



Rat der
Europäischen Union

034076/EU XXVII. GP
Eingelangt am 08/10/20

Brüssel, den 6. Oktober 2020
(OR. en)

11522/20

SOC 596
ANTIDISCRIM 101
FREMP 89
JAI 783

ÜBERMITTLUNGSVERMERK

Absender:	Frau Martine DEPREZ, Direktorin, im Auftrag der Generalsekretärin der Europäischen Kommission
Eingangsdatum:	18. September 2020
Empfänger:	Herr Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Generalsekretär des Rates der Europäischen Union
Nr. Komm.dok.:	COM(2020) 565 final
Betr.:	MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN RAT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN Eine Union der Gleichheit: EU-Aktionsplan gegen Rassismus 2020-2025

Die Delegationen erhalten in der Anlage das Dokument COM(2020) 565 final.

Anl.: COM(2020) 565 final

11522/20

/zb

LIFE.4

DE



EUROPÄISCHE
KOMMISSION

Brüssel, den 18.9.2020
COM(2020) 565 final

**MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN
RAT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND
DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN**

Eine Union der Gleichheit: EU-Aktionsplan gegen Rassismus 2020-2025

DE

DE

Wir müssen über Rassismus reden. Und wir müssen handeln. Es ist immer möglich, die Richtung zu ändern, wenn ein entsprechender Wille vorhanden ist. Ich bin froh, in einer Gesellschaft zu leben, die Rassismus verurteilt. Aber wir sollten es hierbei nicht bewenden lassen. Das Motto unserer Europäischen Union lautet: „In Vielfalt geeint.“ Es ist unsere Aufgabe, diesen Worten gerecht zu werden und ihre Bedeutung auszufüllen.

Kommissionspräsidentin von der Leyen (Rede vor dem Europäischen Parlament, 17. Juni 2020)

1. Einführung: Dem Motto „In Vielfalt geeint“ gerecht werden

Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft¹ ist in der Europäischen Union (EU) verboten. Und doch gibt es diese Diskriminierung in unserer Gesellschaft weiterhin. Es reicht nicht aus, gegen Rassismus zu sein. Wir müssen aktiv dagegen vorgehen.

Rassismus² schadet der Gesellschaft in vielerlei Hinsicht. Infolge von Rassismus sind viele Menschen, die in Europa leben, einer Diskriminierung ausgesetzt, die ihre Menschenwürde, ihre Lebenschancen, ihren Wohlstand und ihr Wohlergehen sowie häufig auch ihre persönliche Sicherheit beeinträchtigt. Diskriminierung bedeutet auch, dass zentrale Werte der EU nicht gewahrt werden. Alle in der EU lebenden Menschen sollten, unabhängig von ihrer Rasse³ oder ethnischen Herkunft⁴, die Möglichkeit haben, ihre Grundrechte und -freiheiten wahrzunehmen und gleichberechtigt an der Gesellschaft teilzuhaben. Unsere soziale, politische und wirtschaftliche Stärke beruht auf unserer Einheit in Vielfalt – Rassismus schwächt uns alle. Die EU kann und muss mehr tun, um Gleichbehandlung und Gleichheit für alle zu gewährleisten.

Nun ist es an der Zeit, uns dem Problem zu stellen. Mehr als die Hälfte der Europäerinnen und Europäer denkt, dass diese Arten der Diskriminierung in ihrem Land weitverbreitet sind.⁵ Der Konflikt zwischen unseren Werten der Gleichheit und der Realität eines verwurzelten Rassismus darf nicht ignoriert werden: Die weltweite Bewegung „Black Lives Matter“ führt uns dies deutlich vor Augen. Es ist an der Zeit, dass wir uns die weite Verbreitung von Rassismus und Rassendiskriminierung eingestehen und dagegen vorgehen; es ist an der Zeit, zu prüfen, was wir auf lokaler, nationaler, europäischer und internationaler Ebene tun können. Die EU gründet sich auf Vielfalt und auf die Förderung einer pluralistischen, toleranten und nichtdiskriminierenden Gesellschaft: Wir müssen nicht nur handeln, um unserer Verantwortung gerecht zu werden, sondern auch, um unseren Werten treu zu bleiben. Die Wahrung der Werte beginnt bei uns selbst, in unserer eigenen Institution. Die

¹ Die Begriffe unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft sind in Artikel 2 der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (im Folgenden „Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes“) definiert.

² Laut der vom Europarat eingesetzten Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz bedeutet Rassismus „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“.

³ Die Verwendung des Begriffs „Rasse“ bedeutet nicht, dass Theorien akzeptiert werden, mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener menschlicher Rassen zu belegen.

⁴ Zum Begriff der ethnischen Herkunft siehe das Urteil vom 16. Juli 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, Rn. 46.

⁵ Eurobarometer 2019; Diskriminierung in der EU.

Kommission wird Maßnahmen ergreifen, um die Vielfalt ihrer Mitarbeiter deutlich zu steigern und sicherzustellen, dass alle gleiche Möglichkeiten erhalten, sich zu entfalten und in ihrem Arbeitsumfeld ihren Beitrag zu leisten.

Rassismus tritt in unterschiedlicher Form auf. Am offensichtlichsten sind direkte Ausdrucksformen von individuellem Rassismus und Rassendiskriminierung. Allzu oft wird Rasse oder ethnische Herkunft als Grund für eine Diskriminierung herangezogen – die COVID-19-Pandemie und die Nachwirkungen von Terroranschlägen sind lediglich Beispiele aus jüngerer Zeit für Fälle, in denen Menschen, die aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft einen Minderheitenhintergrund haben, zu Unrecht verantwortlich gemacht wurden. Menschen asiatischer und afrikanischer Abstammung, Muslime, Juden und Roma leiden unter Intoleranz. Es gibt andere, weniger explizite Formen von Rassismus und Rassendiskriminierung, wie etwa solche, die auf unbewusster Voreingenommenheit beruhen, die aber ebenso schädlich sein können. Rassistische und diskriminierende Verhaltensweisen können in sozialen, finanziellen und politischen Einrichtungen verankert sein, die Einfluss auf die Schaltstellen der Macht und die Politikgestaltung haben. Dieser strukturelle Rassismus führt dazu, dass Hindernisse, die Bürgerinnen und Bürgern allein aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft in den Weg gelegt werden, fortbestehen. Tag für Tag bekommen Menschen, die von Rassismus betroffen sind, dessen Einfluss auf ihren Zugang zu Arbeitsplätzen, Gesundheitsversorgung, Wohnraum, Finanzierungen oder Bildung sowie durch Fälle von Gewalt zu spüren.

Es gibt verschiedene Formen von Rassismus, etwa Rassismus gegen Schwarze, Romafeindlichkeit, Antisemitismus und Rassismus gegen Asiaten, wobei bestimmte Formen des Rassismus, wie etwa der Hass gegen Muslime, mit der Religion oder der Weltanschauung in Verbindung stehen. Allen gemeinsam ist, dass der Wert einer Person durch auf Vorurteilen beruhende Stereotype untergraben wird. Außer in Verbindung mit der Religion oder der Weltanschauung kann Rassismus auch in Kombination mit Diskriminierung und Hass aus anderen Gründen, wie etwa des Geschlechts, der sexuellen Ausrichtung, des Alters oder einer Behinderung, oder gegen Migranten auftreten. Dem muss durch einen intersektionalen⁶ Ansatz Rechnung getragen werden.

Die EU verfügt bereits über Rechtsinstrumente und eine allgemeine Politik, mit deren Hilfe sie eine echte Union der Gleichheit aufbauen kann. Diese Mittel werden nun in bestimmten Bereichen der Gleichheit verstärkt.⁷ Die Kommission wird diese thematischen Initiativen ergänzen, indem sie eine übergreifende Strategie vorlegt, mit der sichergestellt werden soll, dass die Charta der Grundrechte der Europäischen Union in den Mitgliedstaaten wirksam

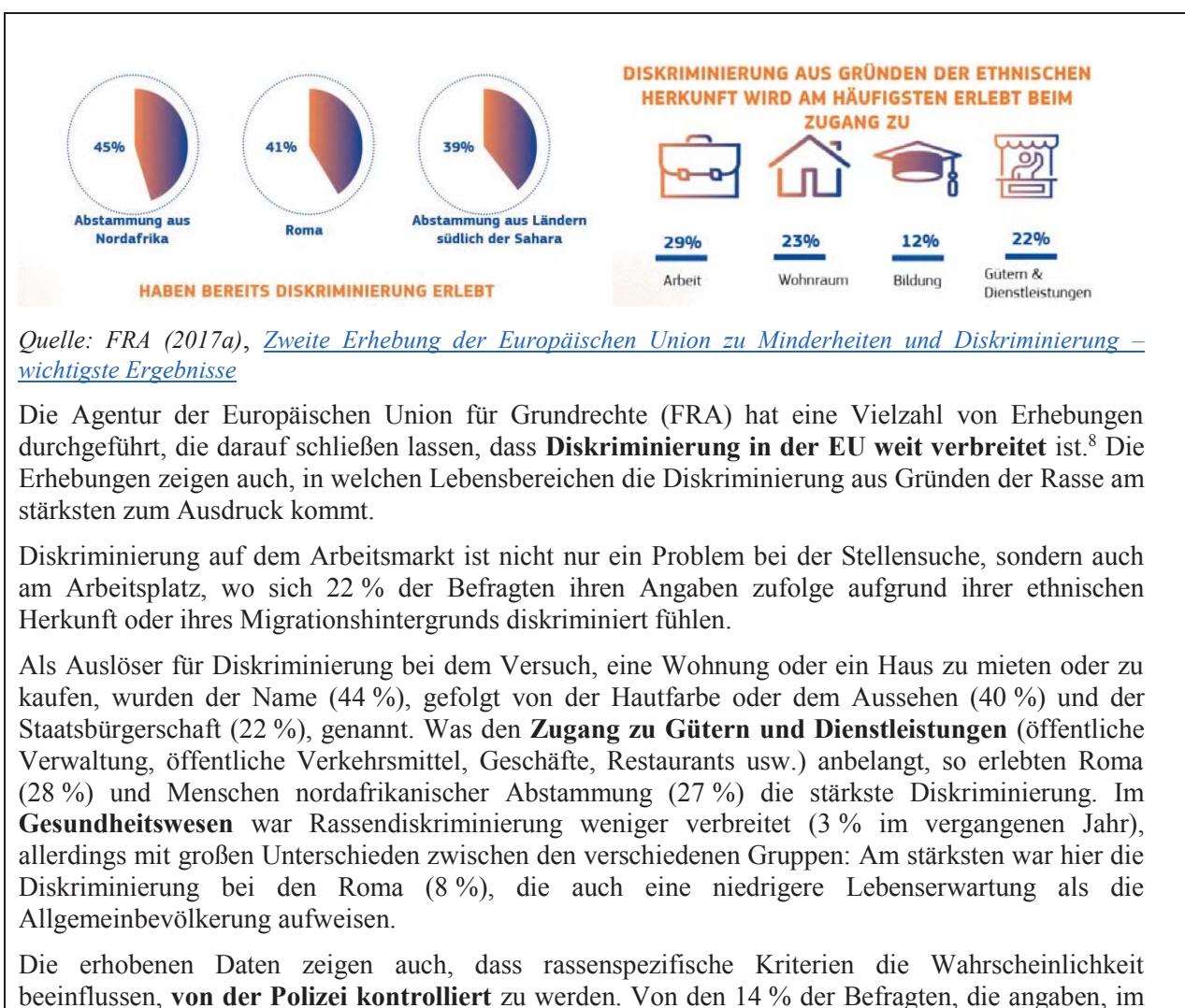
⁶ In Artikel 10 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union heißt es: „Bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen zielt die Union darauf ab, Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.“ Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen definiert „Intersektionalität“ als „analytisches Werkzeug zur Untersuchung, zum Verständnis und zur Reaktion auf welche Art und Weise sich das biologische und das soziale Geschlecht mit anderen persönlichen Merkmalen/Identitäten überschneiden und wie diese Überschneidungen zu eindeutigen Diskriminierungserfahrungen beitragen“. Diese Definition gilt für jede Form der Diskriminierung gleichermaßen.

⁷ Dazu zählen die Mitteilung [„Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025“](#) (COM(2020) 152 final) sowie für diesen Herbst vorgesehene gezielte Ansätze für die Gleichstellung von Roma und LGBTI+. Darüber hinaus sind für 2020 ein EU-Aktionsplan für Integration und Inklusion sowie für 2021 eine neue Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen und Arbeiten zur Bekämpfung von Antisemitismus geplant.

angewandt wird und dass die in der Charta verankerten Rechte, einschließlich Gleichheit und Nichtdiskriminierung, für alle Wirklichkeit werden.

Dieser Aktionsplan enthält eine Reihe von Maßnahmen, die darauf abzielen, die Anstrengungen zu intensivieren, Menschen, die aus Gründen ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft einen Minderheitenhintergrund haben, eine stärkere Stimme zu verleihen und Akteure auf allen Ebenen in dem gemeinsamen Bestreben zusammenzubringen, Rassismus wirksamer zu bekämpfen und allen Menschen ein Leben ohne Rassismus und Diskriminierung zu ermöglichen.

2. Individueller Rassismus – den Schaden für Mensch und Gesellschaft bekämpfen



Quelle: FRA (2017a), [Zweite Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung – wichtigste Ergebnisse](#)

Die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) hat eine Vielzahl von Erhebungen durchgeführt, die darauf schließen lassen, dass **Diskriminierung in der EU weit verbreitet** ist.⁸ Die Erhebungen zeigen auch, in welchen Lebensbereichen die Diskriminierung aus Gründen der Rasse am stärksten zum Ausdruck kommt.

Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt ist nicht nur ein Problem bei der Stellensuche, sondern auch am Arbeitsplatz, wo sich 22 % der Befragten ihren Angaben zufolge aufgrund ihrer ethnischen Herkunft oder ihres Migrationshintergrunds diskriminiert fühlen.

Als Auslöser für Diskriminierung bei dem Versuch, eine Wohnung oder ein Haus zu mieten oder zu kaufen, wurden der Name (44 %), gefolgt von der Hautfarbe oder dem Aussehen (40 %) und der Staatsbürgerschaft (22 %), genannt. Was den **Zugang zu Gütern und Dienstleistungen** (öffentliche Verwaltung, öffentliche Verkehrsmittel, Geschäfte, Restaurants usw.) anbelangt, so erlebten Roma (28 %) und Menschen nordafrikanischer Abstammung (27 %) die stärkste Diskriminierung. Im **Gesundheitswesen** war Rassendiskriminierung weniger verbreitet (3 % im vergangenen Jahr), allerdings mit großen Unterschieden zwischen den verschiedenen Gruppen: Am stärksten war hier die Diskriminierung bei den Roma (8 %), die auch eine niedrigere Lebenserwartung als die Allgemeinbevölkerung aufweisen.

Die erhobenen Daten zeigen auch, dass rassenspezifische Kriterien die Wahrscheinlichkeit beeinflussen, **von der Polizei kontrolliert** zu werden. Von den 14 % der Befragten, die angaben, im

⁸ Die Zahlen im Kasten stammen aus den folgenden Erhebungen der FRA: [Zweite Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung – wichtigste Ergebnisse](#) (2017); [Zweite Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung: Muslime – ausgewählte Ergebnisse](#) (2017); [Erfahrungen und Wahrnehmungen von Antisemitismus – Zweite Erhebung zu Diskriminierung und hassmotivierten Straftaten gegen Juden in der EU](#) (2018); [Zweite Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung: Roma – ausgewählte Ergebnisse](#) (2016); [Als Schwarzer in der EU leben](#) (2018).

letzten Jahr von der Polizei kontrolliert worden zu sein, hatten 40 % den Eindruck, dass die letzte Kontrolle auf ihre ethnische Herkunft oder ihren Migrationshintergrund zurückzuführen war.

