskriminierung;
- Annahme und Umsetzung einer guten Antidiskriminierungspraxis und Gleichbehandlungs- und Vielfaltstandards in allen Bereichen der Beschäftigung, um die institutionalisierte Beschäftigungsdiskriminierung zu beenden.

►►► <http://www.coe.int/ecri>

AUSGEWÄHLTE EMPFEHLUNGEN

Die Regierungen müssen:

1. Mitarbeiter gesetzlich verpflichten, Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung zu fördern, und von ihnen fordern:

- sicherzustellen, dass der Arbeitsplatz frei von Belästigung ist;
- ihre Beschäftigungsrichtlinien & -praxis zu überarbeiten, um Diskriminierung zu eliminieren und Chancengleichheit zu fördern;

2. das Wissen über Gleichheitsgrundsätze in der Beschäftigung verbessern;

- Fortbildungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Gerichts- und Regierungsbeamte im Bereich Antidiskriminierungs-gesetzgebung und -praxis anbieten;
- zivilgesellschaftliche Organisationen unterstützen, die sich für die Eliminierung von Diskriminierung und für die Förderung der Gleichbehandlung einsetzen.



European Commission
against Racism and Intolerance

ECRI
Commission européenne
contre le racisme et l'intolérance

COUNCIL OF EUROPE

CONSEIL DE L'EUROPE

3. Schritte ergreifen, um den Zugang zur Justiz zu erleichtern

- ▶ jenen Personen kostenlose Rechtsbeihilfe garantieren (in Übereinstimmung mit den nationalen Berechtigungskriterien), die nicht über die Mittel verfügen, Diskriminierungsbeschwerden beim entsprechenden Gericht einzubringen.
- ▶ alternative Streitbeilegungsverfahren zur Beilegung von Beschwerden einrichten.

4. Beschäftigungshürden abbauen

- ▶ von den öffentlichen Behörden fordern, die Zusammensetzung ihrer Mitarbeiterschaft zu überwachen und Berichte dazu herauszugeben und aufgeschlüsselte Gleichbehandlungsdaten zur Beschäftigung zu erfassen und zu analysieren;
- ▶ temporäre Sondermaßnahmen gestatten, um Personen und Gruppen, die besonders häufig Rassismus und Diskriminierung erleben, in die Lage zu versetzen, gleichberechtigt mit Anderen in Wettbewerb um Arbeitsplätze zu treten;
- ▶ klare Richtlinien für Arbeitgeber erlassen, in welchem Umfang sie positive Maßnahmen in der Beschäftigung ergreifen müssen;
- ▶ Sprachkurse anbieten, die speziell entworfen wurden, um Nichtmuttersprachlern den Zugang zu Beschäftigung zu ermöglichen.

5. gute Praktiken fördern

- ▶ Verhaltenskodizes und Gleichbehandlungspläne fördern, die Mitarbeiter bei der Schaffung vielfältiger Arbeitsumgebungen unterstützen;
- ▶ eine gute Beschäftigungspraxis fördern, z. B. durch offizielle Anerkennungspreise, Finanzierung von Trainingsprogrammen, Steuerminderungen für Arbeitgeber mit multikultureller Belegschaft oder für jene, die positive Maßnahmen ergreifen.



ECRI – NÜTZLICHE LINKS

Allgemeine Politik-Empfehlung Nr. 14 von ECRI:
Bekämpfung von Rassismus und Rassendiskriminierung in
Beschäftigung und Beruf

<http://hudoc.ecri.coe.int/eng?i=REC-14-2012-048-DEU>

EU-Barometer: Diskriminierung in der EU 2015

<http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2077>

Grundrechte-Report

<http://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/annual-reports/fundamental-rights-2017#equality>

FAKTEN UND ERKENNTNISSE

ECRI empfiehlt den Arbeitgebern, faire und objektive Einstellungsverfahren einzusetzen. „Insbesondere ruft ECRI die Arbeitgeber auf sicherzustellen, dass sich ihre Einstellungs- und Auswahlkriterien 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. So soll sichergestellt werden, dass der Arbeitgeber berechnete Kriterien objektiv für die Auswahl der Mitarbeiter einsetzt, die sich auf die Fähigkeit des Bewerbers gründen, die geforderten Aufgaben wirksam durchzuführen.“ Erläuternder Text zu Absatz 4 der Allgemeinen Politik-Empfehlung Nr. 14 von ECRI.

ECRI empfiehlt, dass die Arbeitgeber „sicherzustellen haben, 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.“ Das innerstaatliche Recht sollte sicherstellen, dass alle Arbeiter „vor ungesetzlicher rassistischer Belästigung geschützt sind, sei es durch den Arbeitgeber, dessen Mitarbeiter, Agenten oder die Öffentlichkeit, die Kunden, Dienstleistungsnutzer oder Klienten sind.“ Erläuternder Text zu Absatz 1 (Belästigung) der Allgemeinen Politik-Empfehlung Nr. 14 von ECRI.