Insgesamt gaben 3 % der Befragten an, im vergangenen Jahr **rassistische Gewalt** erfahren zu haben, während weitere 24 % in diesem Zeitraum **rassistische Belästigung** erlebten.⁹ Nahezu die Hälfte (47 %) der jüdischen Befragten befürchtete, Opfer von antisemitischer verbaler Beleidigung oder von antisemitischer Belästigung zu werden, während sich mehr als ein Drittel (40 %) Sorgen über körperliche Angriffe im öffentlichen Raum machte.¹⁰ Durch **Hass motivierte Gewalt und Belästigung** werden jedoch häufig nicht gemeldet. Aus den von der FRA erhobenen Daten zu Menschen afrikanischer Abstammung geht beispielsweise hervor, dass fast zwei Drittel (64 %) der Opfer rassistischer Gewalt den jüngsten Vorfall, mit dem sie konfrontiert waren, weder der Polizei noch einer anderen Organisation oder einem anderen Dienst gemeldet haben.¹¹

2.1. Rassismus und Rassendiskriminierung durch Rechtsvorschriften bekämpfen: Bewertung des bestehenden Rechtsrahmens und Maßnahmen

Die auf europäischer Ebene ergriffenen Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und anderen Formen der Intoleranz beruhen auf einem etablierten EU-Rechtsrahmen. Dieser Rahmen stützt sich auf eine Reihe von Bestimmungen der Verträge¹² sowie auf die allgemeinen Grundsätze der Nichtdiskriminierung und der Gleichheit, die auch in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union¹³ bekräftigt werden.

Die Bekämpfung von Rassismus erfordert in vielen Bereichen entschlossenes Handeln; dabei ist der Schutz, den das Gesetz bietet, von entscheidender Bedeutung. Ein umfassendes System zum Schutz vor Diskriminierung setzt zunächst eine wirksame Durchsetzung des Rechtsrahmens voraus, damit sichergestellt ist, dass die individuellen Rechte und Pflichten in der Praxis eingehalten werden. Darüber hinaus muss gewährleistet werden, dass dieser Schutz nicht lückenhaft ist. Angesichts der jüngsten Ereignissen, bei denen Rassenkonflikte zutage traten, wurden Bedenken geäußert, dass der rechtliche Schutz vor Diskriminierung aus Gründen der Rasse, der Religion oder der ethnischen Herkunft nicht wirksam umgesetzt wird. In diesem Zusammenhang bestehen ferner Bedenken hinsichtlich der Beziehung zwischen Strafverfolgungsbehörden und Minderheiten (siehe Abschnitt 2.2).

Die Kommission wird eine **umfassende Bewertung** des bestehenden Rechtsrahmens vornehmen, um festzustellen, wie seine Umsetzung verbessert werden kann, ob der Rechtsrahmen nach wie vor seinen Zweck erfüllt und ob Lücken zu schließen sind. Diese Bewertung wird sich auf die laufende Überwachung der Umsetzung und Anwendung der Rechtsvorschriften der EU stützen, insbesondere auf den regelmäßigen Dialog der EU mit den Mitgliedstaaten und ihren anstehenden Bericht über die Umsetzung der Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Auch Rückmeldungen von den Interessenträgern, insbesondere von denjenigen, die die Anliegen der von Rassismus und Rassendiskriminierung betroffenen Menschen vertreten, werden von entscheidender Bedeutung sein, wenn es festzustellen gilt, was sich ändern muss, um Umfang und Wirkung der EU-Maßnahmen zu maximieren.

⁹ FRA: [Zweite Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung – wichtigste Ergebnisse \(2017\)](#).

¹⁰ FRA: Erfahrungen und Wahrnehmungen von Antisemitismus – Zweite Erhebung zu Diskriminierung und hassmotivierten Straftaten gegen Juden in der EU (2018).

¹¹ FRA: [Als Schwarzer in der EU leben \(2018\)](#).

¹² Artikel 2 und 10 des Vertrags über die Europäische Union (EUV), Artikel 19 und 67 Absatz 3 AEUV.

¹³ Insbesondere die Artikel 20 und 21.

Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und Gleichstellungsstellen

Seit mehr als zwei Jahrzehnten beruht der rechtliche Schutz vor Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft auf der Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes¹⁴. Die Richtlinie verbietet die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft in den Bereichen Beschäftigung und Beruf, Bildung, Sozialschutz einschließlich Gesundheitsversorgung, soziale Vergünstigungen sowie Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum. In den letzten Jahren hat die Kommission die **Überwachung der Umsetzung** der Richtlinie verstärkt. Ein besonderer Schwerpunkt lag dabei auf der Diskriminierung von Roma-Kindern im Bildungswesen. Im Jahr 2021 wird die Kommission **über die Anwendung¹⁵ der Richtlinie Bericht erstatten und bis 2022 etwaige einschlägige Rechtsvorschriften vorlegen**. In dem Bericht soll dargelegt werden, welche Lehren aus der Umsetzung der Richtlinie gezogen werden sollten, und es sollen etwaige Lücken ermittelt werden: Ein Bereich, der speziell im Zusammenhang mit möglichen neuen Rechtsvorschriften zu betrachten ist, ist die **Strafverfolgung**¹⁶. Die Ergebnisse des Berichts werden auch in weitere Maßnahmen einfließen, mit denen **Vertragsverletzungsverfahren**, denen erhebliche Bedeutung zukommt, der Vorrang eingeräumt wird.

Nach Maßgabe der Richtlinie müssen alle Mitgliedstaaten eine Stelle benennen, die Diskriminierungsofern unabhängige Unterstützung gewährt, die Gleichbehandlung fördert, unabhängige Untersuchungen durchführt und unabhängige Berichte und Empfehlungen herausgibt. Diesen **Gleichstellungsstellen** kommt eine wichtige Rolle zu, wenn es sicherzustellen gilt, dass Einzelpersonen und Gruppen, die diskriminiert werden, ihre Rechte uneingeschränkt wahrnehmen können. Die Gleichstellungsstellen sollten in der Lage sein, die ihnen durch EU-Rechtsvorschriften übertragenen Aufgaben wirksam zu erfüllen. Das EU-Recht lässt den Mitgliedstaaten jedoch einen Ermessensspielraum in Bezug auf die Befugnisse und die Arbeitsweise der Gleichstellungsstellen. Dies führte zu erheblichen Unterschieden zwischen den nationalen Gleichstellungsstellen. Im Jahr 2018 veröffentlichte die Kommission eine Empfehlung zu Standards für Gleichstellungsstellen¹⁷, um diese Unterschiede zu verringern. Die **Rolle und Unabhängigkeit der Gleichstellungsstellen** und der potenzielle Bedarf an neuen **Rechtsvorschriften zur Stärkung der Rolle dieser Stellen** werden im Bericht 2021 ein wichtiges Thema sein.

Die Kommission fordert die Mitgliedstaaten ferner auf, im Einklang mit der Empfehlung der Kommission zu Standards für Gleichstellungsstellen und im Einklang mit ihren nationalen Verfahrensregeln auf nationaler Ebene **strategische Rechtsstreitigkeiten**¹⁸ zu ermöglichen. Strategische Rechtsstreitigkeiten sind sehr wichtig, um die Öffentlichkeit zu sensibilisieren und Fortschritte bei der Klärung und beim Schutz der Menschenrechte zu erzielen.

¹⁴ Richtlinie 2000/43/EG des Rates.

¹⁵ Dieser Bericht wird zusammen mit dem Bericht über die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf vorgelegt.

¹⁶ Siehe Abschnitt 2.2 über die Bekämpfung von Diskriminierung durch Strafverfolgungsbehörden.

¹⁷ Empfehlung (EU) 2018/951 der Kommission vom 22. Juni 2018 zu Standards für Gleichstellungsstellen.

¹⁸ Strategische Rechtsstreitigkeiten werden verwendet, um geeignete Fälle („Testfälle“) mit dem Ziel vor Gericht zu bringen, ein bestimmtes Ergebnis zu erzielen. Diese Gerichtsverfahren sollen einen weiter reichenden positiven Einfluss auf die Entwicklung von Recht und Politik zeigen und einen Präzedenzfall für das Urteil in ähnlichen Fällen schaffen.

Derzeit behandeln die Antidiskriminierungsvorschriften der EU neben den Bereichen Beschäftigung, berufliche Bildung und Berufsausbildung lediglich die Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft.¹⁹ Es gibt keinen horizontalen Ansatz, der alle Diskriminierungsgründe abdeckt. Um die Lücken beim Schutz vor jeglicher Form von Diskriminierung zu schließen, wird die Kommission weiterhin auf Fortschritte im Hinblick auf die Erzielung der erforderlichen Einstimmigkeit im Rat hinwirken, damit ihr **Vorschlag von 2008 zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung**²⁰ angenommen werden kann.

Rahmenbeschluss zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit und andere rechtliche Mittel zur Bekämpfung von Rassismus

Mit dem **Rahmenbeschluss zur strafrechtlichen Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit**²¹ soll sichergestellt werden, dass schwere Formen von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in der gesamten EU mit wirksamen, angemessenen und abschreckenden strafrechtlichen Sanktionen geahndet werden. Die wirksame Umsetzung dieses Instruments ist von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass Hassreden und hassmotivierte Straftaten wirksam strafrechtlich bekämpft werden und dass die Opfer von Straftaten anerkannt und mit wirksamen Rechtsbehelfen ausgestattet werden. Der Rahmenbeschluss wird durch die **Opferschutzrichtlinie**²² ergänzt, die unter anderem darauf abzielt, Gerechtigkeit, Schutz und Unterstützung für Opfer von hassmotivierten Straftaten und Hassreden zu gewährleisten.

Seit 2014²³ überwacht die Kommission die Umsetzung des Rahmenbeschlusses in die Rechtssysteme der EU-Mitgliedstaaten. Es bestehen ernste Bedenken hinsichtlich der Frage, inwieweit Hassreden und hassmotivierte Straftaten in den nationalen Strafrechten ordnungsgemäß unter Strafe gestellt werden. Die Kommission wird es zur einer Priorität machen, durch umfassende Anstrengungen EU-weit eine **umfassende und ordnungsgemäße Umsetzung und Durchführung** des Rahmenbeschlusses zu gewährleisten, insbesondere in Fällen, in denen die Definition von Hassreden oder die Kriminalisierung von hassmotivierten Straftaten nicht korrekt in nationales Recht umgesetzt wurde; dabei wird sie, sofern erforderlich, Vertragsverletzungsverfahren einleiten.

¹⁹ Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft; Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

²⁰ COM(2008) 426 final.

²¹ Rahmenbeschluss 2008/913/JI des Rates vom 28. November 2008 zur strafrechtlichen Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit. Er verpflichtet die Mitgliedstaaten, die öffentliche Aufstachelung zu Gewalt oder Hass aus Gründen der Rasse, Hautfarbe, Religion, Abstammung oder der nationalen oder ethnischen Herkunft (auch wenn sie im Internet geschieht) unter Strafe zu stellen.

²² Die Richtlinie 2012/29/EU verpflichtet die Mitgliedstaaten, eine gerechte und nichtdiskriminierende Behandlung der Opfer von Straftaten zu gewährleisten, wobei den Opfern von Hasskriminalität und von in diskriminierender Absicht begangenen Straftaten besondere Aufmerksamkeit zu schenken ist. Zu den Zusammenhängen zwischen der Opferschutzrichtlinie und dem Schutz vor hassmotivierten Straftaten siehe das Papier von 2017 über die wichtigsten Grundsätze der Opferhilfe (http://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=48874).

²³ Am 1. Dezember 2014 erhielt die Kommission Befugnisse zur Überwachung der Umsetzung von Rahmenbeschlüssen, einschließlich dieses Instruments, durch die Mitgliedstaaten. Siehe auch den Bericht der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat über die Umsetzung des Rahmenbeschlusses 2008/913/JI des Rates zur strafrechtlichen Bekämpfung bestimmter Formen und Ausdrucksweisen von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (COM(2014) 27 final).

Auch im Internet kommt es zu Rassismus. Mit dem Rahmenbeschluss werden die Mitgliedstaaten verpflichtet, die öffentliche Aufstachelung zu Gewalt oder Hass aus Gründen der Hautfarbe, Religion, Abstammung, nationalen oder ethnischen Herkunft oder Rasse (auch wenn sie im Internet geschieht) unter Strafe zu stellen. Dennoch nehmen **illegaler Hassreden im Internet** weiterhin zu, und rassistische Hetze ist weitverbreitet.²⁴ Vor vier Jahren hat die Kommission den Verhaltenskodex für die Bekämpfung illegaler Hassreden im Internet auf den Weg gebracht, der eine freiwillige Verpflichtung der Informationstechnologie-Plattformen (IT-Plattformen) vorsieht, Meldungen über illegale Hassreden zu prüfen und die Hassreden erforderlichenfalls zu entfernen.²⁵ Die fünfte Bewertung des Kodex zeigt, dass die Plattformen die Transparenz und das Feedback an die Nutzer noch verbessern müssen, wenngleich der Verhaltenskodex erhebliche Fortschritte bei der Entfernung von Hassreden aus dem Internet bewirkt hat²⁶. Die Kommission wird weiterhin mit IT-Unternehmen zusammenarbeiten und diese Bemühungen auf Plattformen sozialer Medien ausweiten, einschließlich solcher, die vorrangig von Kindern und Jugendlichen genutzt werden; darüber hinaus wird sie weiterhin praktische Initiativen zur Bekämpfung von Hassreden im Internet und zur Förderung der Akzeptanz der Vielfalt fördern.

Einen nächsten Schritt wird das **Gesetz über digitale Dienste bilden**, mit dem die Pflichten von Online-Plattformen und Informationsdienstleistern ausgeweitet und harmonisiert und die Aufsicht über die Inhaltepolitik der Plattformen in der EU gestärkt werden sollen.²⁷ Zu den in Betracht gezogenen Optionen gehören die Verpflichtung zur Einrichtung von Hinweis- und Handlungssystemen sowie Melde- und Transparenzpflichten, wonach Plattformen Informationen darüber bereitstellen müssen, wie sie mit illegalen Inhalten, einschließlich Hassrede, umgehen. Dies würde nicht nur Maßnahmen zur Moderation von Inhalten fördern, die das Recht auf freie Meinungsäußerung im Internet schützen, sondern auch eine Grundlage für die Erhebung von Daten über das Ausmaß und die Arten rassistischer Hassreden im Internet bieten und der Zivilgesellschaft und politischen Entscheidungsträgern dabei helfen, Strategien zu erarbeiten, mit denen Rassismus wirksam bekämpft werden kann.

Im Rahmen des EU-Internetforums arbeitet die Kommission mit den Mitgliedstaaten und Internetunternehmen an einer Referenzliste verbotener gewaltfördernder extremistischer Symbole und Gruppen, die auf freiwilliger Basis als Grundlage für ihre Politik im Bereich der Moderation von Inhalten verwendet werden kann. Sie soll auf dem Ministertreffen zum EU-Internetforum im Dezember 2020 vorgestellt werden.

Die **Richtlinie über audiovisuelle Mediendienste**²⁸ enthält Vorschriften, mit denen die Nutzer von audiovisuellen Mediendiensten und Video-Sharing-Plattformen vor

²⁴ Eine Eurobarometer-Umfrage aus dem Jahr 2016 ergab, dass fast die Hälfte der Teilnehmer an Online-Diskussionen aufgrund von Hass und Drohungen zögert, bei Online-Debatten ihre Meinung zu äußern (<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/media-pluralism-and-democracy-special-eurobarometer-452>).

²⁵ Die im Rahmen des Verhaltenskodex gesammelten Erfahrungen sind in die Arbeit der Kommission an der Empfehlung vom 1. März 2018 für wirksame Maßnahmen im Umgang mit illegalen Online-Inhalten eingeflossen (C(2018) 1177).

²⁶ Laut der jüngsten von der Kommission im Juni 2020 veröffentlichten Überwachungsmaßnahme bewerten IT-Unternehmen innerhalb von 24 Stunden 90 % der gemeldeten Inhalte und entfernen 71 % der Inhalte, die als illegale Hassreden beanstandet werden. Weitere Einzelheiten, einschließlich der Gründe für Hasskommentare, finden Sie unter: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/codeofconduct_2020_factsheet_12.pdf.

²⁷ Mitteilung „Gestaltung der digitalen Zukunft Europas“ (COM(2020) 67).

²⁸ Richtlinie (EU) 2018/1808 vom 14. November 2018 zur Änderung der Richtlinie 2010/13/EU zur Koordinierung bestimmter Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Bereitstellung

Aufstachelung zu Gewalt oder Hass sowie vor diskriminierender audiovisueller kommerzieller Kommunikation geschützt werden sollen. Außerdem werden Video-Sharing-Plattformen verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die Nutzer vor rassistischen und fremdenfeindlichen Inhalten zu schützen.

Es sollte betont werden, dass bei allen Maßnahmen, die das Recht auf freie Meinungsäußerung einschränken, gegebenenfalls die Anforderungen der Artikel 11 und 52 der Charta der Grundrechte und die Verfassungstraditionen der Mitgliedstaaten eingehalten werden müssen.

Die Kommission wird

- im Jahr 2021 über die Umsetzung der Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes Bericht erstatten;
- spätestens im Jahr 2022 etwaige Rechtsvorschriften vorlegen, die zur Behebung von Mängeln erforderlich sind, u. a. auch zur Stärkung der Rolle und Unabhängigkeit der Gleichstellungsstellen;
- EU-weit eine umfassende und ordnungsgemäße Umsetzung und Durchführung des Rahmenbeschlusses zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit gewährleisten und dabei gegebenenfalls auch Vertragsverletzungsverfahren einleiten.

Die Kommission fordert die Mitgliedstaaten auf,

- zu gewährleisten, dass das EU-Recht in den Mitgliedstaaten vollständig umgesetzt und ordnungsgemäß angewendet wird;
- rasch eine Einigung über den Vorschlag der Kommission von 2008 zur Verwirklichung der Gleichbehandlung von Menschen ungeachtet ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Ausrichtung zu erzielen.

2.2. Über die EU-Rechtsvorschriften hinaus – mehr tun, um Rassismus im Alltag zu bekämpfen

Bekämpfung von Diskriminierung durch Strafverfolgungsbehörden

Eine effiziente Polizeiarbeit und die Achtung der Grundrechte sind komplementär. Die Strafverfolgungsbehörden sind wichtige Akteure, wenn es gilt, für die Einhaltung des Rechts und Sicherheit zu sorgen. Die Anerkennung der Vielfalt und die Gewährleistung einer fairen Strafverfolgung sind für die Bekämpfung von Rassismus von entscheidender Bedeutung. Allerdings wird seit jeher über Diskriminierung berichtet: Daher hat die FRA unrechtmäßiges Profiling und polizeiliche Maßnahmen in ihre Forschung einbezogen.²⁹ Eine solche Diskriminierung kann das Vertrauen in die Behörden beschädigen und weitere negative Auswirkungen zeigen, wie etwa die Nichtanzeige von Straftaten und den Widerstand gegen die Staatsgewalt.

audiovisueller Mediendienste (Richtlinie über audiovisuelle Mediendienste). Die Richtlinie befürwortet den Rückgriff auf Koregulierung und Selbstregulierung, soweit dies nach den Rechtssystemen der Mitgliedstaaten zulässig ist.

²⁹ Zweite Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung – wichtigste Ergebnisse (2017).

EU-Agenturen wie die FRA und die Agentur für die Aus- und Fortbildung auf dem Gebiet der Strafverfolgung (CEPOL) haben bereits erhebliche Mittel bereitgestellt³⁰, damit die Mitgliedstaaten besser sicherstellen können, dass die staatlichen Akteure die grundlegenden Rechte und Prinzipien einhalten, insbesondere im Bereich der Nichtdiskriminierung. Auch internationale Organisationen haben zu diesem Ziel beigetragen.³¹

Profiling, also die Erstellung von Personenprofilen, wird von Strafverfolgungsbeamten häufig und rechtmäßig zur Verhütung, Ermittlung und Verfolgung von Straftaten genutzt. **Profiling, das zu Diskriminierung** aufgrund bestimmter Kategorien personenbezogener Daten führt³², etwa Daten, aus denen die Rasse oder die ethnische Herkunft hervorgehen, ist jedoch rechtswidrig.³³ Im Juli 2020 warnte die Europäische Kommission des Europarats gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) ausdrücklich vor „racial profiling“.³⁴

Über die Hochrangige Gruppe zur Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und anderen Formen der Intoleranz wird die Kommission die Mitgliedstaaten dabei unterstützen, diskriminierenden Einstellungen in den Strafverfolgungsbehörden entgegenzuwirken, die erforderlichen Kompetenzen für die Ermittlung und strafrechtliche Verfolgung von Hassdelikten zu entwickeln und eine faire und angemessene Behandlung der Opfer sicherzustellen.³⁵ Dazu gehören eine Bestandsaufnahme der wichtigsten Lücken und Bedürfnisse in den EU-Mitgliedstaaten sowie Schulungsmaßnahmen zur Aufdeckung und Verfolgung von Hassdelikten. Die FRA wird ersucht werden, bewährte Verfahren zur Förderung einer **fairen Polizeiarbeit** zu sammeln und zu verbreiten, die sich auf ihr vorhandenes Schulungshandbuch³⁶ und ihren Leitfaden zur Vermeidung von unrechtmäßigem Profiling³⁷ stützen. Ferner sollte die Agentur weiterhin Daten über die Haltung der Polizei gegenüber Minderheiten sammeln und veröffentlichen. Die CEPOL sollte ihre Arbeit an umfassenden Schulungspaketen zu Menschenrechten, Ethik und Rassismus intensivieren und das Bewusstsein für faire und inklusive Polizeiarbeit unter Polizeibeamten

³⁰ Siehe beispielsweise einen Überblick über die Ressourcen und Initiativen zur Unterstützung von Schulungsprogrammen gegen hassmotivierte Straftaten in den EU-Mitgliedstaaten, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=43147.

³¹ Europarat; Büro der OSZE für demokratische Institutionen und Menschenrechte.

³² „Profiling“ umfasst die Kategorisierung von Menschen nach ihren (wahrgenommenen) persönlichen Merkmalen, zu denen Rasse oder ethnische Herkunft, Hautfarbe, Religion oder Staatsangehörigkeit gehören können. Polizeibeamte können solche Merkmale bei der Kontrolle einer Person zwar berücksichtigen, dürfen aber keines dieser Merkmale als einziges oder wichtigstes Kriterium für die Kontrolle der betreffenden Person heranziehen. Profiling, das ausschließlich oder hauptsächlich auf einem oder mehreren geschützten Merkmalen beruht, stellt eine unmittelbare Diskriminierung dar und verstößt daher gegen die Rechte und Freiheiten des Einzelnen und ist unrechtmäßig. (FRA (2018), [Unrechtmäßiges Profiling heute und in Zukunft vermeiden – ein Leitfaden](#)).

³³ Artikel 11 Absatz 3 der Richtlinie (EU) 2016/680 vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die zuständigen Behörden zum Zwecke der Verhütung, Ermittlung, Aufdeckung oder Verfolgung von Straftaten oder der Strafvollstreckung sowie zum freien Datenverkehr.

³⁴ Siehe <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/-/ecri-warns-against-racial-profiling-in-policing-and-calls-for-a-systemic-response-to-address-racism-in-all-areas>.

³⁵ Insbesondere im Rahmen des neuen Arbeitsbereichs, der von der Arbeitsgruppe der Kommission zu den Themen Schulungen zu Hassdelikten und Kapazitätsaufbau für nationale Strafverfolgungsbehörden entwickelt wurde.

³⁶ FRA (2013), [Polizeiliche Aus- und Fortbildung in Grundrechtsfragen – Handbuch für Trainer und Trainerinnen im Polizeidienst](#).

³⁷ FRA (2018), [Unrechtmäßiges Profiling heute und in Zukunft vermeiden – ein Leitfaden](#).

der mittleren Ebene und leitenden Polizeibeamten und Vertretern der Strafverfolgungsbehörden schärfen.³⁸

Dass Hassdelikte mit rassistischem Motiv³⁹ **zu häufig nicht angezeigt werden**, stellt ein ernsthaftes Hindernis für die Strafverfolgung und Politikgestaltung dar. In der jüngsten EU-Strategie für Opferrechte⁴⁰ wird anerkannt, dass Opfer von Straftaten, die benachteiligten oder schutzbedürftigen Gemeinschaften oder Minderheiten angehören, möglicherweise wenig Vertrauen in die Behörden haben, was sie davon abhält, Straftaten anzuzeigen. Ein sicheres Umfeld, in dem Opfer Straftaten anzeigen können, ist eine der fünf Hauptprioritäten der Strategie. Vielfalt des Personals in den Strafverfolgungsbehörden und inklusive Polizeiarbeit können das Vertrauen in die Strafverfolgungsbehörden stärken und somit dafür sorgen, dass Straftaten häufiger angezeigt werden. Die ECRI forderte die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, Einstellungsverfahren zu entwickeln, die gewährleisten, dass die Zusammensetzung der Polizei die Vielfalt der Bevölkerung widerspiegelt, sowie Rahmenbedingungen für den Dialog zwischen der Polizei und Angehörigen von Minderheiten zu schaffen. Gegenseitiges Vertrauen ist von entscheidender Bedeutung, wenn es darum geht, die Zusammenarbeit aller und damit die Wirksamkeit der Strafverfolgung zu verbessern. Die bestehende Arbeitsgruppe für die Erfassung und Datenerhebung und die Förderung von Anzeigen durch Opfer von Hassdelikten wird **zentrale Leitprinzipien dazu ausarbeiten**, wie Opfer dazu ermutigt werden können, Hassdelikte anzuzeigen, und die FRA wird im Jahr 2021 einen **Bericht über die Förderung der Anzeige von Hassdelikten** veröffentlichen.

Sicherheit

Einige Mitgliedstaaten haben Maßnahmen ergriffen, um rassistische Gruppierungen und ihre Symbole – häufig auf der Grundlage der Rechtsvorschriften zu Hassdelikten, Hetze oder Terrorismus – zu verbieten, oder sie haben strafrechtliche Sanktionen im Zusammenhang mit der Leugnung von Verbrechen gegen die Menschlichkeit und/oder der nationalsozialistischen und faschistischen Zeit sowie mit Propaganda für terroristische Gruppen eingeführt. Die Kommission wird gemeinsam mit den Mitgliedstaaten auf ein besseres gemeinsames Verständnis dafür hinarbeiten, wie gewalttätige extremistische Gruppen bekämpft werden können. Dazu gehört auch eine **Bestandsaufnahme der nationalen Reaktionen** auf gewalttätigen Extremismus, die den zuständigen Arbeitsgruppen des Rates im November 2020 vorgelegt werden soll. Gemeinsam mit den Mitgliedstaaten wird weiter an der Ermittlung von Lücken, bewährten Verfahren und Empfehlungen bei der Bekämpfung von gewaltbereitem Extremismus gearbeitet, die Anfang 2021 vorgestellt werden sollen.

Ein besserer Schutz der Orte, an denen Menschen zusammenkommen, muss sichergestellt werden. Obwohl dies in erster Linie in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten fällt, hat die Kommission ihre Bemühungen im Rahmen des Aktionsplans für einen besseren Schutz des

³⁸ Zum Beispiel das Treffen der europäischen Polizeichefs. Des Weiteren könnte die CEPOL eine Sommerakademie für Polizeibeamte auf mittlerer Ebene und künftige Führungskräfte organisieren.

³⁹ Laut der [Zweiten Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung – wichtigste Ergebnisse](#) von 2017 meldeten 28 % der Befragten, die hassmotivierte körperliche Angriffe erlebt haben, den jüngsten Vorfall hassmotivierter Gewalt in den fünf Jahren vor der Erhebung bei der Polizei oder einer anderen Organisation oder Dienststelle. Die Gründe für die mangelnde Anzeige, die in den Erhebungen der FRA festgestellt wurden, sind u. a. ein Gefühl, dass die Meldung nichts ändern würde (34 %) und mangelndes Vertrauen in die Polizei oder Angst vor ihr (28 %). FRA (2018), [Als Schwarzer in der EU leben](#).

⁴⁰ COM(2020) 258 final.

öffentlichen Raums⁴¹ von 2017 verstärkt. In den letzten Jahren kam es sowohl in Europa als auch weltweit zu mehreren Terroranschlägen gegen Menschen in Gebetsstätten. Diese Taten waren häufig durch Rassenhass motiviert.⁴² In der **Strategie für eine Sicherheitsunion**⁴³ wurde erläutert, wie die Kommission sowohl mit dem Privatsektor als auch mit regionalen und lokalen Behörden zusammenarbeiten wird, um die Risiken für die Menschen im öffentlichen Raum zu minimieren.

Mit neuen Technologien verbundene Risiken

Neben zahlreichen anderen Möglichkeiten bieten der digitale Wandel und die Entwicklung neuer Technologien auch die Möglichkeit, sie zur Verstärkung des Kampfes gegen Rassismus einzusetzen. Allerdings können auch neue Herausforderungen hinsichtlich der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, der Nichtdiskriminierung und der Chancengleichheit im Allgemeinen entstehen, wenn die betreffenden Technologien nicht ausreichend und angemessen flankiert werden. Im Weißbuch der Kommission zur künstlichen Intelligenz (KI)⁴⁴ wird dargelegt, aus welchen Gründen bestimmte Anwendungen dieser sich rasch entwickelnden Technologie mit einer Reihe potenzieller Risiken verbunden sind. Die Verwendung von Algorithmen kann dazu führen, dass rassistisch begründete Voreingenommenheit fortbesteht oder sogar verstärkt wird, wenn die Daten zur Entwicklung der Algorithmen nicht die Vielfalt der Gesellschaft in der EU widerspiegeln.

Studien haben beispielsweise gezeigt, dass KI-gestützte Gesichtserkennungsalgorithmen hohe Fehlklassifizierungsquoten aufweisen können, wenn sie auf bestimmte demografische Gruppen wie Frauen oder Menschen, die aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft einen Minderheitenhintergrund haben, angewandt werden.⁴⁵ Dies kann zu verzerrten Ergebnissen und letztlich zu Diskriminierung führen.⁴⁶ Die Kommission und die Agentur eu-LISA arbeiten an Gesichtserkennungstechnologien für die EU-eigenen großen IT-Systeme für Grenzmanagement und Sicherheit.⁴⁷

Die EU-Datenschutzvorschriften enthalten bereits eine Reihe von Schutzvorkehrungen für die Verarbeitung biometrischer Daten zum Zwecke der eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person. Der bevorstehende **Vorschlag für einen horizontalen Rechtsrahmen für künstliche Intelligenz** wird speziell auf die Gefahr von Voreingenommenheit und Diskriminierung im Rahmen von KI-Systemen eingehen. Voraussichtlich werden darin spezifische Anforderungen an die Qualität von Trainingsdatensätzen und Testverfahren für die Erkennung und Korrektur von Verzerrungen vorgeschlagen, die dazu dienen, negative

⁴¹ COM(2017) 612 final. Die Kommission bietet im Rahmen des EU-Forums zum Schutz des öffentlichen Raums eine Plattform für den Austausch bewährter Verfahren und stellt Finanzmittel für den Schutz des öffentlichen Raums bereit.

⁴² Beispielsweise der Anschlag auf zwei Moscheen in Christchurch (Neuseeland) im März 2019, die Anschläge auf Kirchen in Sri Lanka im April 2019 oder der Anschlag auf die Synagoge in Halle (Deutschland) im Oktober 2019.

⁴³ COM(2020) 605 final.

⁴⁴ Weißbuch der Kommission zur künstlichen Intelligenz – ein europäisches Konzept für Exzellenz und Vertrauen (COM(2020) 65 final).

⁴⁵ Siehe '[Gender Shades: Intersectional Accuracy Disparities in Commercial Gender Classification](#)'.

⁴⁶ Siehe FRA, [Facial recognition technology: fundamental rights considerations in the context of law enforcement](#) (Gesichtserkennungstechnik: Überlegungen zu den Grundrechten im Kontext der Strafverfolgung).

⁴⁷ Diese Arbeit wird auf den bisherigen Arbeiten der Gemeinsamen Forschungsstelle aufbauen. Das Protokoll wird zunächst im Zusammenhang mit dem Einreise-/Ausreisesystem für das künftige gemeinsame System für den Abgleich biometrischer Daten entwickelt und in einer späteren Phase auf das Schengener Informationssystem ausgeweitet.

diskriminierende Auswirkungen frühzeitig zu verhindern und für eine kontinuierliche Überwachung und Wachsamkeit im Hinblick auf die Einhaltung der bestehenden Gleichstellungsvorschriften während des gesamten KI-Lebenszyklus zu sorgen. Biometrische Fernidentifizierung und andere in die Privatsphäre eingreifende Überwachungstechnologien könnten als KI-Anwendungen mit hohem Risiko betrachtet werden, die spezifische Anforderungen erfüllen und einer Ex-ante-Konformitätsbewertung unterzogen werden müssen.

Beschäftigung, Bildung, Gesundheit und Wohnraum

Trotz des fortschrittlichen Rechtsrahmens gegen Diskriminierung bestehen nach wie vor Ungleichheiten beim Zugang zu Beschäftigung, Bildung, Gesundheitsversorgung und Wohnraum, und die Rechtsvorschriften müssen durch politische Maßnahmen gestützt werden. In Fällen, in denen der rechtliche Schutz nicht ausreicht, wird die Kommission Rassismus auch durch politische Maßnahmen und Finanzierungsprogramme bekämpfen.

Die **europäische Säule sozialer Rechte** soll für Gerechtigkeit im Alltag aller Bürgerinnen und Bürger sorgen – egal ob sie lernen oder arbeiten, ob sie auf Arbeitssuche oder in Rente sind, ob sie in einer Stadt oder in einem ländlichen Gebiet leben, und unabhängig von persönlichen Merkmalen, einschließlich der Rasse oder ethnischen Herkunft. Der Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte, den die Kommission im Jahr 2021 vorlegen wird, wird die Gleichheit auf dem Arbeitsmarkt, auch für Menschen, die aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft einen Minderheitenhintergrund haben, weiter fördern.⁴⁸ Ebenfalls im Jahr 2021 wird die Kommission eine **Kindergarantie** vorlegen, die darauf abzielt, eine bessere soziale Inklusion aller bedürftigen Kinder und ihren Zugang zu wichtigen Dienstleistungen zu gewährleisten.

Wenn es um die Schaffung eines wohlhabenden und sozialen Europas geht, sind wir alle gefordert. Die COVID-19-Krise hat jedoch Ungleichheiten offengelegt oder sogar noch verschärft. Unter umfassender Nutzung der Möglichkeiten, die das Instrument „**Next Generation EU**“ und das **Instrument für technische Unterstützung** für Strukturreformen bieten, wird die Kommission mit den Mitgliedstaaten zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass die Unterstützung in Bereichen wie Arbeitsmarkt, allgemeine und berufliche Bildung, Sozialschutz, Gesundheitsversorgung und Wohnraum zur Gleichheit beiträgt.

Im Programmplanungszeitraum 2021-2027 werden die Bemühungen der Mitgliedstaaten zur Förderung der sozialen Inklusion durch die Gewährleistung von Chancengleichheit für alle und die Bekämpfung von Diskriminierung aus EU-Fonds unterstützt.⁴⁹ EU-Fonds werden die Infrastrukturentwicklung und den gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt, zur Gesundheits- und Sozialfürsorge, zu Wohnraum und zu hochwertigen, segregationsfreien und inklusiven Dienstleistungen in der allgemeinen und beruflichen Bildung für alle, insbesondere für benachteiligte Gruppen, fördern.

⁴⁸ Mitteilung der Kommission „[Ein starkes soziales Europa für einen gerechten Übergang](#)“ (COM(2020) 14 final).

⁴⁹ Insbesondere aus dem Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) und dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE). Im Rahmen des vorgeschlagenen ESF+ sollen die Mitgliedstaaten mindestens 25 % der ESF+-Mittel für Maßnahmen zur Förderung der sozialen Inklusion und für die Bedürftigsten bereitstellen. Für die Unterstützung der Schwächsten wird ein Gesamtziel von 4 % angestrebt. Abgesehen von dem ESF+-spezifischen Ziel können mehrere andere EU-Finanzierungsinstrumente für die Integration von marginalisierten Gemeinschaften genutzt werden.

- Beschäftigung

Im Bereich der Beschäftigung umfasst das Diskriminierungsverbot die Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung und der Religion oder Weltanschauung. Dennoch ist Diskriminierung am Arbeitsplatz oder bei der Arbeitssuche weit verbreitet. Sie kann viele Formen annehmen und betrifft bestimmte Gruppen stärker als andere.⁵⁰ So ist beispielsweise bei Menschen afrikanischer Abstammung ein besonders starkes Auseinanderklaffen zwischen der Qualität ihrer Beschäftigung und ihrem Bildungsniveau festzustellen, was sich an einer im Vergleich zur Gesamtbevölkerung niedrigeren Erwerbstätigkeitsquote unter den Hochschulabsolventen zeigt.⁵¹ Es gibt Belege dafür, dass Bewerberinnen und Bewerber, die sich in ihrem Lebenslauf offen als Muslime bezeichnen, weniger Einladungen zu Vorstellungsgesprächen erhalten als gleichqualifizierte Bewerberinnen und Bewerber mit einem „religiös neutralen“ Lebenslauf.⁵² Außerdem ist der Anteil junger Menschen nordafrikanischer Herkunft, afrikanischer Abstammung oder aus Roma-Gemeinschaften, die weder eine Arbeit haben noch eine schulische oder berufliche Ausbildung absolvierten, im Vergleich zur Gesamtbevölkerung deutlich höher.⁵³ Die Herausforderungen dürften sich mit der COVID-19-Krise verschärfen, da wirtschaftliche Abschwünge tendenziell Ungleichheiten verschärfen. In diesem Zusammenhang ist die vollständige Umsetzung und Durchsetzung der bestehenden Rechtsinstrumente von entscheidender Bedeutung. Der Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte wird ebenfalls dazu beitragen, dass Diskriminierung im Beschäftigungsbereich besser bekämpft wird.

Wer über die richtigen Kompetenzen verfügt, findet leichter einen Arbeitsplatz, kann eher seine Arbeitsstelle behalten und berufliche Übergänge besser meistern. Daher ist ein gleichberechtigter Zugang zu zusätzlichen Weiterbildungsmöglichkeiten erforderlich für alle Menschen, unabhängig von der Rasse oder der ethnischen Herkunft bzw. anderen potenziellen Gründen für eine Diskriminierung. Die Kommission hat kürzlich eine **europäische Kompetenzagenda**⁵⁴ angenommen, in der soziale Gerechtigkeit als Eckpfeiler genannt wird. Diese umfasst unter anderem eine **Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung**, in der gefordert wird, dass Berufsbildungsprogramme auf die Inklusion benachteiligter Gruppen, darunter Menschen, die aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft einen Minderheitenhintergrund haben, ausgerichtet sein müssen.⁵⁵ Junge Menschen aus benachteiligten Gruppen wie Jugendliche, die aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft einen Minderheitenhintergrund haben, oder jugendliche Migrantinnen und Migranten sehen sich beim Eintritt in den Arbeitsmarkt mit zusätzlichen Hindernissen konfrontiert. Im Rahmen der **gestärkten Jugendgarantie** wird dieses Problem anerkannt, und den Mitgliedstaaten wird empfohlen, sich verstärkt an die schutzbedürftigsten jungen

⁵⁰ Siehe FRA (2017a) und FRA (2017b). Auf die Frage nach ihren Erfahrungen in den 12 Monaten vor der Erhebung antworteten beispielsweise 13 % der muslimischen Befragten, dass sie sich bei der Arbeitssuche diskriminiert fühlten. Ähnliche Erfahrungen mit Diskriminierung bei der Arbeitssuche wurden bei 16 % der befragten Roma und 15 % der befragten Nordafrikaner festgestellt.

⁵¹ FRA (2018), [Als Schwarzer in der EU leben](#).

⁵² Siehe das Forschungsprojekt „Wachstum, Chancengleichheit, Migration und Märkte“ (GEMM) im Rahmen von Horizont 2020 (<http://gemm2020.eu>).

⁵³ So befinden sich beispielsweise bis zu 76 % der jungen Menschen afrikanischer Abstammung in Österreich weder in Arbeit noch in einer schulischen oder beruflichen Ausbildung im Vergleich zu 8 % in der Gesamtbevölkerung (FRA (2018), [Als Schwarzer in der EU leben](#)).

⁵⁴ Mitteilung [Europäische Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz](#) (COM(2020) 274 final).

⁵⁵ COM(2020) 275 final.

Menschen zu wenden und allen Formen von Diskriminierung gebührende Aufmerksamkeit zu schenken.⁵⁶ Das **Europäische Netz der öffentlichen Arbeitsverwaltungen** (ÖAV) wird Ansätze zur Vermeidung von Diskriminierung in den öffentlichen Arbeitsverwaltungen in der gesamten EU erfassen und auf dieser Grundlage das wechselseitige Lernen fördern.⁵⁷ Sozialunternehmen und die Sozialwirtschaft im weiteren Sinne können auch als Wegbereiter bei der Bekämpfung der Ungleichbehandlung aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit fungieren. Ihre Rolle wird in dem **europäischen Aktionsplan für die Sozialwirtschaft** behandelt, den die Kommission 2021 vorlegen wird.

- *Bildung*

Gemäß der Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes müssen alle Kinder unabhängig von ihrem ethnischen Hintergrund gleichberechtigten Zugang zu Bildung haben. Lehrer müssen darin ausgebildet werden, mit allen Kindern zu arbeiten und die Bedürfnisse von Schülern mit unterschiedlichem Hintergrund berücksichtigen, auch in Fragen der Rassendiskriminierung. Schulen sollten sichere Orte ohne Mobbing, Rassismus und Diskriminierung sein. Kinder sollten frühzeitig über Gleichheit, Respekt und Inklusion unterrichtet und in die Lage versetzt werden, diese Werte unter Gleichaltrigen und in ihren Gemeinschaften zu fördern.⁵⁸

Zwar liegt die Zuständigkeit für den Inhalt und die Organisation der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung bei den Mitgliedstaaten, doch gehört die Stärkung der inklusiven Bildung zu den Prioritäten der Zusammenarbeit in der EU. Inklusion und Gerechtigkeit in der Bildung werden zu den vorrangigen Aspekten des **europäischen Bildungsraums** gehören. Dieses Gebot der Inklusion und Gerechtigkeit gilt auch für digitales Lernen und digitale Bildung im Rahmen des aktualisierten **Aktionsplans für digitale Bildung**, der in diesem Jahr vorgelegt werden soll. Im Jahr 2021 wird die Kommission eine umfassende Kinderrechtsstrategie vorlegen, die Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung umfassen wird. Schulen spielen eine entscheidende Rolle bei der Verringerung von rassistischen Stereotypen und Vorurteilen unter Kindern.

Auch junge Menschen können bei der Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung eine wichtige Rolle spielen. Im Rahmen des EU-Jugenddialogs holte die Kommission gemeinsam mit den Mitgliedstaaten die Meinungen junger Europäerinnen und Europäer ein, was zur Formulierung von 11 europäischen Jugendzielen führte.⁵⁹ Diese sind Ausdruck einer Vision für ein Europa, das es jungen Menschen ermöglicht, ihr Potenzial voll auszuschöpfen und Gleichberechtigung und inklusive Gesellschaften zu fördern.

Im Rahmen des Programms **Erasmus+** werden Projekte finanziert, die zur Integration von Menschen beitragen, die aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft einen Minderheitenhintergrund haben.⁶⁰ Ebenso kann das **Europäische Solidaritätskorps** solidarische Maßnahmen fördern, die auf die Bekämpfung von Rassismus und

⁵⁶ Vorschlag für eine Empfehlung des Rates „Eine Brücke ins Arbeitsleben – Stärkung der Jugendgarantie“ (COM(2020) 277 final).

⁵⁷ Mitteilung „Förderung der Jugendbeschäftigung: eine Brücke ins Arbeitsleben für die nächste Generation“ (COM(2020) 276 final).

⁵⁸ <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-10-key-topics-combating-racism-a/16808b75f7>

⁵⁹ https://ec.europa.eu/youth/policy/youth-strategy/youthgoals_de. Diese Ziele sind in der EU-Jugendstrategie 2019-2027 enthalten.

⁶⁰ Seit 2014 wurden im Rahmen von Erasmus+ rund 26 000 Projekte (mit über 708 000 Teilnehmern) zu Themen wie Gleichheit und Nichtdiskriminierung, interkultureller/interreligiöser Dialog und Inklusion unterstützt.

Diskriminierung sowie auf eine breite Beteiligung ausgerichtet sind.⁶¹ Die künftigen Programme⁶² werden sicherstellen, dass Anstrengungen unternommen werden, um die soziale Inklusion zu fördern und benachteiligte Menschen besser einzubinden, indem unter anderem die Hindernisse beseitigt werden, mit denen unterrepräsentierte Gruppen und Minderheiten beim Zugang zu den durch die Programme gebotenen Möglichkeiten konfrontiert sind, und indem Projektträger und -teilnehmer in die Lage versetzt werden, sensibel mit Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund zu interagieren.

Das **Aufklärungsnetzwerk gegen Radikalisierung**⁶³ wird die Bemühungen von Lehrkräften, Jugendbetreuern und einer breiteren Gemeinschaft aller Altersgruppen dabei unterstützen, mit polarisierenden Debatten und stigmatisierenden Äußerungen im Klassenzimmer umzugehen.

- **Gesundheit**

Die COVID-19-Krise hat die Folgen der bestehenden Ungleichheiten im Gesundheitsbereich deutlich gemacht, von denen Menschen, die aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft einen Minderheitenhintergrund haben⁶⁴, betroffen sind.⁶⁵ Rassismus verursacht Traumata und kann daher auch die psychische Gesundheit der Menschen beeinträchtigen. Mit dem neuen **Programm EU4Health** und dem europäischen Plan zur Krebsbekämpfung soll Ungleichheiten im Gesundheitsbereich entgegengewirkt werden, indem den spezifischen Bedürfnissen verschiedener Gruppen Rechnung getragen wird. Der Austausch bewährter Verfahren zwischen Angehörigen der Gesundheitsberufe in der gesamten EU und Gespräche mit Patientenorganisationen und der Zivilgesellschaft werden dazu beitragen, einen patientenorientierten Ansatz zu gewährleisten, der den spezifischen Bedürfnissen von Menschen, die aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft einen Minderheitenhintergrund haben, Rechnung trägt. Die **EU-Plattform für Gesundheitspolitik**⁶⁶ wird einen besonderen Schwerpunkt auf den Abbau von Ungleichheiten aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft legen und Vorschläge der Zivilgesellschaft an die gesundheitspolitischen Entscheidungsträger auf EU-Ebene und nationaler Ebene weiterleiten. Die **Lenkungsgruppe der Kommission für Gesundheitsförderung, Krankheitsprävention und Management von nicht übertragbaren Krankheiten**⁶⁷ wird ersucht werden, bewährte Verfahren für die Einbeziehung von Menschen, die aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft einen

⁶¹ Seit 2018 wurden im Rahmen des Europäischen Solidaritätskorps 2100 Projekte zu diesen Themen unterstützt, an denen mehr als 14 500 junge Menschen beteiligt waren.

⁶² Die Strategie wird alle Bereiche der Themen allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport abdecken. Sie wird während der gesamten Laufzeit der künftigen Programme „Erasmus+“ und „Europäisches Solidaritätskorps“ umgesetzt.

⁶³ Siehe https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/radicalisation_awareness_network/about_ran_en.

⁶⁴ Laut der EU-MIDIS-II-Erhebung der FRA bezeichneten Roma-Frauen ab 50 Jahren ihren Gesundheitszustand fast doppelt so oft wie Nicht-Roma-Frauen (55 % bzw. 29 %) als „schlecht“ oder „sehr schlecht“.

⁶⁵ Siehe „The COVID-19 pandemic: power and privilege, gentrification, and urban environmental justice in the global north“, Cities & Health und National Center for Immunization and Respiratory Diseases (NCIRD).

⁶⁶ Die EU-Plattform für Gesundheitspolitik (<https://webgate.ec.europa.eu/hpf/>) ist ein interaktives Instrument zur Förderung der Debatte über Fragen der öffentlichen Gesundheit und für den Austausch von Wissen und bewährten Verfahren. An ihr beteiligen sich 7000 registrierte Gruppen von Nichtregierungsorganisationen und Interessenträger, die aufgefordert sind, sich untereinander und mit der Kommission auszutauschen, ihr Fachwissen in gemeinsamen Erklärungen zu bündeln und Maßnahmen unter einem großen Publikum zu verbreiten.

⁶⁷ Siehe https://ec.europa.eu/health/non_communicable_diseases/steeringgroup_promotionprevention_de.

Minderheitenhintergrund haben, in Gesundheitspräventionsstrategien auszuwählen, die mit Hilfen aus dem EU-Haushalt verstärkt werden sollen. Weitere Forschungsprojekte im Rahmen von **Horizont Europa** könnten ebenfalls zu dieser Arbeit beitragen. Die Zusammenhänge zwischen den sozioökonomischen gesundheitsbestimmenden Faktoren und dem ethnischen Hintergrund sollten erforscht werden.

- **Wohnraum**

Menschen, die von Diskriminierung aufgrund der Rasse betroffen sind, sind einem höheren Risiko von schlechten Wohnverhältnissen und Wohnsegregation ausgesetzt.⁶⁸ Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt⁶⁹ verstärkt die Segregation⁷⁰, was sich auf Bildungs- oder Beschäftigungsmöglichkeiten auswirkt und im Falle von Familien mit Kindern erhebliche negative Auswirkungen auf die Entwicklung der Kinder hat.

Die nationalen und lokalen Behörden sind in erster Linie für Maßnahmen⁷¹ zur Verhinderung und/oder Bekämpfung der sozialen Segregation und der Wohnsegregation zuständig.⁷² Die **kohäsionspolitischen Fonds**⁷³ werden im Zeitraum 2021-2027 wichtige Instrumente zur Unterstützung von Maßnahmen für segregationsfreien Wohnungsbau und zur Gewährleistung des Zugangs zu inklusiven und hochwertigen allgemeinen Dienstleistungen bleiben. Die Einhaltung der EU-Grundrechtecharta bleibt von wesentlicher Bedeutung, sodass Maßnahmen, die zur Schaffung jeglicher Form von neuer Segregation beitragen, nicht finanziell unterstützt werden. Die Kommissionsinitiative „Renovierungswelle“ wird die Energieeffizienz von Sozialwohnungen und Wohngebäuden anderer einkommensschwacher Gruppen fördern.

Die Kommission wird

- sicherstellen, dass der Rechtsrahmen für KI speziell auf die Gefahr von systemimmanenteren Einstellungen in KI-Programmen eingeht, die Vorurteilen und Diskriminierung Vorschub leisten könnten;
- politische Maßnahmen und Finanzierungsprogramme nutzen, um Rassismus und Diskriminierung beim Zugang zu Beschäftigung, allgemeiner und beruflicher Bildung, Gesundheitsversorgung, Sozialschutz und Wohnraum zu bekämpfen;

⁶⁸ Wissenschaftlicher Dienst des Europäischen Parlaments, „[The Cost of Non-Europe in the area of Equality and the Fight against Racism and Xenophobia](#)“ (Die Kosten des Verzichts auf EU-politisches Handeln im Bereich der Gleichstellung und der Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit).

⁶⁹ Dem Bericht „Als Schwarzer in der EU leben“ der FRA zufolge lebt fast die Hälfte der Befragten in überbelegten Wohnungen (45 %), verglichen mit 17 % der Gesamtbevölkerung in der EU. Ein Zehntel der Befragten (12 %) lebt unter extremem Wohnraummangel in überfüllten Wohnungen mit undichtem Dach, mit Schimmel an Wänden oder Fenstern, ohne Bad/Dusche und ohne Innentoilette, oder in zu dunklen Wohnungen.

⁷⁰ Segregation ist gekennzeichnet durch die physische und soziale Trennung von Mitgliedern einer marginalisierten Gruppe von Mitgliedern nicht marginalisierter Gruppen und durch ungleichen Zugang zu allgemeinen, inklusiven und hochwertigen Dienstleistungen. Siehe http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/informat/2014/thematic_guidance_fiche_segregation_en.pdf.

⁷¹ Dies kann ein breites Spektrum von Maßnahmen umfassen, z. B. Infrastrukturentwicklung in den öffentlichen Diensten, Maßnahmen in den Bereichen Beschäftigung, allgemeine und berufliche Bildung, Gesundheit und Wohnungswesen sowie Stärkung der Handlungskompetenz der Gemeinschaften.

⁷² Marginalisierte und segregierte Gemeinschaften lassen sich durch die Erstellung von Armutskarten auf der Ebene der Systematik der Gebietseinheiten für die Statistik (NUTS) 3 und darunter ermitteln.

⁷³ Europäischer Fonds für regionale Entwicklung (EFRE), Kohäsionsfonds und Europäischer Sozialfonds Plus (ESF+).

- gewährleisten, dass die anstehende umfassende Strategie zu Kinderrechten auch Maßnahmen gegen Rassismus und Diskriminierung enthält;

Die Kommission ersucht die Mitgliedstaaten,

- ihre Bemühungen um Vorbeugung gegenüber diskriminierenden Einstellungen in den Strafverfolgungsbehörden zu intensivieren und die Glaubwürdigkeit der Strafverfolgungsarbeit gegen durch Hass motivierte Verbrechen zu erhöhen;
- die nationalen Reaktionen auf gewalttätigen Extremismus zu erfassen, Lücken zu identifizieren und bewährte Verfahren bei der Bekämpfung des gewalttätigen Extremismus festzuhalten.

Die FRA sollte bewährte Verfahren zur Förderung einer fairen Polizeiarbeit sammeln und verbreiten. CEPOL sollte wirksame Schulungsprogramme ausarbeiten.

3. Struktureller Rassismus – Bekämpfung des zugrunde liegenden Problems

Rassismus ist häufig tief in die Geschichte unserer Gesellschaften eingebettet und mit ihren kulturellen Wurzeln und Normen verflochten. Dies kann sich in der Funktionsweise der Gesellschaft, der Machtverteilung und der Interaktion der Bürger mit dem Staat und dem öffentlichen Dienst widerspiegeln. Rassismus kann unbewusst sein und schlägt sich oft eher in einem Übersehen der Interessen der vom Rassismus betroffenen Personen nieder und nicht unbedingt in einer bewussten, gezielten Nichtberücksichtigung. Da der strukturelle Rassismus ebenso tiefgreifend und schädlich sein kann wie Individualrassismus, muss sein Vorhandensein anerkannt und aktiv dagegen vorgegangen werden. Eine bereichsübergreifende Betrachtungsweise erleichtert es, strukturellen Rassismus zu verstehen und wirksamer auf ihn zu reagieren.

3.1. Strategien zur Trendwende

Bekämpfung von Stereotypen und Sensibilisierung für die Geschichte

Stereotype können Jahrhunderte alt sein, einen tief verwurzelten Einfluss auf vorhandene Einstellungen ausüben und die Tendenz haben, sich selbst zu verstetigen. Allzu oft werden Stereotype durch eine Neigung zur sozialen Spaltung verstärkt, die Minderheiten sowohl gesellschaftlich als auch physisch einen anderen Platz zuweist als der Mehrheit.

Erste Voraussetzung dafür, Vorurteilen und Stereotypen entgegenzuwirken, ist die Anerkennung der **historischen Wurzeln des Rassismus**. Kolonialismus, Sklaverei und der Holocaust sind Teil unserer Geschichte und haben tiefgreifende Folgen für die Gesellschaft heute. Die Wahrung des Geschichtsbewusstseins ist ein wichtiger Bestandteil der Förderung von Inklusion und Verständnis. Die EU sollte beispielsweise ausdrücklich wichtige Gedenktage im Zusammenhang mit Rassismus⁷⁴ hervorheben, etwa den **Internationalen Tag für die Abschaffung der Sklaverei**, wie es vom Europäischen Parlament vorgeschlagen

⁷⁴ Zu den wichtigsten Tagen zählen der Internationale Holocaust-Gedenktag (27. Januar), der Internationale Tag gegen Rassendiskriminierung (21. März), der Europäische Holocaust-Gedenktag für die Roma (2. August) und der Internationale Tag zur Abschaffung der Sklaverei (2. Dezember).

wurde⁷⁵. Geschichte und Geschichtsunterricht sind ein wichtiger Schwerpunkt der Bildungsprogramme des **Europarates**.⁷⁶ Im Juli 2020 nahm der Europarat eine Empfehlung an, in der die Einbeziehung der Geschichte der Roma und/oder der fahrenden Völker in die Lehrpläne und Unterrichtsmaterialien gefordert wird. Im Rahmen der EU-Maßnahmen im Bereich **Kultur und Werte** werden die Programme Kreatives Europa und „Unionsbürgerschaft, Gleichstellung, Rechte und Werte“ Projekte unterstützen, die darauf abzielen, Schranken zu beseitigen und die soziale Inklusion und Teilhabe unterrepräsentierter und benachteiligter Gruppen zu fördern, auch zu Themen wie der Stellung von Minderheiten in der europäischen Gesellschaft und dem historischen Erbe des Kolonialismus.

Der Umstand, ob und in welcher Art und Weise Menschen, die aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft einen Minderheitenhintergrund haben, in den **Medien** dargestellt werden, kann negative Stereotype verstärken, wobei ihre Unterrepräsentation in Medienberufen diesen Trend weiter verstärkt. Für eine ausgewogene demokratische Debatte bedarf es einer unabhängigen und pluralistischen Medienlandschaft. Die Förderung ausgewogener und positiver Narrative, eine intensivere Sensibilisierung und Weiterbildung von Journalisten sowie die Förderung der Medienkompetenz sind wichtige Mittel, um zu inklusiven Gesellschaften beizutragen. Aufbauend auf den Seminaren über Roma⁷⁷ wird die Kommission eine Reihe von Weiterbildungsprogrammen zu rassischen und ethnischen Stereotypen entwickeln, in denen Journalisten, Organisationen der Zivilgesellschaft und Vertreter verschiedener rassischer oder ethnischer Minderheiten zusammenkommen. Darüber hinaus arbeitet die Kommission mit dem Europäischen Journalistenverband an einer Reihe von Online-Seminaren zusammen, die für Anfang 2021 geplant sind, um das Bewusstsein für Muslime und den Islam zu schärfen und eine ausgewogene Berichterstattung über Muslime und Islam zu fördern. Die Kultur und die Kreativwirtschaft sehen sich ähnlichen Herausforderungen (mangelnde Repräsentanz von Minderheiten unter den Filmemachern oder Stereotypen in Werken) gegenüber. Gleichzeitig können diese Wirtschaftszweige mächtige Mittler bei der Förderung von Gleichheit, Vielfalt und Inklusion darstellen.

Im Jahr 2021 und darüber hinaus wird die Kommission aufbauend auf den Erkenntnissen aus früheren Initiativen die Sensibilisierung durch gezielte Kommunikationsmaßnahmen fördern. Geplant sind unter anderem die Kontaktaufnahme mit hochrangigen Persönlichkeiten aus Politik, Sport, Wirtschaft oder Kultur und die Einladung an Organisationen mit großer Reichweite, ihre Unterstützung zu leisten.

Eines der Ziele von **Desinformation** kann darin bestehen, insbesondere Minderheiten ins Visier zu nehmen und soziale Unruhen im weiteren Sinne zu nähren. Die COVID-19-Pandemie hat hierfür viele Beispiele geliefert.⁷⁸ Die **Europäische Beobachtungsstelle für digitale Medien** wird Faktenprüfer und Forscher insbesondere bei der Bekämpfung von Desinformation und Verschwörungstheorien unterstützen, die sich gegen Minderheiten richten. Die Eindämmung von rassendiskriminierenden Darstellungen, die durch Desinformation verbreitet werden, ist ebenfalls ein wichtiger Bestandteil von Kampagnen zur

⁷⁵ Entschließung des Europäischen Parlaments vom 26. März 2019 zu den Grundrechten von Menschen afrikanischer Abstammung in Europa.

⁷⁶ Siehe <https://www.coe.int/en/web/history-teaching>.

⁷⁷ Siehe https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=30548.

⁷⁸ Gemeinsame Mitteilung „Bekämpfung von Desinformation im Zusammenhang mit COVID-19 – Fakten statt Fiktion“(JOIN(2020) 8.).

Medienkompetenz. Die Projekte „**Medienkompetenz für alle**“⁷⁹ unterstützen diese Ziele. Diese Arbeit wird im nächsten europäischen Aktionsplan für Demokratie sowie im Aktionsplan für Medien und audiovisuelle Medien weiter ausgebaut.

Bei den Maßnahmen der EU im Bereich des **Sports** werden ebenfalls Projekte Vorrang erhalten, mit denen Stereotypen entgegengewirkt und die soziale Inklusion durch Sport gefördert wird, auch in Zusammenarbeit mit wichtigen Organisationen wie dem Europäischen Fußballbund (UEFA) und dem Internationalen Fußballverband (FIFA)⁸⁰. Im Rahmen des Programms Erasmus+⁸¹ für den Zeitraum 2021-2027 wird die Schwerpunktlegung auf den Breitensport⁸² Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund, einschließlich Personen, die aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft einen Minderheitenhintergrund haben, die Teilnahme erleichtern. Der Kultursektor – von Musik über Kino bis hin zur darstellenden Kunst – kann bei der Förderung der Inklusion und der Bekämpfung von Rassismus viel bewirken.

Die richtigen Daten für fundierte politische Entscheidungen

Genaue und vergleichbare Daten sind unerlässlich, damit die politischen Entscheidungsträger und die Öffentlichkeit das Ausmaß und die Art des Diskriminierungsgeschehens einschätzen und Strategien konzipieren, anpassen, überwachen und bewerten können. Dazu ist es erforderlich, die **Daten nach ethnischer oder rassischer Herkunft aufzuschlüsseln**.⁸³ Allerdings sind Daten zu anderen Diskriminierungsgründen wie Geschlecht, Behinderung und Alter relativ knapp. Zu den Hindernissen gehören Probleme bei der Festlegung einer gemeinsamen Methodik, da einige Mitgliedstaaten solche Daten erheben, während andere wiederum bewusst darauf verzichten. Daher konzentrieren sich viele Umfragen auf die wahrgenommene Diskriminierung oder verwenden Näherungswerte wie Staatsangehörigkeit oder Geburtsland. Die Erhebung zuverlässiger und vergleichbarer Daten auf europäischer und nationaler Ebene ist eine wesentliche Voraussetzung für wirksame Maßnahmen.

Die **Grundrechte-Agentur (FRA)** spielt eine wichtige Rolle, indem sie beispielsweise mit der Kommission zusammenarbeitet, um die Bemühungen der Mitgliedstaaten zur Verbesserung der Erhebung und Erfassung von Daten über Hassverbrechen zu unterstützen. In den nächsten zwei Jahren wird die Agentur neue Erhebungen über die Situation von Zuwanderern und Nachkommen von Zuwanderern sowie über Diskriminierung und Hassverbrechen gegen Juden durchführen. **Eurobarometer**-Umfragen zur Diskriminierungsproblematik⁸⁴ werden weiterhin regelmäßig durchgeführt, damit Veränderungen bei Einstellungen und Wahrnehmungen im Laufe der Zeit beobachtet werden können.

⁷⁹ Vorbereitende Maßnahmen fördern neues Unterrichtsmaterial zur Bekämpfung von Desinformation und Wege zur Sensibilisierung gegenüber Techniken, die böswillige Akteure üblicherweise anwenden, um Desinformation über das Internet zu erstellen, zu verbreiten und zu verstärken.

⁸⁰ Zu den gemeinsamen Initiativen zählen die UEFA-Kampagnen Respect, #EqualGame und #WePlayStrong und die FIFA-Kampagnen #stopracism und #stopviolence.

⁸¹ COM (2018) 367 final.

⁸² D. h. sowohl lokaler Amateursport als auch Sport für alle.

⁸³ Bereits auf der Weltkonferenz der Vereinten Nationen gegen Rassismus, Rassendiskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und damit zusammenhängende Intoleranz von 2002 und im Aktionsprogramm von Durban wurde die Notwendigkeit aufgeschlüsselter Daten in Bevölkerungsstatistiken befürwortet, die mit ausdrücklicher Zustimmung der Befragten auf der Grundlage ihrer Selbstidentifizierung und im Einklang mit den Menschenrechtsnormen zum Schutz der Privatsphäre erhoben werden.
https://www.un.org/en/durbanreview2009/pdf/DDPA_full_text.pdf

⁸⁴ In Fortsetzung der Erhebung [2019 Eurobarometer 493 on Discrimination in the EU](#) und ihrer Vorläufer.

Gleichstellungsstellen können sinnvoll zusammenarbeiten, um ihre eigenen Systeme für die Erhebung von Gleichstellungsdaten zu prüfen, die Hindernisse für die Wirksamkeit und/oder Vergleichbarkeit und Kompatibilität solcher Systeme zu beseitigen und Wege zur Verbesserung und Koordinierung der Datenerhebung durch Gleichstellungsstellen auszuloten. Die Kommission wird die Bemühungen um eine solche Koordinierung unterstützen.

Allerdings ist ein bedeutenderer Schritt auf dem Weg zu einem **neuen Konzept für die Erhebung von Gleichstellungsdaten** erforderlich. Voraussetzung für Fortschritte auf dem Weg zu einem gemeinsamen Datenbestand ist die uneingeschränkte Achtung der Verfassungsnormen, des Datenschutzrechts der EU und der Charta der Grundrechte der Europäischen Union. Es müssen Vorkehrungen getroffen werden, um sicherzustellen, dass sensible Gleichstellungsdaten nicht Einzelpersonen zugeordnet werden können. Dies erfordert die uneingeschränkte Einhaltung der Datenschutzvorschriften, insbesondere um etwaigen Fehlverwendungs- und Missbrauchsrisiken entgegenzuwirken. Die Kommission wird mit den wichtigsten Interessenträgern⁸⁵ ein Rundtischgespräch über Gleichstellungsdaten veranstalten, um Hindernisse für die Erhebung von Daten im Zusammenhang mit der rassischen oder ethnischen Herkunft zu untersuchen und Wege zu einem stärker harmonisierten Ansatz zu ermitteln, auch in Bezug auf Querschnittsdaten beispielsweise in Bezug auf Religion oder Weltanschauung und Geschlecht. Ziel sollte es sein, dass die **Mitgliedstaaten** unter uneingeschränkter Achtung ihrer nationalen Gegebenheiten auf die **Erhebung von Daten hinarbeiten, die nach der rassischen oder der ethnischen Herkunft aufgeschlüsselt sind**, um sowohl subjektive Erfahrungen mit Diskriminierung und Visktimisierung als auch strukturelle Aspekte von Rassismus und Diskriminierung zu erfassen. Diese Daten sollten umfassend, zuverlässig, regelmäßig und zeitnah sein, sowohl in EU- als auch in nationale Erhebungen einfließen und repräsentativ und vergleichbar sein.⁸⁶

2021 wird **Eurostat** im Rahmen der EU-Arbeitskräfteerhebung (EU-AKE) eine eigene Erhebung zur Arbeitsmarktsituation von Migranten durchführen, in der auch auf Aspekte der Diskriminierung am Arbeitsplatz eingegangen werden soll.

Die Kommission wird

- eine Reihe von Maßnahmen zur Bekämpfung von rassischen und ethnischen Stereotypen in Zusammenarbeit mit den Medien, der Zivilgesellschaft und Vertretern von Gruppen, die aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft einen Minderheitenhintergrund haben, durchführen;
- Maßnahmen zur Förderung eines kohärenten Konzepts für die Erhebung von Gleichstellungsdaten, insbesondere in Bezug auf nach Rasse oder ethnischer Herkunft aufgeschlüsselte Daten, einleiten.

Die Kommission bestärkt die Mitgliedstaaten darin,

- rassischen und ethnischen Stereotypen über die Medien sowie über Bildung, Kultur und Sport aktiv entgegenzuwirken;

⁸⁵ Gleichstellungsstellen, Zivilgesellschaft, Forschung und Lehre, EU-Organe, EU-Behörden wie der Europäische Datenschutzbeauftragte, die FRA und andere EU-Agenturen, Unternehmen, statistische Ämter, Gesundheitspersonal, internationale Organisationen, Vertreter der Mitgliedstaaten usw.

⁸⁶ Siehe die [Guidelines](#) der Untergruppe „Daten zur Gleichstellung“ der hochrangigen EU-Gruppe für Nichtdiskriminierung, Vielfalt und Gleichstellung (nur auf Englisch). Siehe auch die [‘principles and recommendations for population and housing censuses’ of the UN Statistical Commission](#).

- die Erhebung von nach Rasse oder ethnischer Herkunft aufgeschlüsselten Daten zu verbessern.

3.2. Rahmen für die Umsetzung: umfassende Nutzung der EU-Instrumente

Maßnahmen auf lokaler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene

- Nationale Aktionspläne

Rassismus muss auf allen Ebenen bekämpft werden und sollte ganzheitlich angegangen werden. Nationale Aktionspläne haben sich als ein erfolgreiches Mittel für die Mitgliedstaaten erwiesen, wirksam gegen Rassismus und Rassendiskriminierung vorzugehen und gleichzeitig konkrete Maßnahmen an ihre eigenen Gegebenheiten anzupassen. Einem vor kurzem vorgelegten Bericht der FRA zufolge verfügt jedoch nur etwa die Hälfte der Mitgliedstaaten bereits über entsprechende Pläne.⁸⁷ Die Kommission fordert **alle Mitgliedstaaten auf, nationale Aktionspläne zur Bekämpfung von Rassismus und Rassendiskriminierung auszuarbeiten und anzunehmen**. Aktionspläne dienen nicht nur der Lenkung der Arbeit zur Bekämpfung von Rassismus im nationalen Kontext, sondern könnten auch dazu dienen, bewährte Praktiken zwischen Mitgliedstaaten auszutauschen.

Die Kommission schlägt vor, mit den Mitgliedstaaten zusammenzuarbeiten, um unter enger Einbeziehung der Zivilgesellschaft und der Gleichstellungsstellen gemeinsame Leitprinzipien für nationale Aktionspläne festzulegen. Bis Ende 2021 wird die Kommission die wichtigsten Grundsätze und Bauteile vorlegen, die für die Erstellung wirksamer nationaler Aktionspläne erforderlich sind.⁸⁸ Auf deren Grundlage könnten die Mitgliedstaaten bis Ende 2022 nationale Aktionspläne zur Bekämpfung von Rassismus und Rassendiskriminierung ausarbeiten und annehmen.

Gemeinsame Leitprinzipien könnten Folgendes umfassen:

- ✓ Abdeckung der in diesem Aktionsplan für die EU-Ebene aufgeführten Politikbereiche⁸⁹, wie etwa Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Rassismus, Vorgehen gegen Diskriminierung durch Strafverfolgungsbehörden oder Nichtdiskriminierung in den Bereichen allgemeine und berufliche Bildung, Beschäftigung, Gesundheit und Wohnraum. Ferner sollten sie auf einer umfassenden Bewertung der auf nationaler Ebene erforderlichen Maßnahmen in allen in diesem Aktionsplan aufgeführten Bereichen beruhen,

⁸⁷ Laut dem Grundrechtebericht 2020 (Juni 2020, FRA) haben 15 Mitgliedstaaten im Jahr 2019 staatliche Aktionspläne gegen Rassismus, rassistische/ethnische Diskriminierung und damit zusammenhängende Intoleranz initiiert (Belgien, Deutschland, Finnland, Frankreich, Irland, Italien, Kroatien, Litauen, Niederlande, Portugal, Schweden, Slowakei, Spanien, Tschechien sowie das Vereinigte Königreich).

⁸⁸ Diese Arbeiten werden mit einer neuen gemeinsamen Untergruppe fortgesetzt, die sich aus Sachverständigen der Hochrangigen Gruppe zur Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und anderen Formen der Intoleranz und der hochrangigen Gruppe für Nichtdiskriminierung zusammensetzt.

⁸⁹ Rechtsvorschriften auf dem Gebiet der Diskriminierungsbekämpfung und die Rolle der Gleichstellungsstellen; Hetze und durch Hass motivierte Straftaten; unrechtmäßige Profilerstellung („Profiling“) durch Strafverfolgungsbehörden; Risiken im Zusammenhang mit neuen Technologien; Stereotype und Geschichtsbewusstsein; gleichberechtigter Zugang zu Bildung, Beschäftigung, Gesundheitsversorgung und Wohnraum; durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen auf nationaler Ebene; Einbeziehung der regionalen und kommunalen Ebene; Finanzierung der Bekämpfung des Rassismus; Datenerhebung, Dialog mit der Zivilgesellschaft.

- ✓ auf den sozialen, historischen und kulturellen Kontext und die Besonderheiten des Landes⁹⁰ zugeschnitten sein, um dort zu wirken, wo es am dringendsten ist,
- ✓ regionale und kommunale Gebietskörperschaften sowie der Zivilgesellschaft und die Gleichstellungsstellen in deren Gestaltung, Umsetzung und Bewertung einbeziehen,
- ✓ Datenerhebung und Ermittlung von Indikatoren zur Messung der Fortschritte enthalten,
- ✓ auf den praktischen Leitlinien⁹¹ des Hohen Menschenrechtskommissariats der Vereinten Nationen sowie den identifizierten Bausteinen und Grundsätzen für die Ausarbeitung solcher Pläne beruhen.

Die Kommission fordert die Mitgliedstaaten auf, regelmäßig über die Durchführung der nationalen Aktionspläne zu berichten. Dies wird für den Austausch bewährter Verfahren, das Voneinander-Lernen und die Bewertung der Fortschritte auf nationaler und EU-Ebene von erheblicher Bedeutung sein. Die Kommission schlägt vor, regelmäßig über die Umsetzung der nationalen Aktionspläne gegen Rassismus zu berichten. Der erste Bericht würde Ende 2023 vorgelegt.

- Mobilisierung der regionalen und kommunale Ebene, um eine nachhaltige Wirkung vor Ort zu gewährleisten

Die kommunalen Behörden verfügen über umfangreiche Erfahrung bei der Entwicklung wirksamer Strategien zur Bekämpfung von Rassismus und bei der Vernetzung.⁹² Die Kommission wird solche Strategien und Netze weiterhin unterstützen.⁹³ Diese Themen könnten beispielsweise auch im Rahmen des URBACT-Programms aufgegriffen werden (unterstützt durch kohäsionspolitische Mittel, unter Nutzung der damit einhergehenden Vernetzung kommunaler Entscheidungsträger). Zurückgegriffen werden kann dabei auch auf die Zusammenarbeit mit dem Netz großer europäischer Städte (EUROCITIES) und die unter Federführung der UNESCO gebildete **Europäische Städte-Koalition gegen Rassismus**⁹⁴. Andere kommunale Initiativen wie das Programm für internationale Städtezusammenarbeit (IUC)⁹⁵ oder der Konvent der Bürgermeister für Klima und Energie⁹⁶ könnten entweder als Plattformen oder als Modelle für die Weiterentwicklung von Maßnahmen auf kommunaler Ebene zur Förderung der Gleichstellung der Rassen dienen und die soziale Inklusion durch Initiativen beispielsweise bei der Bekämpfung der Energiearmut oder beim Zugang zu angemessenem Wohnraum unterstützen.

⁹⁰ Z. B. die Zusammensetzung der Bevölkerung, spezifische historische und rechtliche Gegebenheiten und das Ausmaß der alltäglichen Diskriminierung.

⁹¹ <https://www.refworld.org/docid/5566debe4.html>. In den Leitlinien werden die Staaten aufgefordert, Ziele und Maßnahmen festzulegen, zuständige staatliche Stellen zu benennen, Zieltermine festzulegen, Leistungsindikatoren aufzunehmen und Kontroll- und Bewertungsmechanismen vorzusehen.

⁹² Zu den angesprochenen Netzen gehören beispielsweise die „EU Cities against Radicalisation“ (EU-Städte gegen Radikalisierung), die Nordic Safe Cities (Initiative für sichere Städte in Nordeuropa), das „Strong Cities Network“ und das Europäische Forum für urbane Sicherheit.

⁹³ Z. B. die Partnerschaft für die Inklusion von Migranten und Flüchtlingen im Rahmen der EU-Städteagenda (siehe <https://www.inclusionpartnership.com>).

⁹⁴ Siehe <https://www.eccar.info/>.

⁹⁵ Siehe <https://iuc.eu/na/home/>.

⁹⁶ Die Initiative wurde 2008 von der Kommission ins Leben gerufen, und heute ist der Bürgermeisterkonvent die weltweit größte Initiative von Städten, die sich in den Bereichen Energie und Klimaschutz engagieren. Der Konvent ist in 59 Ländern tätig und umfasst 10 117 kommunale Gebietskörperschaften.

Projekte zur **Vernetzung von Städten**⁹⁷ sollten der Sensibilisierung für und dem Aufbau von Wissen über die Rolle von Menschen, die aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft einen Minderheitenhintergrund haben, in der europäischen Gesellschaft und Kultur eine wichtige Stellung einräumen. Um die Bemühungen der Städte um eine solide Inklusionspolitik auf lokaler Ebene anzuerkennen und sichtbar zu machen, wird die Kommission eine jährliche Auszeichnung „**europäische Hauptstadt/städte für Inklusion und Vielfalt**“ vorschlagen.

Ländliche Gebiete stehen vor anderen Herausforderungen wie der Abgelegenheit, dem relativ hohen Anteil von Neuankömmlingen an der Bevölkerung (sie sind häufig der erste Ankunftsplatz der Migranten), einem möglichen Mangel an grundlegenden Dienstleistungen und Infrastrukturen sowie einer höheren Armutssquote und einer höheren Arbeitslosigkeit. Die EU-Mittel ergänzen nationale Maßnahmen zur Bewältigung der Herausforderungen benachteiligter ländlicher Gemeinschaften⁹⁸, und die anstehende langfristige Vision für ländliche Gebiete wird ebenfalls um Abhilfe bestrebt sein.

- **Zusammenarbeit mit dem Privatsektor**

Unternehmensverbänden und einzelnen Unternehmen kommt eine Schlüsselrolle bei der Gewährleistung von Nichtdiskriminierung, Vielfalt und Inklusion zu. Mit der Unterzeichnung der **Chartas der Vielfalt**⁹⁹ verpflichten sich Organisationen freiwillig, ein inklusives Arbeitsumfeld für ihre Beschäftigten zu schaffen und aufrechtzuerhalten, unabhängig von Geschlecht, Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion, Alter, Behinderung oder sexueller Ausrichtung. Während des **Monats der Europäischen Chartas der Vielfalt im Mai 2021** wird die Kommission eine hochkarätig besetzte Veranstaltung durchführen, bei der politische Entscheidungsträger, Vorstandsvorsitzende von Unternehmen, die eine Charta der Vielfalt unterzeichnet haben, und andere Interessenträger zusammenkommen, um die Berücksichtigung von Rasse und ethnischer Herkunft in den Diversitätsstrategien einer Bestandsaufnahme zu unterziehen und weiterzubringen. Im Nachgang zu dieser Veranstaltung wird ein **Online-Instrumentarium** angeboten, das Unternehmen bei der Bewertung ihrer internen Diversität und ihrer Diversitätsstrategien auf der Grundlage anpassbarer Mitarbeiterbefragungen unterstützen soll, mit einem herunterladbaren Fragebogen und Empfehlungen zur Verbesserung der Vielfalt in ihrer Organisation auf der Grundlage der Bewertungsergebnisse.

Diskriminierungsbekämpfung als Querschnittsaufgabe

Bei der Entwicklung politischer Maßnahmen – von der sozialen Inklusion bis zur künstlichen Intelligenz, vom Grünen Deal bis hin zur digitalen Inklusion und von der Bekämpfung von Hetze bis hin zur Migrationspolitik – umfasst die Einbeziehung der Gleichstellungsdimension auch die Gewährleistung, dass die Politik der EU und der Mitgliedstaaten **den Interessen aller Menschen unabhängig von ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft dient**. Die Kommission wird darauf hinwirken, dass die Bekämpfung von Diskriminierung aus

⁹⁷ Städteparkschaften führen zu einer Vertiefung und Intensivierung der Zusammenarbeit und des Austauschs über bestimmte Themen. https://eacea.ec.europa.eu/europa-fur-burgerinnen-und-burger/forderung_de.

⁹⁸ So unterstützt beispielsweise LEADER, das aus dem Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums finanzierte Instrument für eine basisorientierte gemeinsame Agrarpolitik (GAP), die Entwicklung inklusiver ländlicher Gemeinschaften.

⁹⁹ Derzeit gibt es in 24 Mitgliedstaaten Diversitätschartas mit über 12 000 Unterzeichnern (Unternehmen, öffentliche Einrichtungen, Nichtregierungsorganisationen, Hochschulen, Gewerkschaften), von denen insgesamt mehr als 16 Millionen Beschäftigte erfasst werden; https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management_en.

bestimmten Gründen und deren Schnittpunkt mit anderen Diskriminierungsgründen wie Geschlecht, Behinderung, Alter, Religion oder sexueller Ausrichtung in alle Politikbereiche, Rechtsvorschriften und Finanzierungsprogramme der EU einbezogen wird. Eine der Aufgaben der neuen internen Taskforce „Gleichstellung“ besteht darin, für eine vollständige Abdeckung aller Politikbereiche zu sorgen. Es werden Leitlinien und Schulungen entwickelt, um alle an der Einbeziehung der Gleichstellungsperspektive in allen Phasen der EU-Tätigkeiten beteiligten Akteure zu unterstützen, und die aktiveren Konsultation von Organisationen, die Menschen, die aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft einen Minderheitenhintergrund haben, wird während des gesamten Politikzyklus der Kommission gefördert. Die anderen EU-Organe und -Einrichtungen und nationale Behörden werden zur Zusammenarbeit bei der Ausarbeitung erfolgversprechender Instrumente zur Einbindung des Gleichstellungsanliegens in andere Politikbereiche aufgefordert. Die Mitgliedstaaten werden über das gleichnamige Instrument um technische Unterstützung ersuchen können, um die Gleichstellung in die Politikgestaltung und Reformprozesse einzubeziehen.

Mobilisierung von EU-Geldern

Mit dem EU-Haushalt wird die Verwirklichung der Gleichstellungsziele sowohl durch gezielte Maßnahmen als auch durch ihre Einbindung in andere Politikbereiche gegenwärtig und künftig unterstützt. Sorgfältig konzipierte Programme, eine effiziente Umsetzung und die intelligente Kombination von Finanzmitteln innerhalb eines soliden Rechtsrahmens können dazu führen, dass die verfügbaren Ressourcen optimal genutzt werden, und sicherstellen, dass die Mittel diejenigen erreichen, die sie am meisten benötigen. Der Kommissionsvorschlag für den nächsten **mehrjährigen Finanzrahmen** bietet eine Reihe wichtiger Möglichkeiten zur Unterstützung der Diskriminierungsbekämpfung und von Menschen, die aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft einen Minderheitenhintergrund haben, durch EU-Mittel. Während dem neuen Programm „**Bürger, Gleichstellung, Rechte und Werte**“ spezifische Ziele zur Bekämpfung von Diskriminierung, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit zugewiesen wurden, werden Investitionen zur Förderung von Gleichstellung und Inklusion auch durch andere Mittel, etwa im Rahmen von **Horizont Europa**, unterstützt werden.

Im Rahmen von „**Next Generation EU**“ wird die neue Aufbau- und Resilienzfazilität Investitionen und Reformen unterstützen, die für einen dauerhaften Aufschwung unerlässlich sind und die wirtschaftliche und soziale Widerstandsfähigkeit sowie den sozialen Zusammenhalt fördern.¹⁰⁰ Die betreffenden Mittel werden Mitgliedstaaten die Möglichkeit bieten, die Inklusion gefährdeter Gruppen, einschließlich Roma und anderer Menschen, die aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft einen Minderheitenhintergrund haben, zu fördern.

Die Organisationen der Zivilgesellschaft sind wichtige Akteure bei der Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung. Die Kommission will nicht nur eine aktive Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft gewährleisten, sondern auch dazu beitragen, dass nichtstaatliche Organisationen und gemeindenaher Organisationen finanziell unterstützt werden. Zu diesem Zweck strebt die Kommission eine **systematische enge Partnerschaft mit Akteuren der Zivilgesellschaft** an, um die soziale Inklusion, die Grundrechte und die Gleichstellung von der Konzipierung bis zur Umsetzungsphase zu fördern, und fordert die Mitgliedstaaten auf, das Gleiche zu tun.

¹⁰⁰ Um Unterstützung zu erhalten, müssen die Mitgliedstaaten Aufbau- und Resilienzpläne ausarbeiten, die unter anderem die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen der Krise berücksichtigen.

Da der Großteil des EU-Haushalts von den Mitgliedstaaten ausgeführt wird¹⁰¹, kommt ihnen eine Schlüsselrolle dabei zu, zielgerichtete politische Maßnahmen auszuarbeiten und Finanzierungsprogramme zur Unterstützung von Menschen, die von Rassismus und Diskriminierung betroffen sind, bestmöglich zu nutzen. Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, diesen Bedarf durch die Nutzung von Mitteln des MFR und des Programms „Next Generation EU“ zu decken. Die Kommission wird sich dafür einsetzen, dass länderspezifische Herausforderungen im Bereich Inklusion und Diskriminierung in den kommenden Partnerschaftsabkommen und Plänen der gemeinsamen Agrarpolitik auch angemessen berücksichtigt und Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und Inklusion im Wege von operationellen Programmen umgesetzt werden. Dies wird auch durch die grundlegenden Voraussetzungen für spezifische EU-Fonds im Zeitraum 2021–2027 unterstützt, die von der Kommission vorgeschlagen wurden, damit die Achtung der Grundrechte¹⁰², einschließlich Nichtdiskriminierung sowie Gleichheit, Inklusion und Teilhabe der Roma¹⁰³, sichergestellt ist.

Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung im Rahmen außenpolitischer Maßnahmen

Rassismus ist ein globales Problem und es ist wichtig, dass die internen und externen Maßnahmen der EU zur Verhütung und Bekämpfung von Rassismus kohärent sind und sich gegenseitig verstärken. Die Bekämpfung von Rassismus und jeglicher Art von Diskriminierung ist ein grundlegendes Ziel der Menschenrechtsagenda der EU im Rahmen ihrer Außenbeziehungen und wird als solches in einschlägigen internationalen Vereinbarungen und Papieren im Bereich des auswärtigen Handelns, einschließlich des Aktionsplans für Menschenrechte und Demokratie 2015–2019¹⁰⁴, berücksichtigt. Sie wird auch Eingang in das Nachfolgeprogramm für den Zeitraum 2020–2024 finden, das im letzten Quartal 2020 angenommen werden soll. Die EU-Menschenrechtsleitlinien über Nichtdiskriminierung im auswärtigen Handeln, die vom Rat 2019 angenommen wurden, enthalten eine konzeptuelle und operative Orientierungshilfe für die EU-Organe und die Mitgliedstaaten bei der Bekämpfung von Rassismus und Rassendiskriminierung¹⁰⁵. Zudem bestärkt die EU die Erweiterungsländer darin, beim Umgang mit Diskriminierung, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit den Besitzstand der Europäischen Union zu achten. Auch die Handelspolitik der EU spielt eine Rolle bei der Bekämpfung von Diskriminierung und Rassismus¹⁰⁶.

¹⁰¹ 80 % des EU-Haushalts werden in geteilter Mittelverwaltung mit den Mitgliedstaaten ausgeführt, und die Kommission hat nur begrenzte Möglichkeiten, Maßnahmen vor Ort auszugestalten.

¹⁰² Durch die Einführung einer horizontalen grundlegenden Voraussetzung betreffend die wirksame Anwendung und Umsetzung der Charta der Grundrechte der EU.

¹⁰³ Mitgliedstaaten, die ein ESF+-spezifisches Ziel zur Förderung der sozioökonomischen Integration von marginalisierten Gemeinschaften, wie etwa den Roma, aufstellen, müssen alle Anforderungen des Anhangs IV des [Vorschlags der Kommission für eine Verordnung mit gemeinsamen Bestimmungen für den Zeitraum 2021–2027](#) bezüglich der thematischen grundlegenden Voraussetzungen für nationale Roma-Strategierahmen erfüllen. Abgesehen von dem ESF+-spezifischen Ziel können mehrere andere EU-Finanzierungsinstrumente für die Integration von marginalisierten Gemeinschaften genutzt werden.

¹⁰⁴ Siehe https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/eu_action_plan_on_human_rights_and_democracy_en_0.pdf

¹⁰⁵ Rat der Europäischen Union vom 18. März 2019 (Dok. 6337/19 und Dok. 6338/19).

¹⁰⁶ Beispielsweise fördert das Allgemeine Präferenzsystem der EU die Ratifizierung und Umsetzung des IAO-Übereinkommens über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (IAO-Übereinkommen Nr. 111) und des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung; EU-Freihandelsabkommen fördern auch die Ratifizierung und Umsetzung des IAO-Übereinkommens über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (IAO-Übereinkommen Nr. 111).

Dem Internationalen Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung kommt beim Kampf der EU gegen Rassismus im Rahmen der Zusammenarbeit und des politischen Dialogs mit Partnerländern sowie regionalen und internationalen Organisationen zentrale Bedeutung zu. Die COVID-19-Krise dürfte Ungleichheiten weiter verschärfen, insbesondere im Bereich Gesundheit, da Menschen, die aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft einen Minderheitenhintergrund haben, und Flüchtlinge anfälliger für die Auswirkungen der Pandemie sind¹⁰⁷. Ein hohes Maß an Ungleichheit stellt ebenfalls ein Hindernis für nachhaltige Entwicklung sowie die Verwirklichung der Agenda 2030 und der Ziele für nachhaltige Entwicklung dar.

Was die finanzielle Unterstützung anbelangt, so sind die Werte der Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung sowie der Förderung von Gleichheit in all ihren Aspekten fest im Europäischen Instrument für Demokratie und Menschenrechte verankert und stellen eine übergreifende Priorität¹⁰⁸ des Nachfolgeinstruments – des Instruments für Nachbarschaft, Entwicklungszusammenarbeit und internationale Zusammenarbeit – dar.

Zunehmende Ungleichheiten sind ein globales Phänomen, weswegen dem Aufbau internationaler Partnerschaften immer größere Bedeutung zukommt, damit diese Herausforderungen gemeinsam und kohärent angegangen werden können. Aufbauend auf diesem soliden Rahmen für das auswärtige Handeln streben die Kommission und der Hohe Vertreter an, die Partnerschaften mit wichtigen internationalen regionalen und bilateralen Partnern weiter zu stärken, um der Antirassismus-Agenda neue Impulse zu verleihen.

Die Kommission wird

- als Ergebnis einer Zusammenarbeit mit den Behörden der Mitgliedstaaten die wichtigsten Grundsätze und Elemente präsentieren, die für die Erstellung wirksamer nationaler Aktionspläne gegen Rassismus bis Ende 2021 erforderlich sind;
- einen ersten Bericht über die Umsetzung der nationalen Aktionspläne bis Ende 2023 vorlegen;
- die jährliche Benennung einer europäischen Hauptstadt/europäischer Hauptstädte für Inklusion und Vielfalt in die Wege leiten;
- im Frühjahr 2021 eine hochkarätig besetzte Veranstaltung zum Thema der Berücksichtigung von Rasse und ethnischer Herkunft in den Diversitätsstrategien privater Unternehmen organisieren;
- zusammen mit dem Hohen Vertreter darauf hinarbeiten, die Partnerschaften mit wichtigen internationalen regionalen und bilateralen Partnern weiter zu stärken, um der Antirassismus-Agenda neue Impulse zu verleihen.

Die Kommission fordert die Mitgliedstaaten auf,

- bis Ende 2022 nationale Aktionspläne gegen Rassismus vorzulegen;
- dafür zu sorgen, dass Vertreter der Zivilgesellschaft und Gleichstellungsstellen in die Ausarbeitung, Umsetzung und Bewertung nationaler Aktionspläne gegen Rassismus einbezogen werden.

¹⁰⁷ Siehe Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen: „[Addressing inequality in times of Covid-19“ vom 28. April 2020](#).

¹⁰⁸ Siehe auch „A rights-based approach encompassing all human rights, for all EU development cooperation“ („Ein rechtebasierter, alle Menschenrechte einschließender Ansatz für die Entwicklungszusammenarbeit“), SWD (2014) 152 final.

3.3 Konstruktive Maßnahmen der EU: Zuhören und handeln

Konstruktive Maßnahmen können eine wichtige Rolle dabei spielen, einen Mangel an echter Gleichstellung in der Gesellschaft zu beheben: Formale Gleichstellung allein wird den spezifischen Bedürfnissen bestimmter Gemeinschaften möglicherweise nicht gerecht. Es können Maßnahmen ergriffen werden, um die Nachteile auszuräumen, denen Menschen, die aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft einen Minderheitenhintergrund haben, ausgesetzt sind. Nach EU-Recht ist es den Mitgliedstaaten nicht untersagt, spezifische Maßnahmen zu ergreifen, um Nachteilen in Verbindung mit Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft vorzubeugen oder für diese zu entschädigen, wenn ein Schutz vorgesehen ist.

Die Mitgliedstaaten werden außerdem darin bestärkt, Möglichkeiten zu ermitteln, wie **Behörden** vermehrt verpflichtet werden können, Gleichstellungsaspekte in das Tagesgeschäft zu integrieren. Indem der öffentliche Sektor rechtlich verpflichtet wird, Gleichstellung aktiv und systematisch zu fördern (**gesetzliche Gleichstellungspflichten**)¹⁰⁹, rückt die Gleichstellung ins Zentrum des öffentlichen Handelns. Dies ist für die Behörden als politische Entscheidungsträger, Dienstleister, Arbeitgeber und Abnehmer von Waren und Dienstleistungen relevant. Es hat sich gezeigt, dass entsprechende Verpflichtungen¹¹⁰ wirksame Konzepte für die Vorbeugung gegenüber und die Beseitigung von Diskriminierungen sowie die Förderung von Gleichstellung begünstigen. Die Kommission wird weiterhin den Austausch bewährter Verfahren zwischen den Mitgliedstaaten erleichtern, was die Festlegung und Umsetzung rechtlicher Verpflichtungen angeht.

Inklusive Demokratien

Im Vorfeld der Wahlen zum Europäischen Parlament 2019 war eine verstärkte Sensibilität für die Hindernisse zu verzeichnen, denen sich ausgrenzungsgefährdete Gruppen, wie etwa Menschen, die aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft einen Minderheitenhintergrund haben, bezüglich demokratischer Teilhabe und Vertretung gegenübersehen¹¹¹. Rechtliche und administrative Herausforderungen, mangelnde Barrierefreiheit und institutionelle Schwierigkeiten standen einer inklusiven Demokratie im Wege. Im Bericht über die **Wahlen zum Europäischen Parlament 2019**¹¹² wurde der Schluss gezogen, dass weitere Fortschritte vornöten sind. Die Kommission bekundete ihre Absicht, mit den europäischen Parteien, dem Europäischen Kooperationsnetz für Wahlen und der Zivilgesellschaft zusammenzuarbeiten, um die Beteiligung¹¹³ zu verbessern; dies wird Teil der Arbeit im Rahmen des Europäischen Aktionsplans für Demokratie und des anstehenden Berichts der Kommission über die Unionsbürgerschaft sein. Hierbei handelt es sich auch um einen Bereich, in dem die Erhebung von Daten über die demokratische

¹⁰⁹ Zu solchen rechtlichen Verpflichtungen zählen Präventionspflichten, mit denen Organisationen die Einrichtung von Systemen und Verfahren zur Vorbeugung von Diskriminierung vorgeschrieben wird, institutionelle Pflichten, mit denen Organisationen die Einrichtung von Systemen und Verfahren zu Förderung der Gleichstellung von Arbeitnehmern und Dienstleistungsnutzern auferlegt wird, sowie Verpflichtungen, mit denen öffentliche Stellen vorgegeben wird, die Förderung der Gleichstellung bei der Gesetzgebung, Haushaltsplanung, Regulierung und Politikgestaltung durchgängig zu berücksichtigen.

¹¹⁰ Siehe Crowley N., [Making Europe More Equal: A legal duty?](#)

¹¹¹ Siehe https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/eu-citizen - type a report - infographics - a4_full.pdf

¹¹² [Bericht über die Wahlen zum Europäischen Parlament 2019](#)- COM(2020) 252 final

¹¹³ Die Kommission wird einen Workshop über Wahlen organisieren, um bewährte Verfahren für inklusive Demokratie auszutauschen und zu fördern und so zu erreichen, dass Wahllisten die Vielfalt unserer Gesellschaften widerspiegeln. Dieser Workshop ist für 2022 im Hinblick auf die nächsten Wahlen zum Europäischen Parlament im Jahr 2024 geplant.

Teilhabe von Minderheiten von entscheidender Bedeutung ist, damit das Ausmaß des Problems unter uneingeschränkter Achtung der Grundrechte und der Datenschutzanforderungen ermittelt werden kann¹¹⁴.

Neue Strukturen für das Zuhören und Lernen: ein ständiger Rahmen für den Austausch

In ihren politischen Leitlinien betonte Präsidentin von der Leyen: „*Wir haben möglicherweise andere Ansichten oder gehören verschiedenen Minderheiten an, aber wir müssen sicherstellen, dass wir einander zuhören, voneinander lernen und diese Vielfalt schätzen.*“ Die politischen Entscheidungsträger in den EU-Organen und den Mitgliedstaaten müssen mit Menschen, die Rassismus täglich erfahren, in Kontakt treten und von ihnen lernen. Die Kommission wird es zu einer Priorität machen, Betroffenen zuzuhören und diesen Aktionsplan unter Einbeziehung von Menschen, die Rassismus und Diskriminierung ausgesetzt sind, umzusetzen und zu überwachen. Hierzu sind **regelmäßige Konsultationen und Dialoge** mit den Mitgliedstaaten, Gleichstellungsstellen und Vertretern der lokalen Ebene sowie mit Organisationen der Zivilgesellschaft, die die Anliegen der Betroffenen vertreten, vorgesehen. Diese Dialoge werden nicht nur die in diesem Aktionsplan angekündigten zielgerichteten Maßnahmen abdecken, sondern auch eine zentrale Rolle dabei spielen, die Perspektiven von Menschen, die aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft einen Minderheitenhintergrund haben, in allen Politikbereichen der EU durchgängig zu berücksichtigen.

Dies bedeutet, auf die Akteure der **Zivilgesellschaft** vor Ort vermehrt zuzugehen und sie stärker einzubinden. Die Kommission wird regelmäßig, mindestens jedoch zweimal jährlich, mit Organisationen der Zivilgesellschaft zusammentreffen, die sich für die Bekämpfung von Rassismus auf europäischer, nationaler und lokaler Ebene einsetzen, um eine Bestandsaufnahme der Fortschritte zu machen, die beim Kampf gegen Rassismus zu verzeichnen sind. In diesen Dialog sollten auch Vertreter von Diaspora-Netzwerken, Sozialpartnern¹¹⁵, Parteien, Unternehmen, Bildungs- und Berufsbildungsanbietern, Sozialarbeiter, Angehörigen der Gesundheitsberufe, der Wissenschaft, von Kultur- und Sportverbänden sowie von Jugendorganisationen einbezogen werden. Insbesondere sollten Akteure vor Ort zu Wort kommen, die über Fachwissen und Erfahrung aus erster Hand verfügen, um in die richtige Richtung zu weisen.

Was **Sachverständige** angeht, so sollte die Umsetzung des Aktionsplans zu einem wichtigen Schwerpunkt der bestehenden hochrangigen Gruppen werden¹¹⁶. Diese werden Foren für Diskussion, Austausch und verstärkte Koordinierung und Zusammenarbeit zwischen nationalen Behörden, der Zivilgesellschaft und Gleichstellungsstellen bieten.

¹¹⁴ Das Europäische Kooperationsnetz für Wahlen wird im September 2020 zusammenkommen, um eine Debatte über eine bessere Datenerhebung einzuleiten. Das Ergebnis wird Teil des Berichts über die Unionsbürgerschaft 2020 sein, der für das vierte Quartal 2020 vorgesehen ist.

¹¹⁵ Die Kommission und die Wirtschafts- und Sozialpartner haben ihre Zusage erneuert, die Integration von Flüchtlingen und Migranten voranzutreiben (Gemeinsame Erklärung zur Erneuerung der Europäischen Integrationspartnerschaft vom 7. September 2020), und die spezifischen Herausforderungen hervorgehoben, mit denen Migranten und Flüchtlinge im Zusammenhang mit der COVID-19-Krise konfrontiert sind; insbesondere könnte das Risiko eines Anstiegs von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit die Teilhabe von Flüchtlingen und Migranten am Arbeitsmarkt und an der Gesellschaft insgesamt zusätzlich erschweren. Siehe: https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/european-dialogue-skills-and-migration/european-partnership-integration_en.

¹¹⁶ Insbesondere die hochrangige Gruppe zur Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und anderen Formen der Intoleranz sowie die hochrangige Gruppe für Nichtdiskriminierung, Gleichstellung und Vielfalt.

Des Weiteren wird die Kommission einen **Anti-Rassismus-Koordinator** ernennen. Der Koordinator wird eng im Kontakt mit Menschen stehen, die aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft einen Minderheitenhintergrund haben, und ihre Anliegen der Kommission übermitteln. Er wird mit den Mitgliedstaaten, dem Europäischen Parlament, der Zivilgesellschaft und der Wissenschaft zusammenarbeiten, um die politischen Maßnahmen im Bereich der Rassismusbekämpfung zu stärken. Zudem wird der Koordinator im Verbund mit den Dienststellen der Kommission agieren, um die Politik der Kommission zur Verhütung und Bekämpfung von Rassismus umzusetzen.

Die Konferenz zur Zukunft Europas wird Bürgern aller Gesellschaftsschichten und aus allen Ecken unserer Union die Möglichkeit bieten, ihre Anliegen zu diskutieren, einschließlich der Grundrechte und der EU-Werte, die für die Union und ihre Zukunft von zentraler Bedeutung sind.

Die Bekämpfung des Rassismus in der EU erfordert Aufmerksamkeit auf höchster politischer Ebene. Die Kommission wird unter Beteiligung der EU-Organe, der Mitgliedstaaten, der Zivilgesellschaft, von Gleichstellungsstellen und Basisorganisationen einen **Gipfel gegen Rassismus** veranstalten. Dieser Gipfel wird im zeitlichen Umfeld des **Internationalen Tags für die Beseitigung der Rassendiskriminierung** am 21. März 2021 stattfinden, und dieser Tag wird in jedem Jahr auf der Agenda der Kommission stehen.

Die Kommission wird

- ihren Dialog mit den Mitgliedstaaten, Gleichstellungsstellen, Organisationen der Zivilgesellschaft und Vertretern der lokalen Ebene für die Umsetzung dieses Aktionsplans intensivieren;
- einen Anti-Rassismus-Koordinator ernennen;
- im Frühjahr 2021 einen Gipfel gegen Rassismus organisieren.

Die Kommission fordert die Mitgliedstaaten auf,

- spezifische Maßnahmen zu ergreifen, um Nachteilen in Verbindung mit Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft vorzubeugen oder für diese zu entschädigen, wenn ein Schutz vorgesehen ist;
- Möglichkeiten zu ermitteln, wie öffentliche Behörden vermehrt verpflichtet werden können, Gleichstellungsaspekte in das Tagesgeschäft zu integrieren.

4. Die Humanressourcen der EU

Die Europäische Kommission muss als Arbeitgeber mit gutem Beispiel vorangehen. Um eine moderne Organisation zu sein, braucht die Kommission Arbeitskräfte, die für unsere Gesellschaft als Ganzes repräsentativ sind.

Im Rahmen des Mandats dieser Kommission werden neue Maßnahmen¹¹⁷ zur Förderung der Vielfalt und zur Gewährleistung eines diskriminierungsfreien und inklusiven Arbeitsplatzes für alle Menschen unabhängig von ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft oder Hautfarbe umgesetzt. All diese Maßnahmen werden Teil eines umfassenderen Aktionspakets im

¹¹⁷ Im Rahmen der Mitteilung der Kommission C(2017) 5300 final [Ein besseres Arbeitsumfeld für alle: von Chancengleichheit zu Vielfalt und Inklusion](#) (C(2017) 5300 final).

Rahmen der künftigen **Personalstrategie** sein, auf deren Grundlage die Modernisierung der Kommission als öffentliche Verwaltung erfolgen soll. Es ist die Einrichtung einer **Stelle für Vielfalt und Inklusion** innerhalb der Generaldirektion Humanressourcen und Sicherheit vorgesehen, um die Entwicklung und Durchführung aller einschlägigen Maßnahmen zu überwachen. Mit der Stelle wird gleichzeitig ein zentraler Anlaufpunkt für alle Sachverständigen und Dienste geschaffen, die zur Förderung von Vielfalt, Gleichheit und Inklusion in sämtlichen Dienststellen der Kommission beitragen.

Daten zur Diversität der Kommissionsbediensteten werden erstmals mittels einer dedizierten Vielfalts- und Inklusionserhebung, die freiwillig und anonym sein wird, **gesammelt** werden. Die Ergebnisse werden den Weg für faktengestützte politische Konzepte und Maßnahmen im Rahmen der Personalstrategie ebnen. Die Erhebung wird sich auf alle Personalkategorien erstrecken und auf alle möglichen Diskriminierungsgründe abstellen; eingeschlossen sein werden – unter uneingeschränkter Einhaltung der Datenschutzbestimmungen – auch Daten über die Rasse und ethnische Herkunft der Bediensteten. Die Erhebung wird als Grundlage für die Messung künftiger Fortschritte dienen. Andere Organe und Einrichtungen der EU könnten ähnliche Schritte unternehmen¹¹⁸.

Die Verpflichtung zur Förderung der Vielfalt gilt für alle Organisationsebenen und erstreckt sich daher auf Bedienstete aller Funktions- und Besoldungsgruppen. Die Einstellungs- und Auswahlverfahren der EU-Organe stellen hierbei ein Schlüsselinstrument dar.

Zwar ist das **Auswahlverfahren** leistungsorientiert und folgt einer Politik der Chancengleichheit, aber es muss eine größere Vielfalt unter den Bewerbern unterstützt werden. In den nächsten sechs Monaten wird eine Strategie für gezielte Kommunikation aufgestellt¹¹⁹. Bis Ende 2020 wird das Europäische Amt für Personalauswahl (EPSO) eine Aufforderung zur Förderung der Zusammenarbeit mit verschiedenen Sachverständigenorganisationen und -verbänden, die Minderheiten vertreten, veröffentlichen sowie ein **Netz von Partnerorganisationen zur Förderung der Vielfalt** einrichten, bei dem Informationen über Beschäftigungsmöglichkeiten und Auswahlverfahren eingehen sollen. Dieses Netz wird auch entscheidend dabei sein, die Gründe dafür ausfindig zu machen, warum die EU-Organe nicht als möglicher Arbeitgeber in Betracht gezogen werden. In Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten wird ein **Instrument zur Überwachung von Gleichstellung und Vielfalt** entwickelt werden, um etwaige Lücken bei den Bewerbern sowie potenzielle Hemmnisse und Möglichkeiten, diese zu überwinden, zu ermitteln.

Um die Verhütung potenzieller Diskriminierungen in **Einstellungsverfahren** weiter zu verbessern, werden Fachkräfte im Bereich Humanressourcen an einer **verpflichtenden Schulung zum Thema „unbewusste Voreingenommenheit“** teilnehmen und sich in den Bereichen Anwerben von Talenten und Techniken für Vorstellungsgespräche weiterbilden. Dies wird mit **Screenings** von Einstellungsverfahren, -methoden und -instrumenten in Bezug auf **Chancengleichheit und Vielfalt** einhergehen, um potenzielle Risiken von Vorurteilen oder Diskriminierung sowie die erforderlichen Abhilfemaßnahmen zu ermitteln. Die Kommission ist fest entschlossen, alle geeigneten Maßnahmen zu ergreifen, um die

¹¹⁸ Der Europäische Auswärtige Dienst hat bereits seine Absicht bekundet, sich an dieser gezielten Erhebung zu beteiligen.

¹¹⁹ In diesem Rahmen sollen Studenten als Hochschulbotschafter für eine EU-Laufbahn zum Einsatz kommen und es soll auf die Initiative „Back to School/University“ zurückgegriffen werden, um die Optionen einer Laufbahn bei der EU bei Studenten, die aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft einen Minderheitenhintergrund haben, bekannter zu machen. Bis Ende 2020 wird ein Fachseminar zum Thema Vielfalt stattfinden, an dem 185 Botschafter für EU-Laufenbahnen von 140 Universitäten in ganz Europa teilnehmen werden.

Probleme, die im Wege der Screenings zu Chancengleichheit und Vielfalt festgestellt wurden, effektiv auszuräumen.

Das Engagement der Kommission für Vielfalt erstreckt sich auch auf das **Blue Book-Praktikumsprogramm**¹²⁰. Die Kommission wird das gesamte Programm einem Screening in Bezug auf Chancengleichheit und Vielfalt unterziehen, um **2021 eine Strategie** mit spezifischen Zielen im Hinblick auf den Anteil von Bewerbern **vorlegen** zu können, die aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft einen Minderheitenhintergrund haben. Diese Ziele werden für die Aufforderungen zur Einreichung von Bewerbungen gelten, die 2022 veröffentlicht werden.

Zusätzliche Schritte zur Erweiterung der Vielfalt der Kommissionsbediensteten werden jedoch unterminiert, wenn der Arbeitsplatz selbst nicht für voll und ganz inklusiv ist. Die Kommission wird zusätzliche Maßnahmen zugunsten einer Kultur der Inklusivität ergreifen. Hierbei wird die entscheidende Rolle hervorgehoben werden, die Führungskräften der höheren und mittleren Ebene zukommt, unter anderem, indem die **Charta der Vielfalt und Inklusion** der Kommission¹²¹ als integraler Bestandteil in die Managementerklärung für jede Dienststelle aufgenommen wird. Allen Bediensteten werden regelmäßige Schulungen zum Thema unbewusste Voreingenommenheit, einschließlich in Bezug auf Rasse und ethnische Herkunft und in Verbindung mit Diskriminierungen aus anderen Gründen, angeboten werden. Eine spezielle **interne Kommunikationskampagne** wird alle Aspekte der Vielfalt und Inklusion, einschließlich in Bezug auf Rasse und ethnische Herkunft, abdecken. Für Bedienstete wird es gezielte Sensibilisierungsmaßnahmen, wie Veranstaltungen oder Artikel, als Teil der EU-Aktivitäten geben, die zur Begehung von Gedenktagen in Verbindung mit Rassismus veranstaltet werden. 2021 wird die Veranstaltung in Form eines Workshops zu „Rasse und ethnische Vielfalt: Das Schweigen brechen“ stattfinden, in dessen Rahmen Führungskräfte und Mitarbeiter mit unterschiedlichem Hintergrund in Bezug auf Rasse und ethnische Herkunft über persönliche Erfahrungen berichten werden.

In Verbindung mit vorbeugenden Maßnahmen werden Fälle von Diskriminierung, Ungleichheit oder Intoleranz während des Einstellungsverfahrens oder am Arbeitsplatz auch weiterhin entschieden verfolgt werden. Dies bedeutet, dass Bewerber und Bedienstete sich sicher fühlen sollten, potenziell **ungerechte, diskriminierende oder feindselige Praktiken zu melden**. Der politische Rahmen der Kommission zur Bekämpfung von Belästigung wird derzeit überarbeitet und wird eine Struktur bieten, um gegen alle Formen unerwünschter Verhaltensweisen am Arbeitsplatz, einschließlich solcher, die auf Diskriminierung aufgrund der Rasse basieren, vorzugehen.

Die Kommission wird **alle ihre Maßnahmen** zur Förderung von Vielfalt und Inklusion anhand derer, die andere öffentliche Verwaltungen, internationale Organisationen und Privatunternehmen vornehmen, **bewerten** und in einen regelmäßigen Dialog mit anderen EU-Organen treten. Die Aufmerksamkeit wird hierbei vorrangig auf speziellen Maßnahmen zugunsten von Bewerbern und Bediensteten gerichtet werden, die aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft einen Minderheitenhintergrund haben.

Die Kommission wird die Wirksamkeit der Maßnahmen, die zur Verbesserung der Vielfalt ihrer Mitarbeiter in Hinblick auf Rasse und ethnische Herkunft unternommen wurden, bis 2023 bewerten.

¹²⁰ Beschluss der Kommission C(2005) 458.

¹²¹ Siehe Mitteilung der Kommission COM(2017) 5300.

Die Kommission wird

- als Organ eine Vorbildrolle einnehmen, indem sie Schritte unternimmt, um die Repräsentativität der Kommissionsbediensteten durch gezielte Maßnahmen für Einstellungs- und Auswahlverfahren deutlich zu verbessern;
- andere EU-Organe auffordern, Schritte im Einklang mit diesem Aktionsplan zu unternehmen, um Vielfalt und Inklusion in ihrem jeweiligen Arbeitsumfeld zu fördern.

5. Schlussfolgerung

Rassismus ist ein direkter Angriff auf die Werte der EU. Die Bekämpfung des Rassismus in der EU voranzutreiben, stellt eine geteilte Verantwortung dar und erfordert gemeinsame, entschlossene und kontinuierliche Anstrengungen. Die EU-Organe, die Mitgliedstaaten und die EU-Agenturen müssen in Partnerschaft mit den Organisationen der Zivilgesellschaft, den Sozialpartnern und dem Privatsektor zusammenarbeiten, um konkrete Fortschritte bei der Beseitigung dieses Übels in unseren Gesellschaften zu erzielen.

Die Kommission fordert alle einschlägigen Akteure und Interessenträger auf, sich an einem offenen, ehrlichen und kontinuierlichen Dialog zu beteiligen, um zur weiteren Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus beizutragen. Als Teil dieses Dialogs müssen die EU-Organe und die Mitgliedstaaten einen frischen Ansatz dazu liefern, wie sie mit der Zivilgesellschaft zusammenarbeiten und sicherstellen wollen, dass die Stimmen von Menschen, die aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft einen Minderheitenhintergrund haben, gehört werden.

Die Durchführung der hier vorgestellten Maßnahmen wird überwacht und über die erzielten Fortschritte Bericht erstattet; nötigenfalls werden Maßnahmen angepasst. Die Kommission ersucht das Europäische Parlament, die Umsetzung des Aktionsplans regelmäßig zu erörtern und zu unterstützen, und den Rat, Schlussfolgerungen zu den Maßnahmen der Mitgliedstaaten zur Verhütung und Bekämpfung von Rassismus anzunehmen. Die Kommission fordert die Mitgliedstaaten auf, ihre nationalen Aktionspläne bis Ende 2022 anzunehmen und alle ihnen zur Verfügung stehenden Instrumente, insbesondere die Finanzierungsprogramme im Rahmen des MFR und des Instruments „Next Generation EU“, optimal zu nutzen, um diejenigen zu unterstützen, die von Rassismus und Diskriminierung betroffen sind. Zusammen können wir Rassismus aus der EU verbannen.